

Plénière CSEC de l'UES ATOS France du 13 janvier 2021
Avis du CSEC de l'UES ATOS France sur
Information Consultation sur le projet de révision du code Ethique

1. Préambule

- Les élus du CSEC Atos France sont consultés le 29 octobre 2020 sur le projet de révision du code éthique et de son annexe code de conduite anticorruption, que la direction souhaite appliquer au sein des sociétés de l'UES Atos France.
- Le CSEC a exprimé la demande de reporter la date de rendu d'avis en mars, étant donné la non-fourniture par la direction de documents nécessaires à la remise d'avis, de l'ampleur des documentations, la complexité du sujet, le contexte sanitaire et les congés de fin d'année 2020. La direction a accepté que cette date de rendu d'avis soit positionnée au 13 janvier 2021.
- Un nombre important de documents référencés par ce code n'est disponible qu'en anglais, ne permettant pas une absolue maîtrise de son contenu par l'ensemble des élus.
- Ce rendu d'avis s'appuie sur l'expertise effectuée à la demande du CSEC par le cabinet SYNCEA, rapport d'expertise présenté à l'instance le 07 janvier 2021.
- La demande de réunion CSSCT sur les aspects santé et conditions de travail que ce projet peut impacter, ainsi que les risques psychosociaux qui en découlent, n'a pas reçu de suite positive de la part de la direction ; aucune réunion n'a pu se tenir préalablement à cette remise d'avis.

2. L'analyse

- ❑ **Le Comité Social et Economique Central de l'UES ATOS France** est informé et consulté au sujet d'une modification du code éthique et ses annexes. La direction s'appuie sur une version précédente datant de 2018. Pourtant, aucune information-consultation sur ce code éthique n'a été menée en 2018.

Le code éthique étant une annexe du règlement intérieur, prévoyant notamment des sanctions en cas de non-respect de ce code, cette « version 2018 » du code éthique doit être considérée comme nulle et sans effet (Circ. DRT no5-83, 15 mars 1983, BO Trav. 1983, cass soc. 04/06/69 n°68-40377 ; cass soc. 09/05/12 n°11-13687, cass. Soc 11/02/15 n°13-16457).

Les dernières informations-consultations du code éthique et de son dispositif d'alerte (document N° ASP-LEG-0001, 9 pages, datée du 17.02.2016) datent de 2016 sur les périmètres Atos infogérance, Atos Intégration, Atos Worldgrid, Atos consulting et Atos management France et de 2017 sur le périmètre Atos Bull Technologies. Les élus estiment donc que ces versions devraient être considérées comme actuellement en vigueur.

Plénière CSEC de l'UES ATOS France du 13 janvier 2021
Avis du CSEC de l'UES ATOS France sur
Information Consultation sur le projet de révision du code Ethique

1. Préambule

- Les élus du CSEC Atos France sont consultés le 29 octobre 2020 sur le projet de révision du code éthique et de son annexe code de conduite anticorruption, que la direction souhaite appliquer au sein des sociétés de l'UES Atos France.
- Le CSEC a exprimé la demande de reporter la date de rendu d'avis en mars, étant donné la non-fourniture par la direction de documents nécessaires à la remise d'avis, de l'ampleur des documentations, la complexité du sujet, le contexte sanitaire et les congés de fin d'année 2020. La direction a accepté que cette date de rendu d'avis soit positionnée au 13 janvier 2021.
- Un nombre important de documents référencés par ce code n'est disponible qu'en anglais, ne permettant pas une absolue maîtrise de son contenu par l'ensemble des élus.
- Ce rendu d'avis s'appuie sur l'expertise effectuée à la demande du CSEC par le cabinet SYNCEA, rapport d'expertise présenté à l'instance le 07 janvier 2021.
- La demande de réunion CSSCT sur les aspects santé et conditions de travail que ce projet peut impacter, ainsi que les risques psychosociaux qui en découlent, n'a pas reçu de suite positive de la part de la direction ; aucune réunion n'a pu se tenir préalablement à cette remise d'avis.

2. L'analyse

- Le Comité Social et Economique Central de l'UES ATOS France** est informé et consulté au sujet d'une modification du code éthique et ses annexes. La direction s'appuie sur une version précédente datant de 2018. Pourtant, aucune information-consultation sur ce code éthique n'a été menée en 2018.

Le code éthique étant une annexe du règlement intérieur, prévoyant notamment des sanctions en cas de non-respect de ce code, cette « version 2018 » du code éthique doit être considérée comme nulle et sans effet (Circ. DRT no5-83, 15 mars 1983, BO Trav. 1983, cass soc. 04/06/69 n°68-40377 ; cass soc. 09/05/12 n°11-13687, cass. Soc 11/02/15 n°13-16457).

Les dernières informations-consultations du code éthique et de son dispositif d'alerte (document N° ASP-LEG-0001, 9 pages, datée du 17.02.2016) datent de 2016 sur les périmètres Atos infogérance, Atos Intégration, Atos Worldgrid, Atos consulting et Atos management France et de 2017 sur le périmètre Atos Bull Technologies. Les élus estiment donc que ces versions devraient être considérées comme actuellement en vigueur.

Les documents "cartographie des risques" et "projet de formation obligatoire" n'ont pas été fournis ni aux experts ni aux élus. Les documents auxquels renvoient le code éthique et ses annexes afin de préciser les définitions des obligations et interdictions sont rédigés en anglais. Des formations sont également disponibles en anglais. Aucune traduction n'a été fournie aux élus malgré leur demande ce qui ne leur a pas permis d'appréhender leur contenu.

- En outre, l'existence de ces documents référencés par le code éthique entretient un flou sur les règles qui doivent être appliquées, celles qui lui sont opposables, et celles qui n'auraient qu'un caractère de conseil. Par ailleurs, ces documents n'entrant pas dans le champ de la consultation sont susceptibles d'être modifiés sans que le CSE Central n'en soit ni informé ni consulté.
- Pourtant, le code éthique exige des salariés qu'ils se tiennent à jour des évolutions du code et de ses annexes. Les élus du CSE C considèrent que cette responsabilité d'information incombe à l'employeur et que les salariés n'ont pas les moyens de se conformer à cette exigence.
- Le code éthique laisse penser que les salariés sont responsables des actes accomplis dans l'exercice de leur mission sur ordre de leur hiérarchie. En cas d'ordre contraire au code éthique, les salariés se trouvent en situation d'injonctions contradictoires leur commandant d'enfreindre le code éthique à leur insu. Les élus du CSE Central contestent la possibilité de reporter la responsabilité des obligations de la direction sur les salariés.

Par ailleurs, des situations d'injonctions contradictoires, perçues comme telles par les salariés sont sources de RPS.

- Le projet indique que « *Le contenu du Code d'Ethique n'est pas exhaustif et des explications complémentaires, des exemples et des recommandations quant à l'application de ces principes peuvent être fournis dans le cadre de politiques spécifiques ou de sessions de formation destinées aux salariés d'Atos* » (p 3 du code d'éthique).

Il apparaît ainsi que le contenu de ce code d'éthique n'est pas exhaustif et qu'il renvoie à d'autres documents et qu'en conséquence les obligations et interdictions faites aux salariés reposent aussi sur ces documents et leurs bonnes compréhensions.

- Certaines obligations faites aux salariés ont un caractère général, sans tenir compte des postes ou fonctions occupées ni de leur niveau de responsabilité. Les élus sont opposés à de telles obligations.

En effet, la circulaire DGT du 19 novembre 2008 (n°2008/22) indique que : « *La licéité des clauses doit être appréciée selon le critère de leur proportionnalité : ce critère doit être mesuré selon l'activité de l'entreprise et le niveau des responsabilités des salariés. Une mesure à caractère général n'est pas licite* »

Les documents “cartographie des risques” et “projet de formation obligatoire” n’ont pas été fournis ni aux experts ni aux élus. Les documents auxquels renvoient le code éthique et ses annexes afin de préciser les définitions des obligations et interdictions sont rédigés en anglais. Des formations sont également disponibles en anglais. Aucune traduction n’a été fournis aux élus malgré leur demande ce qui ne leur a pas permis d’appréhender leur contenu.

- ❑ En outre, l’existence de ces documents référencés par le code éthique entretient un flou sur les règles qui doivent être appliquées, celles qui lui sont opposables, et celles qui n’auraient qu’un caractère de conseil. Par ailleurs, ces documents n’entrant pas dans le champ de la consultation sont susceptibles d’être modifiés sans que le CSE Central n’en soit ni informé ni consulté.
- ❑ Pourtant, le code éthique exige des salariés qu’ils se tiennent à jour des évolutions du code et de ses annexes. Les élus du CSE C considèrent que cette responsabilité d’information incombe à l’employeur et que les salariés n’ont pas les moyens de se conformer à cette exigence.
- ❑ Le code éthique laisse penser que les salariés sont responsables des actes accomplis dans l’exercice de leur mission sur ordre de leur hiérarchie. En cas d’ordre contraire au code éthique, les salariés se trouvent en situation d’injonctions contradictoires leur commandant d’enfreindre le code éthique à leur insu. Les élus du CSE Central contestent la possibilité de reporter la responsabilité des obligations de la direction sur les salariés.

Par ailleurs, des situations d’injonctions contradictoires, perçues comme telles par les salariés sont sources de RPS.

- ❑ Le projet indique que « *Le contenu du Code d’Ethique n’est pas exhaustif et des explications complémentaires, des exemples et des recommandations quant à l’application de ces principes peuvent être fournis dans le cadre de politiques spécifiques ou de sessions de formation destinées aux salariés d’Atos* » (p 3 du code d’éthique).

Il apparaît ainsi que le contenu de ce code d’éthique n’est pas exhaustif et qu’il renvoie à d’autres documents et qu’en conséquence les obligations et interdictions faites aux salariés reposent aussi sur ces documents et leurs bonnes compréhensions.

- ❑ Certaines obligations faites aux salariés ont un caractère général, sans tenir compte des postes ou fonctions occupées ni de leur niveau de responsabilité. Les élus sont opposés à de telles obligations.

En effet, la circulaire DGT du 19 novembre 2008 (n°2008/22) indique que : « *La licéité des clauses doit être appréciée selon le critère de leur proportionnalité : ce critère doit être mesuré selon l’activité de l’entreprise et le niveau des responsabilités des salariés. Une mesure à caractère général n’est pas licite* »

Les documents "cartographie des risques" et "projet de formation obligatoire" n'ont pas été fournis ni aux experts ni aux élus. Les documents auxquels renvoient le code éthique et ses annexes afin de préciser les définitions des obligations et interdictions sont rédigés en anglais. Des formations sont également disponibles en anglais. Aucune traduction n'a été fournie aux élus malgré leur demande ce qui ne leur a pas permis d'appréhender leur contenu.

- ❑ En outre, l'existence de ces documents référencés par le code éthique entretient un flou sur les règles qui doivent être appliquées, celles qui lui sont opposables, et celles qui n'auraient qu'un caractère de conseil. Par ailleurs, ces documents n'entrant pas dans le champ de la consultation sont susceptibles d'être modifiés sans que le CSE Central n'en soit ni informé ni consulté.
- ❑ Pourtant, le code éthique exige des salariés qu'ils se tiennent à jour des évolutions du code et de ses annexes. Les élus du CSE C considèrent que cette responsabilité d'information incombe à l'employeur et que les salariés n'ont pas les moyens de se conformer à cette exigence.
- ❑ Le code éthique laisse penser que les salariés sont responsables des actes accomplis dans l'exercice de leur mission sur ordre de leur hiérarchie. En cas d'ordre contraire au code éthique, les salariés se trouvent en situation d'injonctions contradictoires leur commandant d'enfreindre le code éthique à leur insu. Les élus du CSE Central contestent la possibilité de reporter la responsabilité des obligations de la direction sur les salariés.

Par ailleurs, des situations d'injonctions contradictoires, perçues comme telles par les salariés sont sources de RPS.

- ❑ Le projet indique que « *Le contenu du Code d'Éthique n'est pas exhaustif et des explications complémentaires, des exemples et des recommandations quant à l'application de ces principes peuvent être fournis dans le cadre de politiques spécifiques ou de sessions de formation destinées aux salariés d'Atos* » (p 3 du code d'éthique).

Il apparaît ainsi que le contenu de ce code d'éthique n'est pas exhaustif et qu'il renvoie à d'autres documents et qu'en conséquence les obligations et interdictions faites aux salariés reposent aussi sur ces documents et leurs bonnes compréhensions.

- ❑ Certaines obligations faites aux salariés ont un caractère général, sans tenir compte des postes ou fonctions occupées ni de leur niveau de responsabilité. Les élus sont opposés à de telles obligations.

En effet, la circulaire DGT du 19 novembre 2008 (n°2008/22) indique que : « *La licéité des clauses doit être appréciée selon le critère de leur proportionnalité : ce critère doit être mesuré selon l'activité de l'entreprise et le niveau des responsabilités des salariés. Une mesure à caractère général n'est pas licite* »

Les documents "cartographie des risques" et "projet de formation obligatoire" n'ont pas été fournis ni aux experts ni aux élus. Les documents auxquels renvoient le code éthique et ses annexes afin de préciser les définitions des obligations et interdictions sont rédigés en anglais. Des formations sont également disponibles en anglais. Aucune traduction n'a été fournie aux élus malgré leur demande ce qui ne leur a pas permis d'appréhender leur contenu.

- ❑ En outre, l'existence de ces documents référencés par le code éthique entretient un flou sur les règles qui doivent être appliquées, celles qui lui sont opposables, et celles qui n'auraient qu'un caractère de conseil. Par ailleurs, ces documents n'entrant pas dans le champ de la consultation sont susceptibles d'être modifiés sans que le CSE Central n'en soit ni informé ni consulté.
- ❑ Pourtant, le code éthique exige des salariés qu'ils se tiennent à jour des évolutions du code et de ses annexes. Les élus du CSE C considèrent que cette responsabilité d'information incombe à l'employeur et que les salariés n'ont pas les moyens de se conformer à cette exigence.
- ❑ Le code éthique laisse penser que les salariés sont responsables des actes accomplis dans l'exercice de leur mission sur ordre de leur hiérarchie. En cas d'ordre contraire au code éthique, les salariés se trouvent en situation d'injonctions contradictoires leur commandant d'enfreindre le code éthique à leur insu. Les élus du CSE Central contestent la possibilité de reporter la responsabilité des obligations de la direction sur les salariés.

Par ailleurs, des situations d'injonctions contradictoires, perçues comme telles par les salariés sont sources de RPS.

- ❑ Le projet indique que « *Le contenu du Code d'Ethique n'est pas exhaustif et des explications complémentaires, des exemples et des recommandations quant à l'application de ces principes peuvent être fournis dans le cadre de politiques spécifiques ou de sessions de formation destinées aux salariés d'Atos* » (p 3 du code d'éthique).

Il apparaît ainsi que le contenu de ce code d'éthique n'est pas exhaustif et qu'il renvoie à d'autres documents et qu'en conséquence les obligations et interdictions faites aux salariés reposent aussi sur ces documents et leurs bonnes compréhensions.

- ❑ Certaines obligations faites aux salariés ont un caractère général, sans tenir compte des postes ou fonctions occupées ni de leur niveau de responsabilité. Les élus sont opposés à de telles obligations.

En effet, la circulaire DGT du 19 novembre 2008 (n°2008/22) indique que : « *La licéité des clauses doit être appréciée selon le critère de leur proportionnalité : ce critère doit être mesuré selon l'activité de l'entreprise et le niveau des responsabilités des salariés. Une mesure à caractère général n'est pas licite* »

En effet, ce Code D'éthique et son dispositif d'alerte actuel ont été mis en place en 2018 mais n'ont pas fait l'objet d'une information-consultation des instances représentatives du personnel. Seul un "point code éthique" a été mis à l'ordre du jour de la réunion ordinaire du CCE Atos France du 16 et 17 janvier 2019.

Or ce Code D'éthique et son dispositif d'alerte de 2018 comportent des obligations et interdictions que doivent respecter les salariés, par exemple celles relatives aux dispositions sur les comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence, conformément à la loi dite Sapin II.

Ce dispositif d'alerte assure également le recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques d'atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, prévu par la loi sur le devoir de vigilance et aurait dû être établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives, ce qui n'est pas le cas à ce jour malgré les demandes répétées de syndicats et d'élus (résolution du Comité de groupe en date du 3 décembre 2019).

Les salariés sont soumis à l'arbitraire des décisions de la direction (prise en compte des alertes, reproches suivants injonctions contradictoires, manquements au code par méconnaissance des règles à appliquer, non exhaustivité des obligations et interdictions) alors même que des sanctions disciplinaires peuvent être appliquées

De plus seul le CSEC est consulté dans le cadre de cette information-consultation. Cette consultation ne peut dispenser de la consultation des CSEE pour les éléments relevant du règlement intérieur, comme stipulé dans l'article L.1321-4 du Code du travail " *Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique.* "

Les élus du CSE Central regrettent les propos de la direction en date du 07 janvier 2021, affirmant qu'aucune modification du code éthique, ni de ses annexes, ne seraient effectuées, ni aucune traduction des annexes en anglais, avant même le rendu de cet avis, posant la question de la sincérité de cette consultation.

Les élus demandent :

- Que le traitement de toutes les formes de harcèlement fasse l'objet de procédures indépendantes et séparées du code éthique en respectant la législation française
- Que des élus ou représentants du personnel soient intégrés dans le traitement de toutes les procédures d'alerte ou de harcèlement
- Que la direction prenne en compte les modifications et suggestions du rapport d'expertise
- Une consultation en bonne et due forme sur la procédure d'alerte, la cartographie des risques et les supports de formation.

RENDU D'AVIS DU CSEC

- La Consultation des CSEE puisque ce code, ses annexes et le dispositif d'alerte sur lequel il s'appuie auraient vocation à relever du règlement intérieur.
- L'organisation dans les plus brefs délais d'une réunion de la CSSCT centrale sur les risques psychosociaux induits par l'application du code éthique, de ses annexes et du dispositif d'alerte.
- Le report de l'application du nouveau code éthique présenté afin qu'il ne puisse être effectif qu'après la régularisation du processus d'information consultation, dont la révision du contenu prenant en compte les propositions des élus, le lancement de la campagne de formation et après que les salariés ont été informés par mail de l'adjonction, le cas échéant, au règlement intérieur, et la consultation de l'alerte ait eu lieu
- Qu'en attendant la fin des consultations demandées par les élus ci-avant et, au vu des ambiguïtés sur le dispositif d'alerte et les supports de formation et des risques psychosociaux inhérents, l'application uniquement et strictement du code éthique de 2016 (seule version transmise à l'inspection du travail selon la direction

En l'état, le CSE Central remet un avis négatif.

Cet avis est mis au vote

| Votants | Favorable | Défavorable | Abstentions |
|---------|-----------|-------------|-------------|
| 27 | 24 | | 3 |

Fait par audio le 13 janvier 2021