

# L'automatisation d'Atos pour les subventions publiques !

Juin 2021

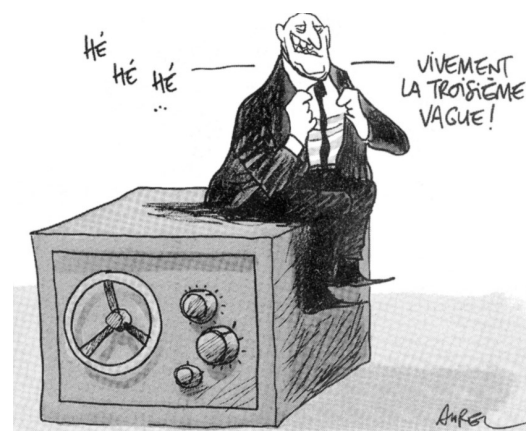
## Atos épinglé avec les corona-profiteurs du CAC40

Rappelez-vous, en avril 2020, début de la pandémie de la Covid, la direction négocie un accord avec 2 syndicats dont l'un prédit et écrit que 1400 salariés vont être en chômage. C'est cet accord trompeur qui donnera l'alibi à la direction pour supprimer des congés fin novembre 2020 en toute illégalité (procès en cours). C'est aussi cet accord qui appuiera la demande de l'aide de l'Etat pour bénéficier du dispositif du chômage partiel, Atos n'ayant pas opté pour la solidarité avec la nation en ces temps où d'autres entreprises étaient touchés de plein fouet. Les résultats :

- Chômage partiel Atos France 2020 : bilan 187 ETP à l'arrivée, un intercontrat que la société pouvait supporter !
- « L'année 2020 a été une excellente année », dixit notre DG dans la presse
- Atos pratique l'« optimisation fiscale » à hauteur de 20,5% via le Luxembourg et les Pays-Bas – c'est amoral mais légal – malgré les déclarations du Ministre de l'Economie : « *il va de soi que si une entreprise a son siège fiscal ou des filiales dans un paradis fiscal je veux le dire avec beaucoup de force, elle ne pourra bénéficier des aides de trésorerie de l'Etat* »
- Atos a bénéficié de plusieurs millions d'euros d'aide, le montant exact n'étant pas communiqué, là aussi malgré une autre déclaration du ministre du travail : « *les grandes entreprises ne devraient pas recourir au dispositif de chômage partiel. C'est une question de responsabilité, de sens civique, dans l'intérêt général, le dispositif est surtout conçu pour les petites et moyennes entreprises* »
- L'entreprise a fait l'objet de signalements par la CGT pour abus d'aides auprès des inspections du travail
- Atos a versé 99 millions € à ses actionnaires en mai 2021 alors que le Groupe a largement profité des fonds publics.

Notre employeur fait partie de ces corona-profiteurs sans moralité dénoncés par la publication *Allô Bercy* de mai 2021 :

[https://multinationales.org/IMG/pdf/rapport\\_allobercy\\_2.pdf](https://multinationales.org/IMG/pdf/rapport_allobercy_2.pdf).



**Le libéralisme subventionné par l'Etat, c'est toute l'incohérence d'Atos !**

**Nos dirigeants ont l'art du pantouflage pour passer des ministères au privé et vice-versa.**

**Le parangon en est un ancien premier ministre (et son réseau) au conseil d'administration ! Ethique avez-vous dit ?**

## Atos Outside - Le saviez-vous ?

**+ 95,6%**

C'est la variation des revenus 2020 du DG Atos par rapport à ceux de 2019.  
Votre salaire a-t-il eu la même évolution ?

Aujourd'hui, nous allons parler de la valeur ajoutée que peut apporter la suppression des formations chez Atos



## La formation Atos martyrisée et même éliminée !

Depuis quelques mois, nous entendons des promesses concernant les formations, la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences... Surement un mirage ou un miroir aux alouettes. On nous a fait rêver avec l'offre généreuse de formation et un retour fort de la GPEC par une négociation, pour autant, nous avons été estomaqués par l'annonce du Directeur France transmis mi-mai aux managers : « *A tous, Merci de stopper / reporter toutes formations Q2 pour lesquelles nous n'aurons pas de pénalités financières et de mettre vos collaborateurs sur les activités facturables. A faire dès lundi matin, résultats dès le mois de Mai attendus. Merci* ».

Dans une entreprise du XXIème siècle, on s'attend à ce que soit privilégié un environnement de travail où règnent la confiance, le respect, la curiosité, un esprit critique, favorisant l'apprentissage et la découverte. Pourtant, chez Atos, le double discours de la direction continue et finit par avoir un effet Pinocchio.

Certains salariés, en colère à juste titre, n'ont pas eu leurs formations validées : seront-elles reportées et quid des plannings clients impactés ? Les équipes formations vont avoir le triple travail d'annulation, replanification et communication. Le coût RPS lié à ce genre de communication, on n'en parle évidemment jamais...

La formation ne doit pas être impactée par les calculs d'apothicaire ou de Picsou pour satisfaire nos actionnaires. La gestion des plans de formations ne devrait pas faire l'objet de tours de passe-passe ! La solution pour que les salariés s'y retrouvent, en cas de report ou de gel, est une communication diffusée à tous et toutes. Les managers doivent inclure dans les plannings de chaque salarié au moins 30 mn par semaine pour s'informer sur les formations possibles et les informations de l'entreprise ainsi qu'un nombre minimum de jours de formations par an.

**Si tous les salariés, l'équipe formation et le management direct ne travaillent pas ensemble, la GPEC ne servira à rien et partira de nouveau à vau-l'eau. Ne laissons pas la finance à court-terme emporter les humains que nous sommes.**

## Danger Champs Électromagnétiques

Dans un contexte de défiance de la population concernant le déploiement de la 5G et des suspicions de conséquences funestes des CEM sur certains salariés, Atos s'achète une chaire « Modélisation et maîtrise des expositions aux ondes électromagnétiques » à Telecom Paris.

### La 5G un secteur jugé stratégique

Les entreprises de télécommunication, avec les aides des gouvernements, sont prêtes à déployer la nouvelle technologie sans fil de cinquième génération (5G). Les enjeux économiques et stratégiques et les craintes concernant la souveraineté des états sur leurs données en font un secteur stratégique de toute première importance. L'Europe qui semble déjà dépendante des États-Unis à travers la technologie du cloud l'a juré : « cette fois nous serons au rendez-vous ». Tout d'abord en définissant une « politique industrielle » à travers un plan « 5G » présenté par T. Breton et une « stratégie industrielle », qui vise à favoriser l'émergence d'acteurs privés.

C'est ainsi par le biais du régime des aides publiques que la Commission peut impulser, à la marge, une politique industrielle dans les secteurs dits « d'avenir ». Au point que le ministre de l'économie français déclarait le 27/04/2021, que la 5G et le Cloud seront les domaines qui relanceront l'économie après la crise Covid.

La manne espérée adossée à la caution « supranationale » ne peut qu'aiguïser les sociétés à l'opportunisme assumé.

### Atos : une ambition rattrapée par la réalité

C'est ici que se présente notre champion pressenti pour cette mission, le soldat Atos : un acteur qui affiche sa volonté de figurer dans la cour des grands, gonfle ses plumes en communiquant à tour de bras pour mieux faire oublier ses ergots d'argile quand il se fait épingler pour ses opérations de « passe-passe comptable », et quand la santé des salariés est directement menacée sur le principal site de recherche et développement des Clayes, avec des décès inexplicables en termes de statistiques médicales.

### CEM : un caillou dans la chaussure

A la suite du décès dramatique de plusieurs salariés d'Atos, la médecine du travail émet l'hypothèse d'une corrélation à l'exposition aux ondes électromagnétiques sur le site des Clayes/Bois. La presse s'empare du sujet :

« Deux enquêtes internes tentent de faire la lumière sur la mort de plusieurs salariés d'Atos des suites d'un cancer, potentiellement en lien avec les rayonnements électromagnétiques. Les conclusions de l'expert du CHSCT divergent de celles du groupe, pour l'heure dédouané par une expertise de Bureau Veritas. (La lettre A du 19/06/2020) ».

Il y'a un risque majeur pour la direction qui inaugure en avril 2021 le bâtiment Diane aux Clayes, un nouveau centre de recherche de cette révolution technologique, de le voir devenir un cluster funeste.

### Entre experts et pompiers

On l'a compris, les enjeux sont extrêmement importants pour une société qui affiche des prétentions assumées, et récemment acquises à la responsabilité sociétale. Des instances de représentants du personnel turbulentes, des publications à charge, des expertises peu concluantes il faut maintenant reprendre la main au risque de rester à l'écart de l'aréopage industriel qui émerge. Cette chaire de grande école, financée par Atos, dirigée par un Ingénieur Général des Mines, scientifique reconnu au CV « XXL », va incarner une nouvelle stratégie qui doit protéger la direction de toutes accusations de légèreté concernant son obligation de protection de la santé au travail des salariés. Pourtant quelques interrogations :

- Une institution : Chaire C2M au titre faussement universitaire, mais parfaitement légale.
- Une feuille de route qui va ajouter à la confusion des expertises : « disposer d'un apport scientifique externe à Atos et aux entreprises sous-traitantes privées (Veritas, Exem...) sur l'enjeu des champs électromagnétiques »
- On peut craindre que les créations de nouvelles chaires aient un contenu « orientés » par leurs soutiens politiques et/ou économiques, avec le risque de produire un enseignement manquant de neutralité, ou évitant certaines thématiques scientifiques, politiques ou économiques, ou encore utilisée comme outil de marketing d'entreprise.
- Une note salée : une opération engageant une somme de 150 000 euros, qui s'apparente à une opération de lobbying à la frontière entre l'entregent et le pantouflage.

### CQFD

Mais soyons rassurés le lobbying est prévu et autorisé par Bruxelles: « ATOS numéro d'identification 249876817241-03 dans le registre, pour une somme comprise entre 900 000 et 1 000 000 d'euros annuellement depuis 2018 (<https://lobbyfacts.eu/reports/lobby-costs/all/0/2/2/2/0/75/>)

Quant à l'apport scientifique externe que constituerait cette chaire pour Atos, son titulaire en est bien le garant et la conclusion est même déjà édictée avant toute recherche : « Peut-on prédire l'impact des expositions induites par la 5G sur la santé ? A l'heure actuelle, il n'y a aucune raison de penser que les spécificités de la 5G impacteront fondamentalement la santé publique. Les études et les rapports d'experts menés à ce sujet n'ont à ce jour pas détecté d'éléments qui nous fassent anticiper des problèmes sanitaires. » (02/07/2020 : <https://chairec2m.wp.imt.fr/2020/07/02/larrivee-de-la-5g-quels-impacts-en-termes-dexpositions-aux-ondes-electromagnetiques/>).

France Inter en parle : <https://www.franceinter.fr/emissions/interception/interception-06-juin-2021> : 5G, les ondes de la controverse  
La situation Atos les Clayes est exposée au repère minuté 33.57 pendant 8 minutes.



Atos Outside - Le saviez-vous ?

- 70%

C'est l'économie des frais de déplacements 2020 vs 2019.  
Objectif Atos annoncé : Maintenir -50% comparé à la situation pré-Covid

# Devoir de vigilance et Droit d'alerte chez Atos

## De quoi parle-t-on ? De la compliance bien sûr !

La direction Atos France, après le code Ethique, mettra en place un outil d'alerte dès juillet 2021. Ceci afin de répondre à des obligations internationales et nationales sur la dignité humaine, la discrimination, le harcèlement, le risque environnemental, la santé, la sécurité, Attention tout de même, aux limites précisées : risques **graves**, vigilance **raisonnable** !

Les dispositions législatives françaises sont fortes en la matière et la loi couvre déjà le sujet avec le code du travail (démocratie et alertes dans l'entreprise), le code pénal (alerte sur la dignité, le harcèlement), la loi Sapin 2 relative aux alertes en entreprises, la loi de 2017 relative au devoir de vigilance, le RGPD (protection des données personnelles) et les Règlements Bâle 3 et MIF 2 (normes financières depuis la crise des subprimes en 2008).

Mais Atos réinvente les obligations légales par son code éthique avec son interprétation : « *Dans le cas où un salarié d'Atos ou un tiers estime qu'une loi, une réglementation, un des principes énoncés dans ce code d'Ethique a été ou est sur le point d'être violé, ou en cas de menace ou préjudices graves pour l'intérêt général du Groupe, il peut en faire état librement à son supérieur hiérarchique, au compliance officer, au group Compliance* ». Ensuite viennent les protections d'usage : confidentialité, immunité, instruction prétendue indépendante, etc.

Le dispositif d'alerte est une obligation légale en France, la direction organise donc une concertation avec les organisations syndicales pour leur expliquer la démarche, présenter un outil, et noter, voire prendre en compte, les remarques des représentants du personnel. Atos a opté pour un progiciel de référence, celui de la société EQS, et pour le processus, c'est KMPG. Les deux sociétés ont exposé leurs outil et méthode sur le droit d'alerte chez Atos.



## De la très relative objectivité d'Atos pour gérer les alertes des employés

Et maintenant fusent les questions sur la rigueur et l'impartialité du traitement d'une alerte d'un salarié. Pour la direction, c'est clair, le service compliance est rattaché au secrétariat du groupe avec deux enquêteurs et des contrôles internes qui sont censés garantir l'intégrité du dispositif.

La CGT aime bien creuser pour ne pas enterrer un sujet. En fait la compliance est rattachée au service juridique de l'entreprise et les « compliances officer » ont un profil droit social et/ou ex-avocats : avocats d'Atos, c'est défendre Atos. Simplement comment peut-on garantir la droiture d'un service dont le rôle est de défendre les intérêts du management ?

Les contrôles internes permettant l'efficacité du système nous semble très douteux... On rappellera ici les contrôles internes financiers de nos filiales américaines qui n'ont rien vu des écarts notés par les commissaires aux comptes... Et donc la morale de bon sens qui vaut pour l'Ethique Atos : un contrôle interne sans certification externe ne peut être objectif !

## Un dispositif d'alerte déjà en échec

Le dispositif d'alerte Atos naît donc sous de mauvais auspices. Est-ce un procès d'intention de la part de la CGT ?

Reprenons le credo de l'Ethique Atos : « *Dans le cas où un salarié d'Atos ou un tiers estime qu'une loi, une réglementation, un des principes énoncés dans ce code d'Ethique a été ou est sur le point d'être violé* »

- le 24/11/2020 puis le 01/12/2020, le DRH France et le Directeur Atos France ont communiqué respectivement aux salariés l'information sur la suppression de congés pour des milliers d'entre-deux.
- En décembre, la CGT monte un dossier juridique et saisit les 22 inspections du travail ayant compétences sur les sites Atos France. Les rappels à l'ordre des inspecteurs sont unanimes : Atos a violé la loi, les congés sont un droit absolu et ne peuvent être supprimés d'un trait de plume.
- La CGT a porté plainte au pénal contre la direction auprès du Procureur de la République. L'instruction est en cours.
- Pendant ce temps-là, la CGT saisit également... le service Compliance Atos en expliquant le dossier. Réponse de la compliance du 28/12 : « *la contestation que vous formez ne concerne ni la violation d'une loi ou d'un règlement, ni la violation d'une disposition du Code d'Ethique. Si grief il y a, il tient donc à une interprétation [...] En tout état de cause, il ne s'agit pas d'une alerte au titre de la Procédure d'Alerte Compliance et à plus forte raison puisque vous indiquez que des actions juridiques sont par ailleurs en cours* ».

**Une action Atos est jugée illégale par l'ensemble des inspections du travail de France, la compliance Atos s'en lave les mains et s'en remet à la justice. La CGT a une position claire vis-à-vis du dispositif d'alerte : autant aller directement devant des instances judiciaires en cas de manquements d'Atos, on gagnera en objectivité, en efficacité et en vérité !**

### Atos Outside - Le saviez-vous ?

**+ 10%**

C'est le % de carnet de commandes en hausse par rapport à 2020.  
Ah l'année 2020 fut dure pour Atos obligée de demander l'aide de l'Etat !

**- 4%**

Evolution de l'effectif entre 2019 et 2020  
Malgré les achats de 10 sociétés (2865 employés)

## Atos pris en dépassement des compteurs de congés !

La direction présente - parce que les élus les ont demandés - les statistiques des Compte Epargne Temps de 2018 à 2020. Sur la période, les chiffres sont stables : 3400 salariés sont concernés et 13000 jours sont posés sur les CET, soit en moyenne 4 jours/an. On parle ici des jours de congés non pris par les salariés pour différentes raisons et qui sont éligibles à ce dispositif d'épargne.

Pour la CGT, il est important de prendre ses congés chaque année car l'alternance des temps travail et de repos est un facteur important de protection de la santé. L'homme n'est pas fait pour travailler machinalement 10 mois de suite et hiberner ensuite 2 mois...

Nous avons interpellé la direction : hors jours éligibles au CET, si les congés ne sont pas pris au 31/12 de chaque année, ils sont supprimés... Combien ? Fin 2018 : 18000 jours ! Un gain direct en millions d'euros pour la direction. 2019 : on ne sait pas... 2020 : on ne sait pas non plus et ce n'est pas faute de demander, la CGT réitère la question à chaque réunion ! C'est ballot, la direction ne répond pas sur un paramètre qui a une incidence directe sur la santé des salariés et sur les comptes de l'entreprise.

Ha ! On oubliait presque la suppression arbitraire par la direction - condamnée par toutes les inspections de travail de France - de 1800 jours de congés fin novembre 2020 pour "arranger" les comptes de fin d'année...

**La philosophie d'Atos : les congés sont faits pour être supprimés et le travail c'est la santé !**



## Le travail nouveau est arrivé chez Atos !

Tout le monde en cause ! Le Medef, le gouvernement, la presse, et même la DRH Atos ! Après la Covid, il faudrait réinventer l'organisation du travail, et donc les espaces et environnements de production. Entre présentiel, télétravail, flex office, espace de coworking, digital workplace, les salariés plébisciteraient (au conditionnel) les fonctionnements distancielles. Qu'en est-il ?

**D'un côté, les avantages :**

Le télétravail a permis des économies en temps de transports et l'IT d'un groupe comme Atos a prouvé sa capacité à absorber 92% des salariés en travail à distance. L'entreprise prend en charge une partie des frais d'équipement et les jeunes générations, notamment, aspirent à plus d'indépendance et d'autonomie et à travailler quand ils veulent.

**De l'autre côté, les inconvénients et risques :**

Il n'y a plus de séparation entre milieu personnel et professionnel et la plupart d'entre-nous se sont sentis très seuls au cours des mois écoulés. Les salariés ont besoin de se retrouver pour ces moments de partage autour de la machine à café. Ces actes dits conviviaux - inutiles au sens Lean ! - se révèlent des relations à forte valeur ajoutée. Les temps collectifs nécessaires à un projet sont affaiblis et les managers doivent revoir leurs gestion d'équipe, les réunions à distance ne fonctionnent pas ou mal.

Les comportements non verbaux sont importants pour faire passer des messages dans le cadre professionnel. Se priver de la présence, c'est se priver de sens. Et isolés avec pérennité, les salariés sont enclins aux risques psycho-sociaux.

Il faut également évoquer la dégradation des conditions de travail chez soi ; vu d'un directeur possédant 150 m<sup>2</sup> habitables, un bureau à la maison est d'une facilité évidente. On ne peut pas en dire autant pour les bas et moyens salaires, surtout quand il y a une famille avec des enfants en bas âge ! Tous les télétravailleurs ne bénéficient pas des mêmes conditions !

Quid alors de l'inégalité de traitement ? Et qui va décider qui va venir sur site et à quel moment ? Cet arbitraire mènera à des tensions entre salariés et l'esprit d'entreprise qu'Atos n'a jamais su instaurer se transformera en « We are fragmented Atos »

**Vers où allons-nous ?**

Le paramètre déjà affiché par la direction est clair : gagner de l'argent avec les salariés en télétravail dès maintenant !

Atos le clame haut et fort : il faut repenser les espaces et les modes de travail de notre organisation. Atos en a même fait une offre client : <https://atos.net/en/lp/digital-vision-for-employee-experience>. Comme toujours, la décision précède la concertation et le projet Bambou déjà présenté en avril 2021 identifie des suppressions ou des réductions d'espaces de bureaux pour 18 sites Atos France sur 24 ! C'est une vraie manne financière immédiate : réduire les coûts immobiliers pour de dérisoires compensations pour les salariés qui seront affectés en télétravail.

A cela s'ajoutent la sous-traitance, l'off-shore avec les services RH & Finance déportés en partie en Bulgarie et l'automatisation déjà en place. Le discours Atos est enrobé de belles intentions et promesses dans une parfaite novlangue inepte et dénuée de sens :

- « Créer un espace de travail inclusif avec un environnement s'adaptant aux besoins »
- « Manager avec confiance et donner le meilleur de nous où que nous soyons »
- « Concevoir des lieux de rencontre et de cooptation »

En face des gains prometteurs pour Atos il manque un mode opératoire digne de ce nom. Le télétravail doit être encadré par un accord d'entreprise et l'actuel, qui limite à 50% de temps en télétravail, ne répond pas - suivant Atos - à la nouvelle donne du monde après Covid. Lors des nouvelles négociations avec les syndicats, il faudra obtenir, entre autres, un remboursement de tous les frais occasionnés, notamment les frais d'occupation et de consommation énergétique, en plus du mobilier et du matériel.

La direction reste tout de même prudente face aux enjeux de production : elle a compris qu'elle risquait de désorganiser sa production et ses services aux clients. Elle recherche une organisation du travail plus souple, hybride présentiel/distanciel, par consentement mutuel, afin de limiter les déplacements, et en passant participer à la décarbonation tant annoncée.

La DRH précise laisser une période d'observation pour estimer l'appétence des salariés à revenir ou non sur site pour la reprise.

**C'est un gros chantier avec une grande influence sur nos conditions de travail qui débute. Pour la CGT, en tous cas, l'important reste l'emploi, l'amélioration des conditions de travail et les risques envers la santé des salariés.**

