

Droits des femmes, Droits toute l'année !



Le 8 mars est la journée internationale pour les droits des femmes, la CGT revendique ces droits toute l'année ! Pour ce combat permanent, confier :

- <https://www.cgtatos.org/journee-internationale-lutte-pour-les-droits-des-femmes-2021/>
- <https://www.cgt.fr/terms/droits-des-femmes>
- <https://www.cgt.fr/dossiers/egalite-femmes-hommes>
- <https://www.cgtatos.org/lexemplarite-de-la-place-de-la-femme-dans-les-championnats-dechecs-francais>

Négociations Annuelles Obligatoires 2021 - les revendications CGT

La CGT demande une enveloppe budgétaire digne permettant cette année une augmentation générale à l'ensemble des salariés du groupe, particulièrement investis et efficaces depuis le début de la crise sanitaire.

Lors des négociations avec la direction, la CGT est toujours à la pointe des revendications sur des valeurs légitimes d'équité et de partage. Voici la plateforme revendicative NAO que nous défendons pour vous :

- **Augmentations générale** : depuis maintenant 10 ans, le coût de la vie a augmenté de 12 % mais pas les salaires ! La CGT demande un rattrapage pour avoir une revalorisation minimale sur les 3 dernières années de 3.5%, correspondant à l'inflation.
- **Égalité professionnelle Femmes / Hommes** : La CGT demande à la direction de respecter les lois de la République. Ne pas rémunérer les femmes comme les hommes, c'est un délit. Nous demandons donc à la direction d'aller plus loin que l'accord signé et de combler enfin les discriminations sur l'égalité salariale, l'accès aux responsabilités des femmes dans l'entreprise et aux formations qualifiantes, et une meilleure reconnaissance de la parentalité dans la carrière.
- **Prime de vacances et prime d'ancienneté** : la prime vacances Syntec doit être versée en sus aux salariés rémunérés sur 13 mois de salaire (arrêt de la CA de Versailles de 2014.) Cela doit s'étendre aux salariés relevant de la convention Métallurgie.
- **Prime d'ancienneté des non-cadres relevant de la convention de la Métallurgie** : elle doit être calculée dès la 1ère année jusqu'aux 25 ans d'ancienneté sur le salaire réel et non pas sur le montant garanti annuel (TEGA). La CGT demande l'élargissement de cette prime aux non-cadres Syntec.
- **Structure de la rémunération** : la CGT est contre une politique de part variable aléatoire et demande sa réintégration dans le salaire fixe. Chaque salarié doit pouvoir compter sur son salaire chaque mois. La rémunération ne peut pas dépendre de la subjectivité de la hiérarchie.
- **Indemnités repas** : La CGT demande d'harmoniser leurs valeurs quelle que soit la situation de travail (présentiel ou télétravail) avec une revalorisation à 7€ pour tous. Cette subvention n'a pas évolué depuis des années. Il ne doit pas y avoir de contraintes pour l'utilisation de cette indemnité (carte, utilisation samedi...).
- **Frais de déplacements** : nous demandons l'ouverture d'une négociation en vue d'une réévaluation des montants et nous réclamons le remboursement à 100% de l'abonnement de transport en commun domicile / travail.
- **Salaire minimum Atos** : il ne doit pas y avoir de salaire en dessous de 105% des minima conventionnels. Concernant le calcul du TEGA, il doit être calculé hors prime, hors heures supplémentaires...
- **Communication sur les NAO** : la direction n'a pas respecté son engagement. La CGT demande que chaque augmentation ou refus d'une demande soit justifiée au salarié par le manager au cours d'un entretien formel.
- **Contrat de génération** : une négociation doit s'ouvrir pour prolonger et améliorer l'accord contrat de génération. La CGT demande la reprise à minima des mesures de fin de carrière du précédent accord, ainsi que la préretraite d'entreprise.
- **Travail atypique et astreintes** : la CGT revendique la réévaluation des primes de bon accomplissement du planning et des modules d'astreintes avec effet rétroactif pour les salariés concernés au 1er Juillet 2019. La direction a reconnu ne pas avoir respecté cette partie de l'accord depuis 2016. Il est pourtant indispensable de revaloriser les astreintes qui impactent la vie privée et la santé des salariés la nuit et le week-end.
- **Restitution des gains de la GMP** : à l'occasion de la disparition de la Garantie Minimum de Points de la retraite complémentaire, la direction a engrangé des gains sur le dos des salariés qui en bénéficiaient. Ce sont les cadres et assimilés les moins bien rémunérés qui ont été lésés. La CGT demande une redistribution de ces gains aux salariés.
- **Une subrogation de l'employeur** lors des arrêts maladie doit être mise en place pour le versement des indemnités journalières pour tous (périmètre Bull et périmètre Atos).
- **Prime Covid** : après les bons résultats 2020, la direction doit reconnaître l'implication des salariés durant la période Covid. La CGT demande qu'Atos accorde au choix du salarié : 5 jours de congés « covid » ou une prime d'un montant de 1000€.
- **Congés perdus** : La CGT demande que les montants récupérés par Atos sur les congés non posés en 2018, 2019, 2020 soient réintégrés dans l'enveloppe de base des augmentations prévue pour 2021.



Mobilité durable : négociation dure qui dure !

Sous l'impulsion de la Loi d'Orientation des Mobilités de novembre 2020, Atos a ouvert une négociation sur le sujet. Cette nouvelle loi recouvre des incitations – pas d'obligations –, aux déplacements décarbonés. La plus emblématique étant une prime de 500 €/an défiscalisée en contrepartie d'une attestation sur l'honneur. Cela englobe tant les vélos, les Vélos à Assistance Electrique, que les voitures électriques / hybrides et même les covoitureurs et covoiturés.

- La CGT, dès la première réunion de négociation, a été la seule à faire 40 propositions, et à modifier la vision de la direction qui partait sur un champ restreint.
- Ensuite, nous avons été seuls à analyser par ligne budgétaire, les articles du projet d'accord d'Atos, et à réaffirmer ces valeurs sûres : 1/ prime de 500 € pour les salariés prétendant au dispositif, 2/ équité, 3/ simplicité d'obtention.
- Enfin nous avons encore été les seuls à vouloir négocier un accord global qui aurait pu intervenir fin avril, avec rétroactivité pour la prime vélo en 2020.

Las ! Les autres organisations syndicales ont fait le choix de négocier en 2 accords différents : une prime mobilité vélo en 2021 puis les primes de décarbonation en 2022.

La CGT reste toujours force de propositions dans les négociations, avec ses principes qui sont fondamentaux : la progression des droits sociaux pour les salariés et l'équité d'application.

OpenLux : Atos dénoncé au top de l'optimisation fiscale !

Atos adore les distinctions et le fait savoir dans la presse ! Il y en a une dont elle se serait passée : l'article du Monde du 11/02/2021 sur « Les discrètes filiales luxembourgeoises des fleurons du CAC40 » ! L'optimisation fiscale est certes légale, mais amoral et peu éthique ! Que fait la Compliance d'Atos ?

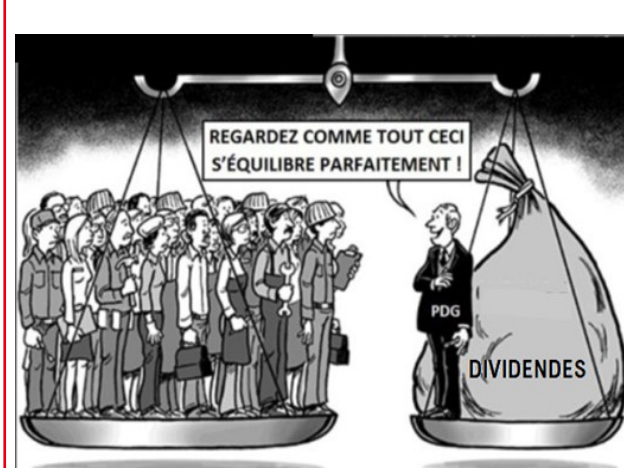
Le problème pour la CGT c'est que cette optimisation rime en plus avec contraction salariale. Sans oublier la quémante éhontée d'Atos vis-à-vis de l'Etat pour les 8 millions d'aide au chômage partiel dû au Covid en 2020. Toujours plus, pour les mêmes.

Grâce aux lanceurs d'alertes de LuxLeaks, en 2014, l'Europe apprenait que le Luxembourg favorisait un système d'évasion fiscale au bénéfice de plus de 300 multinationales du monde entier. Des milliards d'euros de profits réalisés ont été artificiellement délocalisés dans le Grand-Duché, pour échapper à l'impôt. C'était trop gros. Trop fort. L'Europe a instauré des obligations légales depuis 2017 pour contrer la fuite à l'impôt. Au final : moins d'avantages fiscaux, et plus de transparence imposée.

Enfin de l'éthique ? Hé bien non ! L'enquête OpenLux du journal Le Monde montre que les multinationales européennes s'adaptent sans foi ni loi afin de conserver « des exceptions ». Elles se sont « exilées » à Jersey, aux Pays-Bas, Chypre, Malte sans oublier les Caraïbes... Avec les ruses pour brouiller la résidence fiscale, en exploitant les failles des règles sur les prêts d'une filiale à une autre dans le même groupe, et en profitant du réseau de conventions fiscales conclu par le Grand-Duché avec d'autres pays offshore.

« Ce réseau renforce la position du Luxembourg comme paradis fiscal charnière entre l'extérieur et l'intérieur de l'Union européenne », estime un expert.

Atos est 14^{ème} dans la liste des entreprises du CAC40 révélée par OpenLux. Avec 3 milliards d'activité commerciale au Luxembourg et 1 milliard d'activités d'assurance / réassurance... Encore un jackpot pour Atos. Au détriment des Etats et collectivités où l'entreprise produit... Et donc au détriment des salariés-citoyens.



Faut que ça crache... jusqu'au crash ???

Le PDG de Danone a été sanctionné : « Les marchés considèrent que le PDG a mis l'accent sur la responsabilité Sociale et Environnementale au détriment de la création de valeur pour les actionnaires ».

C'est vrai ça, qu'on arrête enfin de s'occuper de la santé des consommateurs et du bien-être des salariés, il faut cracher du dividende... En effet, la valeur de l'action a plongé car l'entreprise ne rapporte "que" 14% de marge, au lieu des 18% du secteur. Résultat : les fonds d'investissement achètent des actions, et le PDG perd son poste dans la foulée. Le prochain a intérêt à redresser la barre.

Tiens, Atos fait une marge inférieure aux autres entreprises de notre secteur (9,5% contre 12,5% pour Cap) ! D'où les plans qui succèdent aux plans ... et les mauvaises choses qui nous tombent dessus depuis que le nouveau directeur général est aux affaires. Pour Atos aussi, il va falloir que ça crache du dividende !

Pour les salariés, c'est austérité et ceinture serrée, quand la DRH n'emploie pas des méthodes contestables ou illégales comme le vol des congés. L'intérêt de nos dirigeants passe par l'intérêt de nos actionnaires, et les premiers, qui se plaignent de ne pas réussir à embaucher les talents, compressent les derniers de cordées... : VOUS !

Atos dans tous ses états (économiques et sociaux)

Dans le cadre des rapports annuels obligatoires, l'expert Syncea mandaté par le CSE-Central, a analysé l'état social et économique d'Atos en 2019-2020. La synthèse CGT du rapport est sur notre site cgtatos.org. Ça vaut le détour !