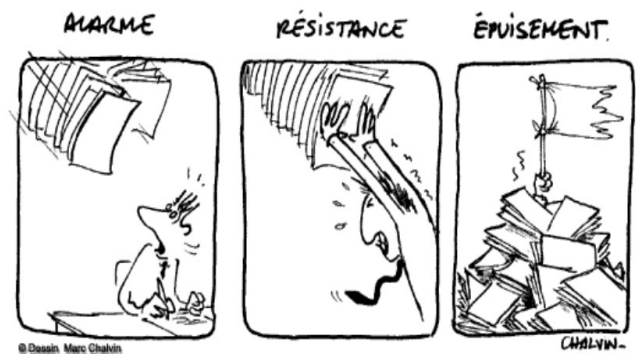


Multiple alertes RPS chez Atos France !

En juillet, des feux de Risques Psycho-Sociaux remontent de partout : à Bordeaux sur l'ensemble du site, à Aix sur le client Argic-Arcco, à Toulouse sur l'activité Data gouvernance.

Les ingrédients de combustion sont toujours les mêmes : grosse pression sur les équipes, arrêts maladie, burn-out, donc encore plus de pression car moins de salariés, et une consternante réaction tardive de la ligne managériale, les RH n'étant plus proactives et encore moins avec leur réorganisation en cours...

La direction nationale tente d'ignorer puis joue les pompiers, souvent inefficacement. Il faut dire que l'équation est insoluble : entre les impératifs d'augmentation de la marge (toujours plus), la réduction des effectifs (toujours moins), les contrats gagnés pas gagnants (déficitaires dès le départ), les exigences clients incorrectement mesurées, le manque de soutien des managers (débordés) et des HR (absents car très BP-Business Partner), Atos ne fait plus que gérer des problèmes sur les contrats avec des impacts santé et ce sont les salariés qui en font les frais...



Les contre-feux efficaces proviennent souvent des élus du personnel qui contraignent la direction à respecter son obligation de préserver la santé et la sécurité physiques et mentales de ses salariés.

Atos débouté en cassation sur la prévention et protection des salariés



Atos encore condamné en justice

Atos a vu son pourvoi en cassation rejeté le 9 juin (Cass. Soc., D19-25.264) et a été condamné aux dépens sur la demande des élus d'une expertise à propos des potentiels dangers liés aux Champs Electro-Magnétiques (CEM). L'historique dramatique des décès aux Clayes et à Bezons relevait des clusters anormaux de cancers rares (gliomes). La direction a mandaté son cabinet d'expertise de mesures. Résultat : tout va bien dans les limites d'exposition définies par la loi.

Les représentants du personnel de Bezons ont demandé alors - comme le prévoit la loi - une expertise indépendante pour expliquer ces décès suspects. La direction l'a contestée, considérant qu'elle faisait « double emploi ». La justice a ensuite débouté Atos en première

instance en 2019, puis en 2020 en cour d'appel, et au final en cassation cette année. La stratégie d'Atos était d'épuiser tous les recours possibles car en cas de jugement favorable, la direction aurait pu faire barrage à toute demande des représentants du personnel !

La justice en a décidé autrement sur le bon sens du principe de précaution avec des attendus évocateurs :
- « L'ANSES (agence nationale de sécurité sanitaire alimentation, environnement, travail) lors d'un avis rendu en avril 2019, souligne que le résultat d'études épidémiologiques met en évidence une association entre l'exposition aux CEM et certaines pathologies, et propose que dans un proche avenir les seuils actuellement en vigueur dans la réglementation française soient substantiellement baissés, à l'image d'autres pays européens. »

- « L'existence à minima de l'association réalisée entre l'exposition aux champs électromagnétiques et certaines pathologies, ainsi que le principe de prévention et de réduction des risques liés aux CEM posé par le décret du n°2016-1074 du 6 août 2016 suffisent à établir l'existence d'un risque grave pour la santé sans qu'il soit nécessaire de disposer d'études scientifiques établissant un lien de causalité entre les CEM et la survenance de gliomes. »

Le sujet de la protection et la préservation de la santé des salariés fait consensus d'évidence. Comptez sur vos élus pour vous protéger au maximum.

A force de ne rien faire, on finit par accepter l'intolérable

Soucieuse de vos inquiétudes et interrogations, la CGT sera toujours à vos côtés.

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

Atos fume en bourse

Impitoyable univers que la bourse ! Atos est une entreprise qui fait des profits, possède 500 M€ de réserve, un carnet de commandes plein, et est peu endettée. Eh bien, malgré ces paramètres, la société a perdu la moitié de sa valeur en 2 ans, passant de 8 à 4 Md€, l'action chutant de 46% au 1^{er} semestre 2021!

Pourtant, ce ne sont pas les gages de la direction envers les marchés boursiers qui ont manqués : reprise du versement des dividendes en mai 2021, stratégie alignée sur les business du futur proche (cloud, cyber et durable), 18 sociétés achetées depuis janvier 2020 ! Sans omettre la réorganisation Spring à la sauce Mc Kinsey, la restructuration juridique Matisse, la déportation des services supports en near-shore, l'incontournable off-shore, les aides de l'Etat particulièrement pendant la période Covid, le blocage des salaires et les économies de tout-poil... Rien n'y fait. A chaque fois que la haute direction prend la parole, la valeur de l'entreprise descend... il n'y a plus de crédibilité... Parfois, comme en août, des « rumeurs » de marché sauvent temporairement la mise, peuvent-elles remplacer une vraie stratégie de long terme ? Le seul remède proposé est l'accélération d'une transformation qui accentue la dépréciation !

La conclusion s'impose, la recette ne fonctionne pas. Peut-être qu'Atos pourrait essayer un autre ingrédient éprouvé : la considération des salariés et le partage équitable des bénéfices !!!



Décidément, Atos n'est pas plus crédible en droit qu'en bourse...

Un accord d'entreprise est un accord collectif conclu entre l'employeur et les syndicats représentatifs de salariés ou par référendum auprès des salariés. Les accords sont normalement mieux-disants que la loi (sauf si des syndicats félons signent des pertes de droits...). Chez Atos, groupe mondial, entreprise du CAC40, premier fournisseur de l'Etat, blablabla..., les obligations des accords ne valent rien :

1/ Un accord sur le travail atypique signé en 2016, rétribue légitimement les salariés en postes et horaires décalés. Il prévoit une révision tous les trois ans des indemnités, que la direction n'a jamais appliqué. La CGT lui a rappelé son devoir, mais elle décide de passer la rétroactivité due depuis juillet 2019 à la trappe en ne revalorisant qu'à partir de janvier 2021 !

2/ Un accord sur les mesures sanitaires a été signé par certains syndicats en avril 2021. La direction interprète les conditionnels des verbes comme des impératifs et cela aboutit au vol des congés de novembre 2021.

3/ La direction a signé un accord sur une Union Economique et Sociale (UES) France. Les structures de représentants du personnel restent stables dans l'union même s'il y a des mouvements d'organisation des sociétés Atos. Or avec la restructuration juridique Matisse, la direction décide d'un trait de plume de supprimer les mandats de 172 représentants du personnel et la suppression d'un CSE.

Pour Atos, les écrits juridiques n'engagent que les autres ! Que penser d'une entreprise qui ne respecte pas ses propres engagements ? On ne s'étonne donc pas que la crédibilité de cette société soit entachée...

Pour la CGT, toute position de la direction contrevenante à la loi et aux accords d'entreprise fera systématiquement l'objet d'une action en justice. C'est en cours pour les 3 dossiers cités !

On est tous CHARLIE ! Mais pas Atos !

Dans le document Atos de « *Politique d'utilisation des systèmes et réseaux du 15/03/2021* », on trouve dans le chapitre « *Utilisation adéquate* », les interdits en communication dans l'entreprise.

Sont cités les grands principes universels quant à « *l'interdiction du harcèlement en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de la race, de l'âge, du handicap ou des convictions religieuses ou politiques* ». Atos, grand prêtre de la bienséance, ajoute de manière inacceptable le « *blasphème* » !

Cependant, en France, si on ne saurait insulter les personnes à raison de leurs croyances religieuses, on peut critiquer librement la religion. Le délit de blasphème est supprimé depuis la loi du 29 juillet 1881 ! Soit plus de 140 ans ! Ha ! aussi, depuis 2018, le mot « *race* » est supprimé de la Constitution et est remplacé par le mot « *origine* ».

L'entreprise impose ses canons illégaux de préjugés.

Voltaire revient vite (et particulièrement chez Atos) ! Mais que fait la compliance !!!



Attention : clap de fin pour le contrat de génération au 30/09/2021

Le contrat de génération Atos prend fin au 30 septembre 2021 et la direction a affirmé qu'il n'y aura pas de nouvelles négociations sur le sujet. Avec d'autres syndicats, la CGT réclame une prolongation mais pour le moment, sans succès.

Les bases du dispositif étaient pourtant vertueuses ; des aides de l'état étaient proposées pour les embauches de juniors et pour la transmission des compétences. Pour les seniors, des aménagements de fin de carrière et des transitions vers la retraite étaient mises en place.

Le gouvernement a supprimé le contrat génération fin 2017 et donc le système n'est plus obligatoire, ni soutenu. Atos pourrait pourtant continuer mais n'en a manifestement pas la volonté. De plus 20% des salariés d'Atos France sont éligibles à la retraite dans les 3 ans, l'attrition se fera naturellement doit sûrement penser la direction !

Pour être éligible au contrat de génération, il faut :

- avoir au moins 5 ans d'ancienneté et être en CDI

- être éligible à une retraite sans surcote dans les 5 ans suivant l'entrée dans le dispositif.

Consulter l'accord et ses avenants 1 & 2 disponibles sous myatos.net : [Contrat de génération](https://myatos.net)



Le délai de traitement du dossier ne peut être un motif de refus, seule la date de demande du salarié fait foi. La CGT peut vous aider dans vos démarches.

Décryptage : dans la tête de la direction

Oyez, oyez : le 20 juillet, a eu lieu la grand-messe du directeur France. L'idée est toujours sympathique, communiquer avec les salariés n'est-ce pas la base du dialogue social ? La pratique est symptomatique, c'est toujours la même ritournelle avec cette direction, une première partie « On est les meilleurs », et ensuite une deuxième partie « Vous devez faire des efforts d'ampleur » !

Pour le côté strass, « *Formidable premier semestre 2021, la France au-dessus de la croissance du marché, les objectifs dépassés, une activité dynamisée... mais... mais... pas assez de marge, chers salariés !* »

Pourquoi faire plus de profit ? Notre directeur : « *pour investir dans la R&D, pour accroître les achats de sociétés externes ...* » Et ce qui n'est pas dit, pour garantir des hauts niveaux de dividendes aux actionnaires bien sûr !

Comment fait-on ? *Améliorer les marges projets* (comme si les salariés n'étaient pas à fond), *Automatiser* (ça va augmenter la charge de travail, toujours pour les mêmes), *Optimiser les coûts de structure* (intercontrat proche de zéro et trop de m² de bureaux !). Un programme exaltant ! D'autant que nous avons beaucoup aimé la rhétorique éculée « *il faut renforcer notre collectif* », sous-entendu sauf les valorisations salariales et le partage des richesses produites.

On a appris une nouvelle idée géniale : la création de l'Université Atos pour les formations internes et aussi pour les clients ! C'était ballot tout de même de supprimer il y a 7 ans la société *Atos formation* qui a exercé exactement la même mission pendant 25 ans ! Et la sempiternelle redite : « *Il faut accélérer la transformation* », cela fait des années que nos dirigeants martèlent le même discours...

La maxime de Lavoisier « Rien ne se perd, rien ne se crée : tout se transforme » est démontrée par Atos !



Atos Outside - Le saviez-vous ?

-19%

C'est l'écart d'inégalité salariale Femmes / Hommes chez Atos
C'est certes mieux que les 26% d'écart au niveau national,
Atos se vante de l'accord signé avec les syndicats
La CGT applaudira lorsque le chiffre sera à 0 de différence

Les services robotisés, pour Atos, c'est maintenant !

Le 22 juillet, Atos annonce avoir emporté un contrat avec le cabinet mondial d'audit EY avec son offre *Engaged Employee Experience*, outils d'environnement de travail. Le discours marketing est : « *Des employés pleinement connectés, avec de nouvelles méthodes de travail frictionless (sans effort) (sic !) et qui attendent une expérience rapide et fluide des services, où qu'ils se trouvent.* »

En pratiques cela donnerait pour les salariés des analyses de leurs comportements de « consommateurs » des services de l'entreprise, des chatbots basés sur l'Intelligence Artificielle et l'apprentissage automatique basé sur les besoins individuels par analyse de « sentiment » (*opinion mining* en anglais dans le texte) !

Evidemment viennent ensuite les mots classiques qui ne cachent pas leurs objectifs : science des données, analyse comportementale, parcours utilisateur, transfert de connaissances, changement organisationnel (toujours...), adoption digitale et surveillance d'engagement (Ah tiens...), et en final améliorer l'expérience globale de service, afin de réduire le volume d'appels (dixit !).

Le communiqué de victoire d'Atos comprend bien évidemment la tartine dégoulinante (et fausse) de bienveillance : « *construire un meilleur monde du travail..., solution agile et évolutive..., mettre le bien-être au cœur de l'expérience employé, aider la transformation* »...

Hasard du calendrier ? Pied-de-nez de l'actualité ? Atos gagne la robotisation des services de EY, une semaine après des grèves dans ladite société, avec pour cause, un accord scélérat signé par des syndicats collaborateurs qui permet de contourner la loi limitant le temps de travail à 48h hebdomadaires, sans compensation, avec un recul massif du droit des salariés : imposition des poses de RTT, le passage du forfait jour de 218 à 224 jours annuels, l'institutionnalisation du travail le samedi...

C'est cela en fait la robotisation des services : travaillez où vous vous trouvez, tout le temps, sans interaction humaine, avec des réductions d'effectifs. Encore l'avidité effrénée de gagner plus de marge avec moins de personnel, la solution d'Atos contribue à ce système ! On le voit déjà chez Atos France avec la délocalisation de la RH en Bulgarie, des services Finances en Inde et l'offshorisation à tout crin...

La direction devrait s'inspirer de la dernière lettre de Saint-Exupéry qui écrivait :

« Il ne reste rien que la voix du robot de la propagande. Les hommes n'entendent plus que le robot, ne comprennent plus que le robot, se font robots. [...] La termitière future m'épouvante... »

Et parce que notre société est à la pointe de la techno, je voudrais vous présenter nos nouveaux arrivants...



Atos vous balade en auto !

En réunions, la direction émet des plaintes comme quoi les salariés ne renseignent pas assez le MPP (My Personal Profil). C'est l'outil obligé d'Atos sous ESS (*Employee Self Service*) qui permet, hop, de matcher (pertinemment ?) vos compétences avec les missions clients. Vive l'automation (le mot est désuet), les consultants disent Hyperautomation !

Pourtant la direction tient le discours depuis de nombreuses années que le salarié ne fait pas carrière chez Atos. Aussi, la vision est « *que les employés attendent beaucoup de leurs employeurs en automation. Ils veulent une expérience de travail à la hauteur de l'expérience qu'ils ont en tant que consommateur* », dixit l'offre *Engaged Employee Experience*.



Conclusion : les salariés ne veulent pas consommer les menus concoctés par la plateforme digitale RH Atos et encore moins être « automatisés » !!!

Atos Outside - Le saviez-vous ?

66%

C'est l'objectif d'activités dites digitales pour Atos en 2024
Actuellement c'est 51%. En 2018 c'était 43%
A marche forcée, Atos veut tailler dans les métiers...