



GROUPE ATOS

UES ATOS FRANCE 2021

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

NOS PRINCIPALES REVENDICATIONS POUR 2021

UNE AUGMENTATION GENERALE DE 1500€

RECONNAISSANCE PAR UNE PRIME DE L'EFFORT DES SALARIES EXPOSE
PENDANT LE PREMIER CONFINEMENT

L'HARMONISATION DE LA SUBROGATION

SALAIRE MINIMUM DE 110% DES MINIMA CONVENTIONNELS

LE PROJET CFDT

Indication : élément hors NAO

Les mesures obligatoires ne sont pas du périmètre des NAO

1. DATE D'APPLICATION

La **CFDT** demande que les mesures de politique salariale s'appliquent chaque année dès le 1er janvier.

2. POLITIQUE SALARIALE SPECIFIQUE 2021

A. AUGMENTATION GENERALE

Pour compenser l'absence complète d'augmentation en 2020 et les revalorisations dérisoires des années précédente la **CFDT** demande une revalorisation de 3% appliqué de manière uniforme. La demande correspond à une augmentation générale égale au salaire moyen multiplié par la hausse de l'inflation (50000 x 3%) soit 1500€ par an pour tous.

B. APPLICATION D'UNE PRIME « COVID »

La **CFDT** demande une reconnaissance par une prime de l'effort des salaires expose pendant le premier confinement. Les salariés ont continué de travailler dans des conditions sanitaires difficile pour maintenir des activités indispensables au groupe. La **CFDT** demande une prime accolade gold

reconnaissant l'attitude exemplaire et la prise de risque des salariés identifiés pendant le premier confinement reflétant les valeurs d'ATOS.

3. HARMONISER LA SUBROGATION

Dans certaines filiales, des salariés ne peuvent pas bénéficier du maintien total de la rémunération en cas de congés maladies ou d'accident du travail.

La **CFDT** demande la généralisation de la subrogation au sein du groupe Atos. Cela permettra d'éviter des situations dramatiques dans lesquelles certains salariés peuvent se retrouver avec une suspension de leur salaire avant même que les IJSS ne leur soient versées et avec tous les problèmes qui peuvent en découler.

En conséquence la **CFDT** demande l'ouverture d'une négociation au niveau groupe afin d'établir un accord pour avoir une subrogation intégrale et pérenne.

4. EGALITE PROFESSIONNELLE F/H

La **CFDT** demande des mesures spécifiques pour atteindre l'égalité professionnelle à échéance de l'accord « Egalité Professionnelle » avec un BUDGET HORS NAO dont la proposition devra être considérablement réévalué.

5. MINIMA CONVENTIONNELS

La **CFDT** demande de garantir pour tous un salaire minimum de 110% des minima conventionnels.

6. HARMONISATION DES SUBVENTIONS SUR LA RESTAURATION

La **CFDT** demande une réelle harmonisation des subventions sur la restauration permettant à tous les salariés de l'UES indépendamment de leur structure juridique ou opérationnel d'avoir le même reste à charge.

7. MODALITE DES AUGMENTATIONS ET COMMUNICATION

La **CFDT** demande que TOUTE augmentation de salaire soit accompagnée d'une lettre informant le salarié concerné sur la nature de cette augmentation.

8. SITUATION MINIMALE PAR NIVEAU/ECHELON ET DUREE MAXIMALE DANS LA POSITION DE LA CONVENTION

La **CFDT** souhaite que des niveaux de correspondance soient établis entre les codes GCM et les Niveaux/Echelons des Conventions Collectives.

La **CFDT** souhaite également que soit appliquée une durée maximale de positionnement dans chaque position de la Convention Collective et demande la communication de la valeur moyenne de durée passée dans l'échelon.

9. INDEMNITES DE LICENCIEMENT

La **CFDT** demande que les indemnités de licenciement des salariés non-cadres soient alignées vers le haut sur celles des cadres et donc la suppression de toutes les inégalités.

10. ENCADREMENT DES SALAIRES ET SALAIRE MINIMUM

La **CFDT** demande l'encadrement, dans une échelle de 1 à 4,5, des rémunérations de tous les salariés de l'UES.

La **CFDT** souhaite que le salaire minimum demandé : PMSS 2021 (3428€)
– 40 % soit 2057 € bruts.

11. MESURES SPECIFIQUES LGBT

Dans la continuité de la signature par Atos de la charte de L'Autre Cercle, la **CFDT** demande des mesures spécifiques pro-LGBT comme :

- Etendre le congé de paternité à la conjointe / partenaire d'un PACS d'un couple lesbien qui ne porte pas l'enfant
- Et plus généralement étendre le congé de paternité au conjoint d'un couple d'homosexuel·le·s (sur production de documents français ou étrangers permettant d'attester de la filiation juridique auprès de l'enfant, ces documents - parfois hétéroclites - devant être pris avec bienveillance par l'entreprise).

Dans ce même cadre, la **CFDT** demande la réécriture du texte de l'accord égalité professionnelle qui ne parle que des hommes pour le congé de paternité.