

# Attention Danger Emploi ! Les grandes manœuvres d'Atos France

Mai 2021

## Organisation Spring : Atos s'enlise dans les sables off-shore

Si vous ne connaissez pas le programme Spring, Spring vous connaît ! Ce projet affiché avec moult communications et trompettes par Atos est la réorganisation mondiale du groupe en silos d'Industries... comme toutes les ESN d'ailleurs ! La direction nous propose une explication de l'application Spring sur notre RBU Europe du Sud (France, Italie, Espagne, Maroc).

En première phrase : « Succès de l'étape 3 de Spring », on est toujours mieux servi que par soi-même pour les autocongratulations, plus loin : « *une grande vigilance dans la mise en œuvre opérationnelle* », ça ne présage rien de bon. Ensuite 7 thèmes sont exposés avec leurs stratégies et langage d'adhésion à ce formidable mouvement :

**WFM** : Le work force management va bosser et vous faire bosser. Objectif : 3% d'intercontrat ! On sait qu'il faut 6% minimum pour qu'une entreprise puisse répondre aux appels d'offres, fournir des ressources sur de nouveaux projets et laisser du temps pour les formations. Atos est au-delà des limites du métier, c'est à ça qu'on reconnaît le réalisme...

**Performance Lab** : comme innovation de production, Atos propose l'off-shore (encore !), l'automation (qui crée l'automatisation ?), et le lean (mot en tout petit mais constant dans l'esprit de nos chefs, quand on sait comment ça marche depuis 15 ans sur Atos, faudrait changer de paradigme !)

**We are Atos** : Spring ne serait rien sans une synergie des salariés, une adhésion pleine et entière et une volonté pugnace de réussir tous ensemble ; Bon, chez Atos cela se traduit par : Great place to work, Well being at work, et battle dev, du gaming pour amuser quelques-uns... On y croit !

**Opérations** : La production, c'est naturel, ça va tout seul... Donc le programme Spring c'est : moins de projets en rouge, plus de qualité, amélioration de la marge, offshore, acquisitions de sociétés... On sait depuis longtemps que les chefs de projet n'ont plus de moyens avec des effectifs réduits (ce sont eux qui sont en rouge...), et il n'y a plus de ressources qualité à force de tailler !

**Compliance** : très très important la compliance pour Atos ; entre le code éthique, l'outil d'alerte (à venir), et la conformité, Atos s'aligne sur les standards américains de morale des affaires (oxymore ?). Donc objectif : zéro non-conformité. Ça commence bien, pour un groupe qui s'est fait aligner par des commissaires aux comptes sur ses filiales américaines... La vie n'est pas facile pour les moralistes...

**New normal** : Le vocable pourrait faire rire, mais non ! Derrière cette appellation, il y a le projet Bambou, la rationalisation des sites Atos en France. C'est un levier énorme de gains . L'immobilier c'est l'eldorado immédiat d'Atos. 18 sites sur 23 d'Atos sont concernés, pour vous dire l'ampleur... Surtout des fermetures des sites des sociétés achetées en 2020 qui migrent à Bezons ou aux Clayes, et aussi des réductions d'étages à Bordeaux, Toulouse, Sophia... Les salariés vont être compressés à la fin de la covid... Quand même 3 projets de réaménagement : Grenoble, Les Clayes, Six-Fours...

**Responsabilité d'entreprise** : il faut bien un peu de haute stratégie à afficher. Pour Atos c'est son leitmotiv de Décarbonation et de responsabilité sociétale et environnementale... sûrement du vert pour compenser les projets mis dans le rouge !

Ce qui surnage tout au long du document de la direction c'est : « Morocco first ». Une volonté affirmée d'Atos de transférer les contrats à Atos Casashore. Certes le Maroc fait partie de la RBU, et c'est plus aisé de travailler en nearshore qu'avec l'Inde où on ne compte plus les déboires de production partagée ou déportée, hormis le cout de l'ingénieur/jour, mais ça ne fait pas tout !

On résume Spring : pas d'intercontrat, du lean, des coûts de production réduits, de l'automatisation (moins de salariés), de l'offshore, des réductions des surfaces immobilières...

Et en même temps : de la formation (quand ?), de la qualité (avec qui ?), zéro non-conformité (quels moyens ?), de la satisfaction client (qui ne va pas être content !), zéro défaut en cyberattaque (avec quoi ?), et de la responsabilité sociétale (Quésako ?).

**La CGT voit dans ce grand écart une confusion mentale dont les salariés vont encore faire les frais...  
Le printemps sera chaud chez Atos...**

GRACE A L'OFFSHORE AU MAROC,  
ATOS DEVIENT LEADER  
MONDIAL DES ESN ...

Oups, les boss  
d'ATOS sont victimes  
d'un mirage !!!



## Attractivité carrière LinkedIn : Atos mauvaise dernière !

LinkedIn vient de publier son classement des 25 entreprises en France pour les meilleures perspectives de carrière. Les critères sont ; les sociétés de plus de 1000 salariés, dont le turn-over ou licenciement ne dépasse pas 10% des effectifs...

Atos est bonne dernière des 25 entreprises ! C'est déjà bien d'être dans le classement pourraient dire les optimistes...

Pour les réalistes, avec notre « top » Great Place to Work, le « fameux » We are Atos, la super green company, comment peut-on être dernier ? C'est évidemment la réalité et les salariés qui se trompent !

L'off-shorisation à tout crin, même d'une partie des RH en Bulgarie (remplacées par un superbe outil automation !) et les battle gaming (nouvelle idée de synergie Atos), ne vont sûrement pas retenir plus les salariés !

Comme quoi, la communication ne fait pas tout. Quand la direction valorisera correctement les salaires, et arrêtera une propagande très décalée vis-à-vis des conditions de travail, peut-être qu'Atos remontera dans les considérations des employés et donc dans les classements RH. Dans cet ordre c'est possible, le nier c'est se retrouver dernier !

## Blote et Rebelote : Atos joue aux cartes avec vos emplois

Les salariés ne le voient pas encore, cependant de multiples et bouleversantes réorganisations sont en cours chez Atos. Les manœuvres et les prétentions sont si fortes qu'on croirait au mieux une fébrilité avide, au pire des spasmes incontrôlés. Que se passe-t-il ?

1/ Le groupe est en modification organisationnelle avec le projet Spring qui prône une structure matricielle Practices / Industries. Peu de personnes comprennent le sujet – même le management – tant le jeu de cartes est rebeloté. La CGT se demande en quoi le client est mieux servi avec une équipe Front Office en France piloté par un manager espagnol pour un directeur allemand qui gère une production off-shore. Ça a dû phosphorer dans le bureau du directeur général ! Bref maintenant le slogan Atos c'est "Spring first, Client last".

*Atos s'accommode assez bien des erreurs de management. Les salariés moins...*



2/ ça serait stupide de ne pas réorganiser les fonctions support en même temps. Voici donc un projet de transformation de fond de la fonction Finances. Rebelote ! Des nouvelles tendances sont à la mode scande la direction : data/mobile/cloud/social. Donc l'organisation du travail doit changer. L'objectif est affirmé : faire plus de production avec moins de personnel dont une grande partie en off-shore. En langage direction cela donne : « Adapter les besoins aux ressources à fin d'optimiser la génération de cash et les résultats ».

Donc le slogan Atos devient "Spring First, Client last, Speed Cash".

3/ Mais comment oublier dans le même formidable mouvement la transformation du support RH ?

On vous passe le fait que les services RH sont efficaces mais pas au top (dixit Atos !), que le salarié pourra effectuer recherche et démarche lui-même, et si question spécifique, il y a des centres de services pour cela, type ADP. On ne change pas une recette qui perd alors il y aura des « pôles mutualisés », des réductions d'effectifs et de l'off-shore RH à Sofia (Bulgarie). Le toponyme de la ville démontre que la sagesse est loin d'Atos France, c'est confirmé ! Atout Pique ! En langage direction, c'est : « Une équipe RH intégrée transfrontalière pour mieux servir au plus près les managers et les collaborateurs ». Vraiment, faut arrêter les champignons hallucinogènes ! On résume : "Spring First, Client last, Speed Cash, Distant wisdom".

4/ Et pourquoi pas la réorganisation juridique des sociétés en France ?

Profitons du mouvement dynamique, c'est le projet Matisse qui bouleverse le quotidien des salariés – en premier parce que des métiers disparaissent ou sont dilués dans des fusions comme Infogérance ou Bull ISS. Et aussi une obligation de nouveaux contrats de travail et la remise en cause de la majorité des accords d'entreprise. En passant, 172 mandats de représentation du personnel disparaissent. C'est vraiment idiot que la loi empêche la constitution de centres syndicaux réduits et offshorisés ! Dix de der ! Alors ça donne comme politique Atos 2021-2023 : "Spring First, Client last, Speed Cash, Distant wisdom, Legal reduction".

**Nous salariés sommes inquiets pour nos emplois avec ces redistributions de cartes qui ressemblent à des parties addictives où Atos court après une martingale hypothétique. Et de plus, pas sûr que les marchés boursiers réagissent favorablement à cette frénésie de chamboule-tout... « Qui perd perd » comme on dit dans les cercles de jeux...**

## Atos continue à avoir la fièvre acheteuse

Les directions locales vous assèment depuis des années qu'on est les meilleurs mais que les salariés doivent (encore) faire des efforts ! Et aussi qu'on est au top mais qu'il faut améliorer la marge. Le tout débouche sur du *lean* permanent et des stagnations de salaires. Vous comprenez, les temps sont (toujours) durs quel que soit le résultat de vos investissements dans le travail... Allez, un autre point de vue : Elie Girard déclare dans un communiqué de presse « Après une année 2020 record » ! Mais où partent donc les bénéfices non partagés ?

Une piste, en 2020, Atos a procédé au rachat de 10 sociétés : Maven, Miner, Eagle, Edifixio, Sec consult, EcoAct, digital security, Alia, Paladion Motiv security. Les montants restent confidentiels. En 2021 sur le premier quadrimestre, 5 sociétés accaparées :

Société achetée en 2021	Siège social	Objet	Nbre salariés
In Fidem	Canada	Cybersécurité cloud	100
Profit4SF	Pays-Bas	Salesforce	35
Processia	Canada	Gestion du cycle de vie des produits	250
Cryptovision	Allemagne	Cryptologie	130
Ipsotek	Angleterre	Edge computing	55

**Décidément, la légitime revendication de partage des bénéfices et de rétribution s'éloigne. Et c'est aussi surtout cela Atos, de la croissance externe pour une continuelle pression interne sur les salariés !**

## A la CGT : la différence n'a pas d'importance

**Le 17 mai** : c'est la journée mondiale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et biphobie.

Ce jour Arc-en-ciel n'est pas qu'un moment. La lutte contre les préjugés, contre la stigmatisation des différences, et les discriminations, c'est tout le temps, partout.

Si l'égalité en droits a progressé ces dernières années pour les personnes LGBT+, dans le monde du travail, les discriminations peuvent être persistantes : injures, harcèlements, mépris affiché, outings forcés, inégalités de traitement ou d'avancement de carrière...

La CGT se positionne contre les situations d'agression physique, verbale ou psychologique, quelles qu'elles soient, y compris sexuelles, dans le cadre de la loi et du respect du droit pénal ou du droit du travail, dès lors qu'il y a infraction. Notre combat a toujours été de défendre les mêmes droits pour tous dans la République, quelles que soient les particularités.

En matière d'action légale : dans la lutte contre les discriminations, la France possède un cadre légal très complet avec 20 critères prohibés par la loi en 2015. Celui de l'orientation sexuelle est intégré par la loi du 17/11/2001 au sein du Code du travail. Celui de l'identité sexuelle a été défini par la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

Le Code du travail précise dans son article L. 1321-3 qu'aucune distinction de traitement des salariés ne doit être mentionnée dans le règlement intérieur, notamment en raison de « leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle... ».

Au niveau du droit communautaire, l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2000) déclare : « *Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.* »

En France, la reconnaissance des minorités sexuelles ne doit pas cacher le fait que, tous les deux jours, une personne LGBT est agressée physiquement. Aux insultes s'ajoutent encore trop souvent la haine et la violence, ce qui conduit à créer un climat d'insécurité dans l'espace public.

La sensibilisation des dirigeants, des top managers et des RH est une condition essentielle, mais non suffisante, pour espérer faire advenir une politique inclusive à l'égard des salariés LGBT. Le management intermédiaire et de proximité constitue le niveau critique qui fera d'une stratégie inclusive envers tous les salariés, dont les salariés LGBT, une réalité. La direction et son management sont les garants du vivre-ensemble, du respect des valeurs de l'entreprise. Ils sont également garants de la qualité de vie au travail et du respect de la dignité de la personne, dont la lutte contre l'homophobie est l'un des aspects. Ils doivent être vigilants vis-à-vis de propos, comportements et actes homophobes, et veiller à donner l'exemple en matière de respect des droits humains. Il revient également aux managers de contrecarrer et sanctionner toute expression, toute attitude ou tout comportement intolérant et/ou homophobe au sein de leur équipe. Cela tombe sous le coup de la loi.

De son côté, Atos, mène des actions afin de rendre son positionnement visible, c'est une affiche sur laquelle l'entreprise veut être. Fin 2018 Atos a signé la charte établie par les Nations Unies relative aux Normes de conduite professionnelle LGBTI, puis en 2019 la charte d'une association loi 1901, L'autre Cercle. Depuis Atos multiplie les axes de communication à ce sujet, en interne et en externe.

Les actes d'homophobie sont punis par la loi. Cependant, il faut que tous, nous adoptions une déconstruction des préjugés. L'objectif est que les minorités ne soient plus considérées comme telles, et la normalité sera ainsi partout. La CGT appelle à lutter contre les discriminations, à la mobilisation pour l'égalité complète au travail et dans la vie !

## Augmentations 2021 : les positions motivées de la CGT

La CGT tient à informer les salariés de la situation sur la négociation NAO 2021 (négociations annuelles obligatoires). La CGT est en désaccord profond avec les comportements de la direction tout autant sur la méthode que les propositions.

En fait, les propositions des Organisations Syndicales sont totalement écartées et ne sont pas discutées ni évaluées en tant que telles. Afin de se dégager du débat, la Direction a tenté un anéantissant le concept même de négociation en même temps que celui d'augmentation. Une simple prime de rattrapage fut avancée pour les non augmentés depuis 2 ou 3 ans. Après le gel complet des augmentations en 2020, la direction d'emblée continue sur cette stagnation.

Pire, la direction préconise désormais le remplacement des augmentations de salaires par la distribution parcimonieuse de primes. Les arguments d'Atos sont frappants : une augmentation engage l'entreprise potentiellement sur plusieurs années, la prime a l'avantage inégalable d'être limitée à un exercice budgétaire !

L'idéologie à l'œuvre derrière ces manœuvres est claire, seule la logique financière compte pour Atos, le salarié est une charge dont il faut limiter les coûts. L'horizon se limite à la prochaine publication des résultats qui doivent être conformes à ce que les Marchés attendent. Puis, le remplacement du mot prime par celui d'augmentation nous a été présenté comme une grande avancée de la Direction !

**La CGT demande de revenir maintenant à une négociation loyale et sincère. Les salariés ont le droit légitime d'obtenir les fruits de leur travail et d'envisager un avenir de progrès.**

La CGT rappelle son attachement aux augmentations générales et souhaite qu'elles s'appliquent à tous sans distinction. C'est le cœur de notre document de revendication : 300 € d'augmentation pour tous cette année et un rattrapage du coût de la vie à hauteur de 3,5% pour tous ceux qui n'ont pas atteint ce niveau d'augmentation sur les 3 dernières années. Nous demandons que le salaire minimum chez Atos soit positionné à 105% des minimums conventionnels. Toutes ces mesures doivent s'appliquer au 1er Janvier 2021, le décalage au 1er Juillet qui nous a été imposé depuis plusieurs années doit être annulé.

La CGT est pour des primes qui viennent en plus des augmentations de salaires. Nous en revendiquons une vraie, de 1000 €, qui prenne en considération l'investissement des salariés durant cette période de Covid, soit sous la forme d'une prime, soit l'octroi de 5 jours de congés. On ne se proclame pas entreprise socialement responsable, on le prouve par des faits.

**La CGT exige que la direction réponde point par point et syndicat par syndicat, aux revendications en expliquant lesquelles sont acceptables et si elles ne le sont pas, pourquoi. Et les salariés seront juges des actions ou inactions de la direction.**



## Atos : Le sujet NAO est une arlésienne

**On ne peut s'empêcher d'y croire et d'être déçu : les Négociations Annuelles Obligatoires chez Atos sont une mascarade.**

Cependant l'action est dans nos mains, nous organisations syndicales et nous salariés. Les revendications des élus du personnel sont construites, certes avec des disparités, mais se retrouvent sur des grands points, telle une augmentation générale massive. Pour se représenter les choses, une augmentation de 300 € mensuelle net pour tout le monde, c'est 25% des bénéfices de la

GBU Europe-sud ; les actionnaires en prennent 29%, sans parler de l'« optimisation » fiscale. Pendant ce temps-là, la direction entretient savamment un pourrissement du « dialogue social ». La CGT réfute le terme dialogue, car à cette heure, il n'y a pas de consensus recherché, il y a un grappillage contrôlé par la direction.

Par voie de conséquence, la recherche du rapport de force - c'est à dire peser dans la balance de la négociation - doit être mis sur la table. Et pour cela, nous, travailleurs, salariés, avons le moyen le plus simple du monde à notre disposition : se compter et se montrer nombreux entre nous puis face à la direction.

A titre d'exemple, poussé par un sentiment d'injustice en regard des « propositions » des NAO2021, le site de production d'Angers s'est mis en débrayage le mercredi 28 Avril (près de la moitié des salariés), soutenu par une intersyndicale. La CGT locale est cosignataire et a soutenu cette démarche. Cet embryon de rapport de force est viable et ne demande qu'à grandir, si on s'organise pour passer de la protestation dispersée à une mobilisation visible.

A ce titre nous déplorons la position tenue par l'une des OS pendant la séance de NAO qui a proclamé s'en remettre à la direction quant à son « bon cœur » en dénigrant clairement l'action de débrayage. C'est se tirer une balle dans le pied et c'est plus que fâcheux, passif et défaitiste. La position de flatterie, de soumission et de déséquilibre n'est pas un service rendu aux salariés.

Avec une direction hypocrite qui dès la première réunion affiche clairement où elle veut aller en termes de budget mis sur la table, cette position n'est même plus de la cogestion, mais de l'aumône inacceptable. Aller dans ce sens du « bon cœur » c'est le sens de l'individuel, du chacun pour soi. Pour la CGT dans cette dernière posture, on perdra, on morcèlera les équipes, on explosera les écarts salariaux, on favorisera la fragilité des emplois en favorisant plus de sous-traitance, plus d'offshore...

**Salariés d'Atos, quelle que soit votre obédience syndicale ou non-affiliés, faites remonter vivement vos revendications à vos directions. C'est vous qui produisez la richesse dont on ne vous restitue que des miettes.**

## Augmentations 2020 : Mobilisez-vous !

La CGT vous propose de répondre à un sondage de mobilisation NAO : <https://framadate.org/yXSaWS32ni4FofUs>  
Et pour comprendre la répartition des richesses chez Atos France, [lire l'article NAO sur le site web CGT Atos !](#)