

Les droits des femmes au jour le jour

Les droits des femmes c'est toute l'année, tout le temps. La journée de célébration du 8 mars permet certes une mise en perspective, cependant l'égalité des droits pour les femmes est un combat permanent !

L'égalité Femme/Homme est une question fondamentale pour la CGT qui a toujours combattu pour l'émancipation des femmes au travail et dans la vie. Mais malgré les mobilisations pour cette justice sociale, en France en 2021, les femmes ont un salaire 19% inférieur aux hommes pour un même niveau de qualification.

C'est une réelle violence, une discrimination qui doit cesser. Et arrêtons de ne faire qu'en parler en de belles promesses ou de compenser « un peu » sans jamais réduire les inégalités. Chez Atos, la CGT est extrêmement investie et est force de proposition dans la commission Egalité pro. Les négociations débutées en mai 2019 sont encore en cours. Nous poussons à une méthode de rattrapage différente de celles du passé qui n'ont pas donné les résultats escomptés puisque les inégalités perdurent. **Quelque 1300 salariées sont ainsi identifiées en sous-considération chez Atos.** Un grand nombre de femmes sont au minima de leur coefficient et code GCM. La direction fait des efforts conséquents cette année sur la méthode et sur l'enveloppe budgétaire annoncée à 4,2 M€ vs 2,8 précédemment.

Il est flagrant que les femmes de plus de 45 ans ont subi au cours de leur carrière des inégalités en termes de salaires ou de promotions chez Atos (ou ailleurs). Ce n'est pas une assertion, ce sont les tableaux statistiques RH qui le démontrent. Les revendications CGT sont les suivantes :

- Supprimer les écarts de salaire et de facto augmenter les enveloppes de rattrapage,
- Garantir l'égalité salariale à l'embauche, début de l'égalité,
- Maintenir l'évolution de la rémunération pendant les périodes d'éloignement de l'entreprise liées à la parentalité,
- Veiller à ce que les primes soient attribuées de manière égalitaire et basées sur des critères objectifs,
- Faciliter l'accès aux postes jusqu'au plus haut niveau de l'entreprise,
- Sélection paritaire, voire positive pour les femmes,
- Accompagnement à la parentalité.

La CGT a une proposition claire sur le sujet de la discrimination professionnelle faite aux femmes. Afin de rattraper dès maintenant les différences, consacrer une enveloppe budgétaire spéciale et intégrale uniquement aux rattrapages des salaires des femmes dans l'entreprise. Cela serait immédiat, Cela serait fort, Cela serait juste. La direction pourrait initier cette justice et prendre le budget par exemple sur les dividendes. Cela équivaldrait à 15% de la manne des actionnaires France. Chiche ?

Journée des droits
des femmes

**C'est le
8 mars !**

Et le reste
de l'année ?



Régime de garantie des salaires en danger

Le Code du Travail (Art. L. 3253-6 à Art. L. 3253-21) a institué en 1973 l'« Assurance contre le risque de non-paiement ». L'AGS, dite « **garantie des salaires** » gérée par l'Unédic-AGS (Pôle-Emploi), assure les créances salariales (salaires, solde de tout compte, etc.) des salariés des entreprises en difficulté économique et en faillite. Voir sa mission sur <https://www.ags-garantie-salaires.org/nos-missions.html>.

Le régime de garantie est financé par une contribution patronale : on pouvait constater ce prélèvement sur nos bulletins de salaire avant leur « simplification » en 2017. Au passage, son taux a régulièrement baissé : 0,3% en 2015, 0,25% en 2016 puis 0,15% en 2017. Il n'apparaît plus en 2017, ou plutôt est noyé dans la rubrique « COTISAT. PATRONALES ». Mais c'est bien une cotisation sur la richesse créée par les salariés. Elle est importante aujourd'hui où la crise économique cause de nombreux dépôt de bilan et cessations de paiement. C'est une garantie pour de nombreux salariés en cas de liquidation judiciaire.

Le gouvernement et le Ministère de la Justice préparent une ordonnance qui modifierait l'ordre des créanciers privilégiés en cas de liquidation judiciaire au détriment des salariés et à l'avantage des mandataires et administrateurs judiciaires. Conçue malgré l'actuel tsunami social, la réforme menace une institution sociale qui verse leurs salaires chaque année à près de 100 000 salariés. Le prétexte est la transposition en droit français d'une directive européenne « sur la restructuration et l'insolvabilité » en date du 20 juin 2019.

A ce moment critique de notre histoire économique et sociale, il est évident qu'une telle réforme serait particulièrement immorale autant qu'infondée, augmentant le danger pour les salariés d'entreprises fragiles.



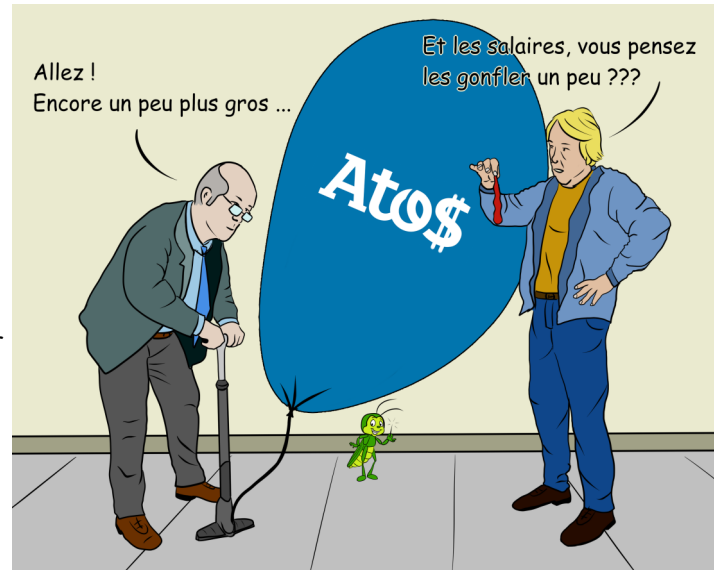
La face cachée de la gestion financière d'Atos France en 2020

Des coupes drastiques pour acheter 10 sociétés !

Afin de préserver sa capacité d'achat externe, le Groupe a mis en œuvre une gestion sévère des coûts de personnels (gel des recrutements et des augmentations, congés...), le remplacement des sous-traitants par des ressources internes devenues disponibles et l'arrêt des dépenses non liées à des contrats client. Un programme très significatif d'économies représentant un montant total de **400 M€** d'économies pour 2020 sur le périmètre du groupe. Ramené à la part de l'activité en France, soit 15%, c'est donc environ **60 M€** d'économie sur notre GBU. Pour les salariés, la traduction est « *travailler plus pour le même salaire* » !

Quelques exemples :

- **0% d'augmentation en 2020.** La masse salariale brute en France est de 576 M€, l'historique des derniers chiffres issus des NAO restitue une revalorisation des salaires de 2% en moyenne, cela fait environ **11 M€** d'économie.
- **Réduction drastique des déplacements en 2020.** En 2019 les transports représentaient 1,3% du CA Atos (11,5 Md€), soit 145 M€. Toujours au ratio de 15% de l'activité France, c'est environ **21 M€** d'économie.
- **0% de dividendes.** Avec un rendement moyen de 1,60 € par action au cours des trois dernières années, c'est une somme de 174 M€ qui aurait dû être versée. Au prorata des 15% de l'activité en France, cela représente environ **25 M€**. Pour cette dépense non réalisée, la CGT ne doute pas que les actionnaires seront servis doublement dans peu de temps. Pour ce qui est de la double augmentation salariale, vous pouvez estimer la recevoir à la Saint-Glinglin !



Le ratio prise de commandes/facturation atteint la performance remarquable de 123% pour 2020. Elie Girard l'attribue « au profil d'activité résilient d'Atos » : « *Les deux-tiers des contrats du groupe sont pluriannuels, et leur durée moyenne s'élève à 5 ans, 75% des projets sur lesquels le groupe travaille sont critiques pour les clients, et 90% du chiffre d'affaires est réalisé avec des sociétés dont les revenus annuels dépassent un milliard d'euros ou des établissements publics.* »

Les impacts de la pandémie Covid sur les activités Atos France en 2020 et le prévisionnel 2021

Les chiffres de la direction parlent de chômage partiel en 2020 pour 2780 salariés (1/4 des effectifs) pendant 10 mois, soit 323 339 heures indemnisées par l'Etat. Impressionnant ? Hé bien non ! Si on ramène le nombre d'heures en ETP (équivalent temps plein), cela représente **189 salariés** (soit 1,6% de la population France) ou encore **1,4 j/mois** d'inactivité par salarié en moyenne ! Atos aurait pu gérer ce faible volume comme des inter-contrats, il a préféré demander l'aide de l'Etat ! Un grand nombre de ceux placés en chômage partiel n'ont pas vu diminuer leurs activités ! Atos appelle ça de l'optimisation, les salariés de l'escroquerie !

Atos risque d'être très ennuyé en 2021, l'entreprise n'ayant pas la capacité d'assurer la production à venir. En effet, fin 2019, l'intermission pour la GBU France était de **192** salariés, fin 2020 elle est de **243**. La situation est donc très bien maîtrisée, mais les réserves nécessaires de main d'œuvre pour les nouveaux projets sont absentes !

La direction a osé proposer un nouvel accord mesures d'urgence pour 2021, lié au covid-19. Dans ce projet (abandonné avant la 2^e réunion, la CGT ayant fait part de son analyse économique !), **Atos estimait l'impact en 2021 à seulement 85 ETP ! Jusqu'où la direction est-elle capable de nous mener en bateau, toutes voiles dehors ?**

Et les chiffres mystères d'Atos !

Depuis mars 2020, la direction refuse de communiquer les informations réclamées maintes fois par vos élus des Comités Sociaux et Economiques :

- Nombre de jours de congés non posés par les salariés en 2019 et récupérés par Atos sur les provisions ?
- Versement financier de l'aide de l'Etat pour le chômage partiel ?
- Nombre de salariés à 100% en chômage partiel en 2020 ?
- Nombre de jours volés au 31/11/2020 pour soi-disant n'avoir pas « veillé » à poser des congés ?
- Nombre de jours de congés non posés par les salariés en 2020 ?

Le bouquet final fut bien ce vol des congés. Le seul repère factuel est que 5000 jours de congés dérobés c'est **1 M€** de plus dans les profits. Une dernière démonstration sur les prévisions financières d'Atos : en 2020, entre l'estimé de la direction et le réel déclaré en chômage partiel, on observe une réduction de 90 % ! Si on applique le même ratio sur le prévisionnel 2021, on ne parle plus que de 8 ETP potentiellement concerné par le chômage partiel... La honte n'existe pas dans un bilan financier, dommage, Atos aurait fait une plus-value supplémentaire cette année.

Vous l'aurez compris, malgré les annonces catastrophistes relatives à la pandémie, l'entreprise va bien. Les résultats sont bons en production et en commerce, mais mauvais en bourse. La stratégie délirante vis-à-vis de DCX a dégradé l'humeur des marchés. C'est encore les salariés qui vont trinquer face à l'impérialité des stratégies Atos.

Reste l'âpreté du gain, il n'y a pas de petits profits, même si c'est amoral de demander à l'Etat - donc à vous salariés et contribuables - d'abonder les caisses d'Atos !

DRH recherche formation juridique de base

A fin mars et fin novembre 2020, la DRH a imposé à tous les salariés des directives illégales. La CGT dénonce ces coups de force de la direction, prétendument basés sur un accord 2020 que nous n'avons pas signé. A force de clamer « Business first », force est de constater que pour Atos cela implique de violer la loi ! C'est pour cela qu'il y a une telle insistance sur l'application d'un code éthique : autant enrober le contournement de la légalité par un texte maison !

La CGT a monté, auprès des 25 directions régionales du travail et de l'emploi (DIRECCTE), des dossiers juridiques systématiques afin de signaler les illégalités de la DRH. Les salariés ont déjà de grandes difficultés à gagner des droits sociaux, nous n'acceptons pas qu'on leur en enlève !

Vis-à-vis du vol des congés en novembre, d'ores et déjà 11 inspecteurs du travail ont répondu dans le mois en adressant des écrits cinglants à la direction Atos, en voici quelques savoureux extraits :

Bezons : « à aucun moment la réglementation ne permet de faire disparaître, comme d'un coup de plume, des jours de repos des salariés ».

Nantes : « rien ne vous permet a priori de solder la dette que vous avez vis-à-vis des salariés à qui vous avez supprimé des jours de repos »

Grenoble : « j'ai peine à croire qu'une entreprise comme Atos puisse méconnaître ces dispositions ou risquer une telle procédure pénale sur un sujet aussi basique ».

Aix : « je vous rappelle que le droit à congés payés est d'ordre public et l'employeur ne peut décider de sa suppression ».

Orléans : « aucun accord ne peut remettre en question le droit au congé, qui reste d'ordre public absolu ».

[Vous trouverez le florilège complet des remontrances des inspections du travail envers la direction Atos sur notre site](#)

Les dossiers sur le chômage partiel et le vol des congés sont toujours en cours, dont une plainte au pénal de la CGT contre Atos. La direction ne doit pas rester impunie de ses arrangements avec les textes légaux !

Les mêmes sujets ont été exposés aux DIRECCTE et à l'organisme interne Atos responsable de l'application du code éthique. Les premières condamnent, et le second reste coi. Pourtant il semblerait normal qu'Atos se pose la question de l'éthique dans l'entreprise quand des DRH se permettent ouvertement des illégalités !

En 2021, les contrôles des inspections du travail et les procès en cours se poursuivent. A cette occasion, la CGT invite la direction à respecter la loi et le code du travail avec une formation en droit plus approfondie.



Jours de fractionnement 2021 et samedis fériés : mode d'emploi

N'oubliez pas que **les jours de fractionnement obtenus au titre de l'année 2020 sont à prendre avant fin février 2021** sous peine d'être perdus ! Ensuite, pour bénéficier de 1 à 2 jours de fractionnement cette année, pensez à poser entre 3 et 5 jours de vos 4 semaines de congés principaux en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre (3 à 4 jours posés = 1 jour de fractionnement, 5 jours = 2) Simple et utile !

Cette année, trois jours fériés seront des samedis : le 1er mai, le 8 mai et le 25 décembre. **Si ces jours fériés sont compris dans une période de congés payés** (au minimum un jour avant et un jour après, exclusivement des congés payés, pas de RTT ni de jours de repos), **alors le samedi en question peut-être récupéré.**

En effet, lorsque le décompte des jours de congés s'effectue en jours ouvrés, en transposant le calcul légal en jours ouvrables (30 jours ouvrables = 25 jours ouvrés) comme chez Atos, **le salarié doit bénéficier d'une journée supplémentaire de congé lorsque le jour férié coïncide avec un jour ouvrable non travaillé dans l'entreprise**, par exemple un samedi (*Cass. Soc. 7 janvier 1988, n°85-42.353*). La Cour de Cassation estime que le décompte en jours ouvrés ne doit pas être moins favorable que celui en jours ouvrables. Dès lors que le jour férié chômé tombe un samedi, on ne le déduit pas des congés payés calculés en jours ouvrables. Pour ne pas discriminer ceux dont les congés payés sont calculés en jours ouvrés, on leur octroie un jour supplémentaire.

ATTENTION cependant, la jurisprudence prévoit que si le calcul en jours ouvrés est fait selon des modalités plus avantageuses que le régime légal, soit si un salarié bénéficie de plus de 25 jours de congés payés, les jours fériés compris dans une période de congés payés ne seront pas compensés, à concurrence du nombre de jours dépassant les 25. **Autre restriction appliquée sans raisons légales ni juridiques par la direction Atos**, l'obligation d'entourer le jour férié par au moins 5 jours de congés pour pouvoir le récupérer, et d'accoler 1 jour de congé exceptionnel à ces 5 jours. C'est une contrainte infondée, qu'on ne retrouve dans aucun texte mais sur laquelle **la direction s'arcboute pour diminuer le nombre de salariés pouvant bénéficier de cette mesure. Comme d'habitude !**

Consultez notre site
<http://www.cgatatos.org>

Contactez vos élus CGT
cgatatosbull@cgatatos.org

Nous avons besoin de vous, vous avez besoin de nous, rejoignez le syndicat CGT Atos&Bull