



Le moins-disant social continue. Jusqu'à quand ?

Transfert en Inde du contrôle de gestion de la GBU France.

La GBU France serait la dernière à ne pas avoir son contrôle de gestion en Inde. Sous un joli tas de prétextes donnés par la direction, le contrôle de gestion DOIT partir en Inde.

Il s'agit d'une démarche groupe (dixit). Il paraîtrait même que les Indiens sont plus compétents que les Français en contrôle de gestion !! Les personnes actuellement en charge de cette activité apprécieront...

Décryptage : 100 salariés (AMF) aujourd'hui en France, 40 à l'avenir...

La direction n'ayant pas prévu de Plan Social, - certainement pour ne pas faire tâche sur le CV de notre PDG-, elle compte sur la seule attrition naturelle pour supprimer ces 60 postes (démissions, retraites, mutations volontaires).

Les salarié-e-s concernés attendent la garantie de retrouver un poste correspondant à leurs compétences.

Le nouveau mode de fonctionnement va entraîner **une dégradation de l'efficacité du contrôle de gestion** et des conditions de travail pour les projets en France : langue anglaise obligatoire, fonctionnement indien très procédurier, décalage horaire (soi-disant anticipé). Dysfonctionnements et retards sont à craindre.

Souvenons nous des vœux de Monsieur BRETON : "... Atos va créer de nouveaux emplois, dont beaucoup en France...".

La CGT rappelle à Monsieur BRETON qu'ATOS a reçu en 2015, 14 millions du CICE censés aider à maintenir et développer l'emploi en France.

La CGT dénonce ce nouveau projet de délocalisation destiné à faire baisser les coûts et augmenter les rétributions des dirigeants et des actionnaires.

Médaille du travail : bientôt la fin ?

La direction souhaite sortir la Médaille du travail et la prime de retraite « club des anciens Bull » de **l'accord Temps de travail pour les réintégrer** « sous une forme moins-disante (ancienneté Atos seulement) » dans le contrat de génération en cours de négociations.

En attendant, elle a mis à la signature un accord intermédiaire supprimant ces dispositifs. Seuls les salariés des sociétés Bull SA, Bull SAS et Evidian continueraient de bénéficier de la médaille du travail, excluant de fait les autres sociétés.

A ce jour, aucun syndicat n'a signé cet accord. Nous conseillons donc aux personnes concernées de demander au plus vite leur droit à la médaille du travail.

Après la dénonciation de l'accord sur les surtemps de trajet, la CGT refuse de valider ce nouveau recul pour les salarié-e-s. Nous demandons à la direction de garder la prime voire de l'augmenter si elle est négociée dans le contrat de génération.



Voter CGT, c'est bien ! Se syndiquer à la CGT, c'est mieux !

Consultez notre site : www.cgt-atos.org - écrivez-nous : webmaster@cgt-atos.org

Nous avons besoin de vous, vous avez besoin de nous : rejoignez nous.

Changement du lieu habituel de travail pour les missions de plus de 6 mois.

Il s'agit d'une vieille revendication du patronat que la direction d'Atos essaie d'imposer. Son objectif est de définir le lieu d'exercice d'une mission comme étant le « lieu habituel de travail » dès que cette mission dure plus de six mois. Cela permettrait alors de ne plus considérer les déplacements des salarié-e-s comme étant des déplacements professionnels et par conséquent de :

- ◆ Ne plus compenser les surtemps de trajet.
- ◆ Laisser à la charge des salarié-e-s l'ensemble des frais professionnels.

Pour l'instant, la direction ne s'attaque qu'aux seuls surtemps de trajet mais nous avons des doutes pour la prochaine étape.

La position de la direction est-elle légitime ?

Pour la CGT non :

- ◆ Elle est contraire à notre Convention Collective qui prévoit que l'ensemble des frais de transport, d'assurance et de séjour liés à l'exécution d'une mission soient à la charge de l'employeur.
- ◆ Elle est également contraire à l'accord de 2016 sur les déplacements professionnels qui ne permet pas de définir le lieu habituel de travail comme étant le lieu d'exécution de la mission.

La CGT a demandé l'arbitrage de l'Inspection de Travail qui a exigé des réponses de la direction. Cette dernière fait la sourde oreille depuis bientôt trois mois malgré nos relances ...

IK vélos : la CGT obtient gain de cause.

Rappel de la petite mesquinerie patronale initiale. Dans l'accord signé par la CGT chez Intégration et Infogérance, les IK vélos sont plafonnées à 200 euros par an. Comme l'accord a été signé en juillet 2016, la direction avait décidé de proratiser le plafond ! Hop, 100 euros pris dans votre poche.

Enfin, après réclamation de la CGT, le plafond de 200 euros sera appliqué en 2016.

Pour 2017, c'est le flou. :

- ◆ L'accord 2016 ne s'applique plus malgré notre demande qu'il soit prolongé en 2017.
- ◆ Les IKs vélos sont intégrées à l'accord QVT (Qualité de Vie au Travail) en cours de négociation. Nos négociateurs ont demandé une application rétroactive au 1er Janvier 2017.

QVT (Qualité de Vie au Travail).

Cette négociation inédite (accord ANI signé par la CFDT, CFTC et CGC suite à Loi Rebsamen) porte sur 8 sujets transverses distincts, au cœur des préoccupations de salarié-e-s : Réalisation personnelle, Equilibre vie pro/perso, Engagement, Relations sociales et de travail, Contenu du travail, Environnement physique, Organisation et Information.

Dans un premier temps, la négociation s'oriente vers deux thèmes :

- ◆ La définition d'une politique de gestion de l'intermission commune à l'ensemble des sociétés du champ d'application de l'accord (demande forte de la CGT).
- ◆ Le droit à la déconnexion pour l'ensemble des salarié-e-s et non uniquement ceux et celles relevant de la modalité « forfait-jours ».

Depuis plusieurs années la CGT dénonce avec virulence le traitement inacceptable imposé aux salarié-e-s en intermission. Les pratiques sur de nombreux sites sont génératrices de souffrances : isolement, pressions, culpabilisations, stigmatisations, démotivations, ...

L'intermission, inhérente à notre métier dans une SSII, devrait être une opportunité :

- ◆ Pour l'entreprise d'investir dans son capital humain.
- ◆ Pour les salarié-e-s de donner un nouvel élan à leur carrière professionnelle via notamment la formation.

Nous n'avons pas forcément la solution magique mais nous savons ce qu'il ne faut plus faire.

Nous vous tiendrons informés de nos diagnostics et revendications pour la gestion des salarié-e-s en intermission et de l'avancement des négociations.



L'union fait la force : collectif CGT des sociétés d'études de l'Isère.

Devant les gages donnés au patronat par la [loi travail dite "EL KHOMRI"](#) , il devenait urgent que les syndicats CGT des ESN (Entreprises de Service du Numérique, ex SSII) se regroupent et coordonnent leurs actions et leurs revendications.

Nos patrons nous font croire qu'ils sont en concurrence exacerbée. Mais lorsque nous regardons leurs politiques sociale et salariale, nous remarquons des similitudes frappantes : nos patrons savent **s'entendre à nos dépends.**

Exemple de résultat du travail du collectif CGT des sociétés d'études de l'Isère : les syndicats CGT-ATOS et CGT-CAP GEMINI ont fait un comparatif des remboursements de frais professionnels entre leurs sociétés respectives.

Ce travail va être très utile pour la CGT car des négociations ont débuté pour harmoniser les frais de déplacement entre les existants ATOS et BULL.

Libellé	BULL	CAP GEMINI	ATOS
Forfait Repas midi si absence de RIE	Ticket restaurant de 8,40€ (dont part employeur 5,04€)	Ticket restaurant de 8,60€ (dont part employeur 5,16 €)	Paris : 5€ Région : 4,80€
Plafond frais réel repas midi	Grands Déplacements : 15€ Petits Déplacements : 12€	Paris : 30€ Province : 25€	15,00 €
Plafond frais réel repas soir	Grands Déplacements : 25,00 €	Paris : 30€ Province : 25€	Paris et IDF : 20€ Région : 15€
Plafond frais réel (midi+soir)	40 €	/	Paris et IDF : 35€ Région: 30€
Plafond frais réels journaliers: 2 Repas, Hôtel et petit déjeuner	Hôtels Paris/92/93/94/Lyon/ Marseille : 113€ 77/78/91/95/Bordeaux/ Grenoble/Lille/Montpellier/ Nantes/Nice/Rennes/ Strasbourg/Toulouse : 97€ Autres villes de Province : 87€	Paris+IDF : 220€ Toulouse, Lille, Rennes, Nantes, Bordeaux, Montpellier, Nice, Aix- Marseille, Lyon, Gre- noble, Strasbourg : 180€ Province : 140€	Paris+IDF : 120€ Province: 95€
Frais journaliers au forfait	Grands Déplacements : Paris et Province : 50,33€ pour les non cadres jusqu'au niveau/échelon 5/3	Mission < 3mois Paris et Province : 62€ Mission > 3mois : Dégressivité de 15%	Mission < 3mois Dept. (75/92/93/94):77,60€ Dépt. Autre : 62,80€ Mission > 3mois : Dégressivité de 15%

Négociation Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes : La CGT a signé l'accord

Réduction des discriminations salariales : des avancées réelles.

L'objectif annoncé dans l'accord est de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, à compétences égales, **à échéance de l'accord (3 ans)**.

- ♦ **L'accord prévoit l'intervention de la DRH dans le processus de décision des augmentations individuelles pour s'assurer que les managers respectent bien l'égalité de traitement en terme d'évolution de la rémunération** (% de personnes de chaque sexe augmentées et % des augmentations individuelles).
- ♦ Extension de l'enveloppe budgétaire annuelle à toutes les sociétés du Groupe concernées par cet accord (**définie au moment des NAO**) destinée à **réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes**. Ce dispositif n'existait jusqu'à présent que chez Bull et Atos Intégration (pour exemple, en 2016 cette enveloppe représentait 0,03% de la masse salariale).
- ♦ **Mise en place d'un indicateur de type « Cartographie des discriminations »** à maille fine (forte demande de transparence de la CGT) qui permet une visualisation dans le détail. Une photo à fin 2016 a été établie et figure dans une annexe de l'accord (une extraction des discriminations majeures figure ci-dessous). A partir de cet indicateur, l'accord prévoit un processus de réductions ciblées des discriminations salariales entre femmes et hommes, mené par les RH et non par le management (pratique précédente). Ce processus intervient après les augmentations individuelles ou collectives.

En résumé un dispositif qui donne enfin de la visibilité sur la discrimination salariale F/H et qui devrait **s'avérer efficace si les budgets adéquats annuels sont bien au rendez-vous**.

Cartographie des discriminations salariales : Enfin de la transparence pour des actions ciblées !

Localisation (IdF - Region)	Société	GCM	GCM_Niveau	Nbre de Matricules Femmes (au moins 8)	Nbre de Matricules Hommes (au moins 8)	Pourcentage Salaire Moyen F vs Salaire Moyen H (au plus 97%)
IdF	Atos Consulting SAS	BMC	05	24	27	93%
	Atos Infogérance	SDS	04	8	37	90%
	Atos Intégration	AD	03	9	39	97%
		BMC	05	28	50	95%
		IA	04	17	33	95%
		PM	06	16	42	95%
Région	Bull SAS	TEC	04	11	46	96%
	Atos Infogérance	OA	03	11	46	94%
	Atos Intégration	IA	05	49	80	97%
		PM	06	14	58	95%
	Atos Worldgrid	TI	05	8	10	96%
	Bull SAS	AD	03	19	118	96%
		IA	04	12	9	86%
		PM	06	9	45	93%

Le tableau ci-dessus a été élaboré à partir des données transmises par la direction (photo à fin 2016). Il décrit par IdF/région, société et niveau de code GCM, le pourcentage que représente le salaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes.

Afin d'en réduire le volume, il est volontairement limité aux discriminations les plus significatives :

- * Qui portent sur des discriminations de salaires à l'égard des femmes d'au moins 3%.
- * La population concernée comporte pour chaque item au moins 8 femmes et 8 hommes.
- * La caractéristique coefficient conventionnel a été volontairement écartée de l'analyse car sa prise en compte augmentait sensiblement la granularité des situations et rendait moins significative les comparaisons salariales (population moindre).

Evaluation professionnelle et TACE (Taux d'Activité Congés Exclus) - Périmètre Atos Intégration.

Le TACE est un indicateur purement financier utilisé essentiellement chez Atos Intégration pour évaluer le taux que représentent les activités facturables des salarié-e-s.

Cet indicateur participe à l'évaluation de la grande majorité des salariés Atos Intégration.

Dans le calcul de cet indicateur, seules les **périodes de congés sont neutralisées et n'y entrent pas**. Seuls les jours facturables à un client sont considérés comme de l'activité.

Toutes les autres situations sont considérées **comme de l'inactivité (Intercontrat, Avant-vente, Formation, Maladie, Congés exceptionnels, ...)**.

Les femmes enceintes, les parents d'enfants en bas âge qui sont souvent amenés à s'absenter pour enfants malades sont donc fortement discriminés par cet indicateur.

Nos négociateurs se sont battus sur ce sujet et ont obtenu une avancée réelle.

L'accord négocié prévoit enfin la neutralisation dans le calcul du TACE des congés de maternité et des jours pour enfants malades pris par des femmes ou des hommes durant la première année de l'enfant.

A ce titre, il s'agit d'une réelle avancée même si cela n'est pas à la hauteur de notre revendication initiale qui demandait la neutralisation de toutes les absences et des congés exceptionnels dans le calcul du TACE (même traitement que celui des congés).

Nous avons également tenté, en vain, de faire prolonger cette neutralisation sur une période **de trois ans au lieu d'une seule année.**

Bassin d'emploi et affectations sur missions pour les parents d'enfants en bas âge.

A la demande de la CGT, l'accord prévoit l'extension à toutes les sociétés concernées, du dispositif existant chez **Atos Intégration et par lequel le Groupe s'engage à privilégier l'affectation des salarié-e-s sur des missions dans le bassin d'emploi de leur domicile; dans l'hypothèse où ceux-ci/celles-ci seraient parents d'enfants de moins de 3 ans et/ou ayant la charge d'une personne dépendante.**

Malgré ces avancées, restons vigilants !

Il ne s'agit pas du premier accord appliqué dans le groupe concernant l'égalité professionnelle. Ce nouveau, **comme les autres, manque sur bon nombre de sujets d'éléments concrets, d'engagements réels**. Ainsi, nous ne pouvons que regretter certains points négatifs :

- ◆ Les moyens : Malgré des avancées réelles exposées ci-dessus, l'accord comporte beaucoup de bonnes intentions mais trop peu de moyens leurs sont associés (contraintes ou incitations pour le management).
- ◆ Les effectifs : L'objectif se limite à maintenir à 24% le taux de femmes dans les effectifs du Groupe. La direction a refusé un objectif pour améliorer ce taux et c'est bien regrettable.

Cet accord est favorable aux salarié-e-s, c'est pourquoi la CGT l'a signé !

Avec cet accord, le dispositif semble en place pour en finir avec les discriminations salariales à l'égard des femmes.

Cependant, il faut que les budgets soient à la hauteur **de l'enjeu et qu'ils soient correctement utilisés. En 2015, le budget alloué à l'égalité pro n'a jamais été dépensé**. Pour info, le budget 2016 dédié à ce sujet était d'environ 0,03% de la masse salariale chez Intégration et Bull.

Les NAO vont prochainement s'ouvrir. Nous vous tiendrons informés de l'évolution de ce dossier.



Mais que font les syndicats ? Le syndicat c'est vous !

Consultez notre site : <http://www.cgt-atos.org>

et écrivez-nous : webmaster@cgt-atos.org

Nous avons besoin de vous, vous avez besoin de nous,

Rejoignez le syndicat CGT Atos/Bull