

Chute d'Atos en bourse Chut!... d'Atos en interne

Avril 2021

Atos flingué au Far West

C'est un fait. Atos est une société qui exerce ses activités principalement aux Etats-Unis même si elle a un statut juridique de société européenne. Avec 25% de parts de production, le continent nord-américain est premier en termes de prestations (14% pour la France...). Ce glissement vers la « nouvelle frontière », le far business west, est une décision qui date des années 2010, lorsque Thierry Breton a lorgné le marché américain comme sa vision de l'eldorado. Bilan en 2021 :

- On se demande encore à quoi sert le yankee-indien Syntel acheté en 2018 pour 3,4 Md \$. Ni intégré, ni valorisé, ni dynamisé dans Atos, avec de plus une condamnation de 855 M \$, un appel est en cours... Et l'action de chuter de 7%, le marché n'appréciait pas donc dépréciait...
- Un échec retentissant d'offre de rachat de l'américain DXC fin 2020, avec une prétention de s'offrir pour 10 Md \$ une société deux fois plus importante en termes de chiffre d'affaire ! Trop gros, pas en synergie, pas de « promesse » de gains, les experts financiers canonent l'offre qui en fin de compte est retirée. Une raison possible de fuite en avant : le fait de doubler le CA d'Atos et de subsister dans le CAC40 où notre société est mauvaise dernière. L'action a chuté de près de 15% dans la manœuvre.
- Et un 1er avril 2021, un rapport des commissaires aux comptes sur des filiales Atos américaines qui pointent de possibles erreurs et une action qui chute (encore) de quelque 13%. Une alerte comptable est rarissime pour les groupes internationaux – 2 à 3 par décennie.
- « Atos est prêt à saisir des opportunités outre-Atlantique, avec une priorité de consolider le groupe par la discipline financière qui est dans notre ADN », déclarait T. Breton le 16/06/2018 aux Echos. tout est dans le mot discipline !



La CGT ne se réjouit pas des malheurs de notre société, elle constate que la rémunération des salariés a été compressée depuis des années, les droits sociaux continuellement érodés et l'effectif en permanente réduction en France. Ceci afin de prioriser un vaniteux jeu financier et boursier dont on voit le résultat... Gageons que le management demandera de la « solidarité » aux salariés, mot inconcevable lorsqu'il s'agit de participer aux bénéfices !

Boulots, négos... et turbo réclame la CGT !

Oyez, oyez ! La direction ouvre de nouvelles négociations demandées depuis longtemps par la CGT, petit tour d'horizon :

- **Risques Psychosociaux** : notre « réputée » entreprise n'avait plus d'accord depuis 2018 !
- **Contrat de génération** : enfin ! Il avait fallu un accord de prolongement en 2020 pour prolonger l'ancien dispositif. Vivement un nouvel et meilleur accord !
- **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Carrières** : le mot est partout dans les supports de réorganisation et de vision de la direction. Sauf qu'il n'y a pas d'accord avec les représentants du personnel... On se rappelle que la direction avait en 2019 rompu unilatéralement la négociation. Les « obtus » syndicats, - CGT en tête avec ses 82 revendications constructives -, avaient refusé une clause « surprise » inférieure à la loi ! La direction avait donc fermé la porte. Espérons de meilleures dispositions en 2021...
- **Proche aidant** : la direction ouvre une négociation d'accord groupe sur ce thème abordé dans la négociation 2019 de l'accord Handicap, et porté par les dispositifs législatifs. La CGT appuie et appuiera toute avancée sur la solidarité.

Les négociations en cours :

- **Négociations Annuelles Obligatoires** qui comportent plusieurs volets dont un des points saillants est l'augmentation générale des salaires.
- **Mobilité durable** qui patine sur un premier accord dit « Vélo » ; la CGT a émis 40 propositions, nous nous battons pour le plus d'avantages pour les salariés !



Dé-Prime Macron

Dans le contexte sanitaire et pour soutenir la production, le gouvernement a mis des dispositifs en place dont, entre autres, une prime Covid 2021 de 1000 € défiscalisés pour les salariés. Rien d'obligatoire, c'est sous décision de la direction d'entreprise. Interpellé sur le sujet par les syndicats lors du Comité Economique et Social Central de fin mars, Atos a répondu sans ambiguïté :

- il n'y a pas d'obligation légale donc la direction ne prend pas en compte,
- rien ne justifie le paiement d'une prime Macron pour les salariés,
- le groupe ne souhaite pas participer à ce dispositif et fera d'autres propositions dans le cadre des NAO

Les salariés investis et surinvestis dans leur travail pendant la crise Covid apprécieront le tour de magie de la DRH. Ne pas mettre en place un dispositif clair gouvernemental et promettre des oboles floues dans une négociation aléatoire !

Atos Award recognition, on en rigole encore !

Une nouveauté est proposée aux salariés, déjà disponible sous votre environnement MyAtos, l'application d'évaluation du travail des salariés par eux-mêmes et par leurs pairs : *Atos award recognition* qui introduit le « ressenti » de reconnaissance... Un collègue vous semble performant ? Cliquez sur le petit pouce bleu (ou équivalent...). Vous vous trouvez super-productif, demandez à votre entourage des petits pouces !

Ha la subjectivité, rien de tel pour motiver les troupes ! Les promesses (de reconnaissance) n'engagent que ceux qui les reçoivent ! Hormis les critères évanescents et subjectifs, il y a deux conclusions qu'on peut émettre :

1. Un constat sur le fait que le processus de reconnaissance par la hiérarchie ne fonctionne plus, peu, ou pas du tout !

C'est un désaveu de toute la ligne hiérarchique en matière de gratitude vis-à-vis des salariés. On a même vu en 2020 une équipe s'investissant sur un projet avant-vente, avec nuits de travail (en plus des journées) ne pas recevoir de prime parce que... la CGT l'avait demandée en réunion de représentants de proximité !

C'est une faillite du système sur l'estime du travail et la répartition des richesses. La direction est minimaliste sur la masse salariale et la participation aux bénéfices, c'est sa politique. Et pour motiver les salariés, elle croit qu'il va suffire d'inventer des trucs et astuces comme *We are Atos*, *GPTW*... et maintenant *Award recognition*. Les employés ne sont pas dupes, comprennent très vite le blocage de leur salaire et soit ils quittent l'entreprise, soit ils arrêtent de croire dans un système de mérite et de valorisation et perdent leur motivation.

2. Ingratitude et irrespect !

Sur les 12 derniers mois, l'investissement toujours plus important des salariés dans leurs activités a permis à Atos de traverser la crise Covid avec peu de tassement de la marge opérationnelle brute (-1,3%) et surtout un très beau carnet de commandes (+125% vs prévisions 2019). Le gouvernement a mis en place un dispositif de prime Covid défiscalisée pour des directions d'entreprise qui reconnaîtraient le travail continu et exceptionnel de leurs salariés dans cette période compliquée et anxiogène... Résultat d'estime et de gratitude ? Rien ! Atos ne veut pas en parler malgré l'insistance des syndicats. La direction préfère les petits pouces bleus...

Pour la direction, l'émulation, la synergie, l'investissement passe par la communication et les applis RH. Quelle motivation pour les salariés d'être désignés comme « meilleurs employés du mois » ! Quant au partage des bénéfices et à la revalorisation des salaires, ce sont des sujets secondaires qu'on ignore au profit de solutions « innovantes » qui ressemblent surtout à des provocations et des emplâtres sur une jambe de bois !



Great place to Work grâce aux syndicats, il fallait y penser, Atos l'a fait !

Rappel du contexte : le Great Place to Work est une enquête indépendante annuelle qui entre en considération dans les communications en ressources humaines et éthique. Grosso modo, 50% des salariés en France ont répondu. Et sur ces 50%, 1/3^e sont mécontents, 1/3^e neutre, 1/3^e contents d'être Atos.

Les sept thèmes les plus bloquant pour les salariés en communication managériale :

- 73% de réponses pas d'accord pour « *Les promotions sont attribuées à ceux qui les méritent le plus* »
- 72% de réponses pas d'accord pour « *Le mérite de chacun est reconnu au sein de l'entreprise* »
- 67% pas d'accord pour « *Le management nous associe aux décisions ayant un impact sur notre travail* »
- 65% pas d'accord pour « *Le management tient ses promesses* »
- 65% pas d'accord pour « *Le management apprécie et valorise le travail bien fait et tout effort supplémentaire* »
- 64% pas d'accord pour « *Il y a cohérence entre les discours et les actions du management* »
- 59 % pas d'accord pour « *Les manipulations et les « coups bas » n'ont pas cours dans l'entreprise* »

Voici en plan d'actions les réponses édifiantes proposées par Atos et éclairées par les commentaires CGT :

- Actions de Communication Non Violentes : *vous n'aurez ni reconnaissance ni augmentation, acceptez et subissez mollement !*
- Buddy & Tea or coffee : *communiquez dans la joie, toujours, faites semblant d'être heureux, vous finirez par y croire...*
- Donner des repères : *avec le référentiel Atos basé sur la primauté des actionnaires*
- Valoriser les bénévoles : *valoriser sans coût les bénévoles gratuits... belle idée !*
- Battle dev : *le sujet va certainement répondre aux irritants des salariés...*
- Posez vos questions au CODIR : *quand y aura-t-il des augmentations décentes chez Atos ? Allo ? Allo ? Il y a quelqu'un ?*
- Reconnaître : *reconnaître sans coût bien sûr, les promesses n'engagent que ceux qui y croient !*
- Bougeons ensemble : *ne restez pas bloqués sur la question des salaires !*
- Communiquer avancements et avantages : *là, ça va être coton de communiquer sur rien ou presque*
- Éléments communication managériale : *il va en falloir des éléments de langage pour que les salariés oublient leur désillusions*

Pire, dans ses réponses aux critiques des salariés, Atos met en avant les négociations d'accords avec les syndicats !!!

Et plus particulièrement les accords égalité professionnelle et mobilité durable qui furent tous deux ardues, nécessitant un combat tenace pour faire bouger la direction. Il a fallu vingt deux mois pour faire aboutir le premier et imposer une méthode tangible de rattrapage. Certes l'accord est une avancée, sous condition que les termes soient bien appliqués, la CGT les suivra de près.

Pour la mobilité durable, toujours en cours après six mois de négociation, la CGT a dû, dès le début, élargir le cadre de la négociation qui ne devait concerner que la prime vélo. Il n'est d'ailleurs pas signé suite à une volte face de la direction qui revient sur ses premières propositions de manière drastique !

La direction Atos en est là... Comme tous les effets de communication, les animations, le *We are Atos* et les baratins s'épuisent, il reste les avancées dues principalement aux syndicats comme arguments d'amélioration des conditions de travail !

We are CGT sans le savoir !

Quotidien : un salarié témoigne sur les outils & le zéro email Atos !

C'est une vieille rengaine qui ressort à l'occasion de chaque réorganisation : le salarié doit être acteur de son employabilité et trouver sa place dans le groupe au fil des organisations qui se succèdent...

Le top management devrait descendre de temps en temps de son étage de direction pour venir voir la réalité de terrain : les salariés ne sont pas si nombreux à connaître le nom de leur HRBP, leur manager n+2 n'est souvent qu'un concept nébuleux, au-delà, ils ont bien du mal à s'y retrouver et finissent par considérer que cela ne les concerne pas. Alors, quand on en vient à la réorganisation Spring, la direction devrait être un peu indulgente quant à leur proactivité pour s'inscrire dans le changement. Un exemple vaut mieux qu'un long discours, le mail que nous avons reçu de la part d'un collègue, ci-dessous, témoigne de tout cela, bien mieux que nous ne saurions le faire.

« A la place de « rien, tout va bien », je dirais plutôt, « rien ne va mal ». Etrange période en effet. Les jours se ressemblent tous, j'ai l'impression que le temps passe et me joue des tours. Trop lent par rapport à cette gestion du virus où j'ai l'impression d'être figé en mars 2020, mais trop rapide quand, après une journée, je n'ai avancé que peu sur mon travail, en délaissant toutes les tâches secondaires/administratives et en étant de ce côté complètement submergé, sous la vague !

Pour mon exemple personnel, je travaille pour plusieurs clients, en moyenne trois par semaine. Lors de ce travail je suis, la plupart du temps, connecté dans le réseau du client (ou utilisant l'ordinateur du client), et je me coupe de la com Atos. Pendant ce temps, on m'ajoute dans des réunions, sur un sujet ou un autre, dans des projets où j'interviens de façon épisodique... mais ces jours-là, je bosse avec mon client ! Pas pour une réunion sur laquelle je n'aurai pas de code OTP pour une heure ou deux ! En un an j'ai cumulé près de 1800 mails non lus. Sont-ils urgents ? Peut-être !

Coté outils de communication, il faut changer à l'emporte-pièce de Skype à Circuit puis à Teams. On fait quoi des échanges ? Des traces ? Rien, on oublie. Outils qui se multiplient pour mon cas avec des différences pour chaque client : Starleaf, Ariane, Zoom, Cisco webex, Google Meet... Je sature.

Je reviens justement d'une semaine de congés (à la maison...) où je n'ai pas allumé le PC (😄 grand soulagement !).

Deuxième semaine du mois, on nous demande de saisir ESS 😊. Imputation qui de mon côté évolue de semaine en semaine et pour laquelle je sollicite mensuellement une assistante pour qu'elle corrige ma saisie... problème insoluble des ESN, temps perdu, Don Quichotte... Et là je me rends compte que je n'ai pas effectué ma demande de congés ! Et pas possible de faire une demande a posteriori... Allo au secours l'assistante !

On parle aussi du mail de machin ou de truc (c'est quoi les noms des RH déjà ?), concernant les RTT et jours de congés à poser avant telle date. Dans une réunion/partage d'écran, je chope l'objet du mail "Règle de...". Pas vu, trop tard. Il est où ce mail dans mes 1800 pourriels ? Outlook ne le trouve pas ! Est-ce que j'ai une demande de régularisation de congés en cours ? Non, je ne fais aucune demande. Est-ce que je sais de quoi il s'agit ? Non. La semaine dernière a été saisie par mon assistante en 5 jours de RTT, ça devrait en partie couvrir la consigne.

Bref, tous ces aspects me rebutent. Dès qu'il s'agit d'utiliser le portail de service Atos, c'est pour moi comme les 12 travaux d'Astérix. Toutes ces tâches à faire au fil de l'eau sans imputation particulière sont une vraie plaie. Je me sens complètement largué. Autre exemple, il faut prévoir les entretiens individuels. Mince, avec le départ de mon manager, je n'ai plus de responsable des entretiens, entretien que je n'ai pas passé l'année dernière ! Son remplaçant ? Pas possible, il est chef d'agence. Un de mes responsables (Directeur de projet) sur un projet, pas possible non plus pour d'autres raisons que j'ai vite oubliées. Comment faire pour remplir ces formulaires Atos ? Aucune idée. Bref demain, je me reconnecte dans le réseau d'un de mes clients. Je regarderai mes mails Atos, peut-être, en fin de journée ! », une journée sans fin chez Atos... »



Le train-train habituel sur la réduction des coûts chez Atos

Alors que la direction présente un projet de nouvelle politique voyage, la CGT attendait surtout la valorisation des frais de déplacement. Cette nouvelle Travel policy recouvre les directives de l'entreprise (ce qui est normal), de l'éthique (ce qui est exigé par le droit anglo-saxon) et des exemples de pratiques de voyages. Ça commence fort dès le premier chapitre, extrait :

« Les réservations en première classe sont toutefois autorisées pour les salariés cadres » et un peu plus loin « Les réservations en première classe sont toutefois autorisées lorsque leur coût n'est pas supérieur au billet de classe économique le moins cher et avec l'accord du supérieur hiérarchique. ».

Explication : la direction est gênée aux entournures. En effet, nos conventions Métallurgie et Syntec, accordent le droit de voyage en train 1ère classe pour les cadres et ingénieurs (on se demande pourquoi pas aux autres catégories...). Bien que ce soit un droit applicable, Atos veut que vous voyagiez pour motifs professionnels avec les coûts les plus bas. Qu'importe fatigue, travail dans le train, environnement et densité... d'où ce magnifique langage technocratique qu'on traduit pour que cela soit plus clair : vous avez le droit à un billet de 1ère classe à condition qu'il coûte moins que le billet le moins cher de 2ème classe !

C'est une équation sans solution, c'est là où on reconnaît que la finance est supérieure à l'ingénierie dans notre société !

A chaque fois qu'Atos ne respectera pas le droit conventionnel, la CGT saisira les inspections du travail ! Qu'on se le dise !

Vous avez des droits, faites-les valoir !

