

Gestion calamiteuse, les salariés paieront ! Atos externalise nos collègues !

Oct. 2021

Acte 1 : 212 salariés doivent être externalisés chez NSC, mais Atos garde les contrats clients !

Projet Aral : Atos méprise ses salariés

Fin septembre, la direction dévoile le projet « Aral » visant à externaliser 212 salariés Atos, dont 206 Infogérance, 5 Bull et 1 Intégration, situés sur Bezons (184), Orléans (24) et Nantes (4). Ce projet fait suite à l'annonce d'Elie Girard de se séparer de 20% de l'activité du groupe jugée comme non stratégique et ne faisant pas partie du cœur de nos métiers. Les collègues qui risquent cette externalisation sont rattachés à la practice DataCenter and Hosting, sur l'activité Bridge, et travaillent essentiellement sur du pilotage pour des comptes comme la BNP, la DGFIP, la BNF et Canal +.

La société de destination envisagée est NSC Global France, une coquille vide qui sert à Atos pour ce type d'externalisation depuis les projets Spinnaker (maintenance) et Mont-Blanc (Datacenters). La direction a avoué ne pas avoir fait d'appel d'offres sur le sujet... Atos veut externaliser les salariés, mais pas les contrats clients, étonnant pour des activités dites « en déclin et non cœur de métier » !

Et la garantie d'emploi pour nos futurs ex-collègues n'est pas assurée, les contrats en cours étant proches de leur terme, l'activité en déclin depuis quelques années et NSC n'ayant aucune expérience ni clients dans ce domaine...

La direction dit « partenariat », vos représentants CGT disent « plan social déguisé ». Une fois éjectés, les salariés ne bénéficieront plus de l'environnement social du Groupe.

Les collègues concernés (moyenne d'âge 50 ans, ancienneté moyenne 20 ans) rejettent catégoriquement ce projet et se sont mis en grève le jeudi 30 septembre car écoeurés par l'irrespect avec lequel ils sont traités. Il n'est tenu aucun compte des efforts qu'ils ont consentis depuis de longues années pour honorer les contrats Atos (horaires en 3x8, de nuit, de week-end, astreintes, surcharge de travail...). Les salariés dénoncent un risque majeur porté à la pérennité de leur contrat de travail et aux garanties associées.

La direction, après les avoir soigneusement ignorés pendant toute la préparation du projet, propose de « dialoguer » depuis l'annonce de la grève. « Pas cette fois ! » répondent les collègues qui connaissent bien la méthode et le traquenard du « diviser pour mieux régner ».

Retrait du projet d'abord et ensuite négociation sur l'avenir des métiers concernés, au sein d'Atos, pas à l'extérieur ! Il faut dire que nos collègues connaissent la musique vu que depuis des années les obligations de formation et de maintien de l'employabilité des salariés ne sont pas respectés par la direction. Les promesses n'engagent que ceux qui y croient !

Lors d'un rassemblement des grévistes à Bezons, le directeur général a refusé de les rencontrer et le Directeur France a confirmé le maintien du projet. Bel exemple de dialogue en effet !

Le bras de fer est donc acté et nos collègues ont besoin du soutien de TOUS les salariés Atos, car personne n'est à l'abri de subir le même sort. Aidez vos collègues menacés !

La CGT soutient les salariés qui demandent l'arrêt immédiat du projet Aral.



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

Engagée vis-à-vis 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

Les salariés en grève depuis le 30 septembre contre le projet Aral

Ils rejettent catégoriquement le projet et se sont mis en grève le jeudi 30 septembre, écoeurés par l'irrespect avec lequel ils sont traités.

Vendredi 1er octobre, 11 h, Atos Bezons, 80 salariés de l'activité Bridge DCH sont en grève en présentiel et 30 en audio. Tous sont révoltés par le projet d'externalisation et distribuent le tract spécifique « Aral » qu'ils ont conçu : certains collègues de Bezons sont sidérés de l'information qu'ils apprennent. Les salariés sont en colère. Dans le hall du campus, ils informent sur la perfidie de la direction. Leur revendication est simple : arrêter ce projet sans fondement et maintenir les contrats de travail Atos.

12H30 : Y. Tricaud, directeur de la RBU Europe du Sud invite les salariés à venir le rejoindre dans l'auditorium. La direction tente de rassurer, un salarié l'interrompt : « *Comptez-vous oui ou non maintenir les contrats de travail Atos ?* ». A la réponse « non », les salariés se lèvent et quittent en bloc l'auditorium et scandent « Tricaud démission ! » sur le campus de Bezons.

13h00 : Les salariés tentent de monter au 7e étage afin de se faire entendre par Elie Girard. La sécurité bloque l'accès, appelle, demande des consignes, la réponse tombe : « *le Directeur général ne recevra pas les salariés* ». Le ton monte, quelques frictions, Il faut redescendre avant que cela s'envenime.

Les salariés en grève décident de poursuivre leur mouvement : lundi 04/10, ils sont une centaine à manifester devant le client BNP qui regroupe près de la moitié des salariés du périmètre concerné.

Il est inadmissible de faire peser les conséquences des erreurs d'une direction Atos incompetente sur les employés. Que la direction s'en aille et qu'on puisse dialoguer avec des dirigeants valables. La CGT ne se substitue pas aux combats légitimes des salariés. Elle est à leur disposition pour toute l'aide dont ils ont besoin.

Pour soutenir nos collègues une caisse de grève est lancée par l'intersyndicale Atos. Répondez nombreux !

www.lepotcommun.fr/pot/iulf2d86

**Atos remercie ses salariés en les externalisant, afin de complaire aux « marchés ».
Est-ce là la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise d'Atos ?**



Leçon de stratégie pour les nuls

La direction générale a décrété l'activité Bridge DCH, quoique rentable, « hors stratégie » et éjecte 212 salariés du groupe Atos. L'activité est réelle mais *has been* pour les slides d'orientation...

Cela fait 3 ans qu'Atos proclame haut et fort ses 4 points cardinaux différenciant de la concurrence, cybersécurité, cloud, automation et décarbonation. Le problème c'est que, pour l'instant, ça ne paie pas ! Les autres ESN - Cap, Sopra-Steria, Accenture – n'ont pas ces points forts à leurs toupets, mais réalisent des marges de 30 à 50% plus fortes qu'Atos ! La stratégie ne serait-elle pas maintenant de changer de stratégie ?

La CGT dit non au fait que les salariés supprimés ou « partenarisés » soient la variable d'ajustement des errances de la direction !!!

LEAP : on nous prend pour des sauts ?

Après les marottes Great Place to Work et We are Atos - qui semblent ne pas suffire -, Atos lance une nouvelle stratégie psychologique : le programme LEAP (« saut » en anglais). Il serait impérieux de construire une culture d'entreprise (et son changement), avouant au passage qu'elle n'existe pas ! Il est rare que la CGT reproduise dans ses tracts, une diapositive de la pseudo-com d'Atos, mais celle-ci serait risible si elle n'était pas ridicule ! « *Gagner les cœurs et les esprits* » est un slogan militaire surtout utilisé dans les conflits coloniaux (perdus)... Atos déclare-t-elle la guerre à ses salariés ? Parlons-nous ici de partage des richesses produites, de l'intéressement, des augmentations ? Nenni !



Atos réinvente via des cabinets de conseils l'uniformisation de la pensée ; le modelage des esprits et des comportements qui devraient être identiques aux élucubrations de nos dirigeants – avec le résultat qu'on sait ! Atos confond culture d'entreprise et propagande au napalm !

Résultats Atos 2021 : fables et fadaises...

La présentation aux représentants du personnel les résultats du premier semestre 2021 se résume à un refrain connu : les années 2020 & 2021 sont « exceptionnelles » (dixit) dans la prise de commandes, mais (toujours !) avec une marge qui n'est pas à l'objectif. Hormis le fait qu'un élu CGT a fait remarquer que certains chiffres étaient faux (il suffisait de lire, des tableaux financiers même pas contrôlés...), on arrive tout de même à la synthèse suivante :

- Soit Atos ne sait pas (bien) vendre,
- Soit Atos ne sait pas (bien) produire,
- Soit les chiffres sont erronés (ce qui est possible !).
- Soit la combinaison des 3 hypothèses...



Le directeur de la RBU répète :

- *qu'il y a des projets en rouge parce qu'ils ne sont pas à l'objectif décrété en avant-vente (quand les objectifs sont fantaisistes, ce n'est plus de l'ambition mais du n'importe quoi !)*
- *que les managers doivent embaucher même si il n'y a pas immédiatement de projets connexes (affligés managers qui ont des injonctions contradictoires !)*
- *qu'il existe un coût élevé de non-qualité (autrement traduit : les risques, la production, et les staffing nécessaires n'ont pas été pourvus !)*
- *que les salariés ne sont pas motivés ou abandonnent les certifications (en passant sous silence, qu'ils doivent produire en même temps !)*
- *qu'il y a des grands problèmes de recrutements et qu'il est envisagé de rappeler les salariés qui ont démissionné (sic !) et recréer des centres locaux RH (c'est dommage il y a 6 mois, cette déportation du centre RH en Bulgarie !)*
- *qu'une politique ambitieuse de 1000 recrutements, est décidée pour 3 ans (l'ambition est déjà un échec constaté par les experts !).*

En 2021, avec 431 embauches au 1^{er} semestre et 350 prévus au second, le résultat n'y est pas. Que comprendre de la déclaration du DG Atos sur France Info proclamant 2500/3000 embauches en France cette année ? Mais comment peuvent-ils être crédibles ? Et le directeur d'en rajouter :

- *une gros effort de formation pour gérer les changements de métiers avec la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels sera mise en place (Pas de chance, le rapport Syncea sur la politique sociale d'Atos démontre que les objectifs de formations sont réalisés à 50% seulement chaque année depuis 2018,.. Produire ou Instruire, Atos a choisi...).*
- *Il n'y a pas **actuellement** d'autres projets d'externalisation comme Aral. (Tout le cynisme est dans l'adverbe !).*

Atos veut immédiatement afficher une marge élevée et joue sur tout les tableaux : on minimise les coûts en avant-vente pour gagner le marché, ensuite la production doit ramer avec des équipes réduites et peu formées, ce qui entraîne des projets sous risques ! En un mot le bon sens et la clairvoyance...

On sait tous qu'une anomalie détectée chez le client coûte sept fois plus chère à résoudre qu'en test interne et que les méthodes agiles et consœurs doublent les coûts de développement. On sait tous que la montée en capacité d'un salarié sur une activité sera de 1 ou 6 mois, suivant les formations reçues... Et la direction continue à sous-estimer, sous-staffer, sous-former, et sous-motiver !

Atos fabrique ses propres turpitudes.

Et se plaint des conséquences alors qu'il se complait dans les causes !

De l'inconvénient de nommer les salariés

La CGT reprend systématiquement la direction quand elle emploie le mot collaborateur. Les textes légaux disent *travailleurs* ou *salariés*, à croire qu'Atos nie ces appellations. La direction a cependant franchi encore un pas dans la novlangue pour nommer les salariés. Rappelez-vous l'étiquette qui a fait long feu de « business technologist » dont voulait nous affubler Atos. Maintenant, la mode serait à « business partner » !

Manque plus que d'ajouter le mot « external » pour être sûr de ne plus faire de RH chez Atos !

Rapport d'expertise sur la politique sociale Atos 2020

Le rapport du cabinet d'expertise Syncea sur la politique sociale Atos France recoupe les informations de la presse et contredit les déclarations grandiloquentes de la direction ! Voici des extraits significatifs :

- *Fin 2020, la France représente 11% des effectifs du groupe pour 21% du CA.*
- *L'effectif Atos France a diminué de 27,2% depuis fin 2014 !*
- *Le modèle opérationnel cible de la GBU France apparait trop orienté sur la compétitivité coût, il ne permet pas de se différencier en création de valeur pour les clients.*
- *Le plan stratégique de la GBU France place en priorité l'offshorisation avec les risques encourus pour les équipes en place : baisse de la qualité de service, dévalorisation des compétences, tension objective sur les salaires...*
- *En dehors de salariés bénéficiant de parcours professionnels clairement identifiés (Internal First, juniors et experts, reskilling), les autres semblent à l'écart de la politique sociale d'Atos.*
- *L'inadéquation des compétences actuelles avec les offres clés du groupe Atos est le résultat d'un manque d'anticipation de la politique RH ces dernières années.*
- *Au terme de la réorganisation RH, ~30% des postes de ce service devraient disparaître en France.*
- *Le nombre des salariés augmentés est passé de 75% en 2019 à 8 % en 2020*
- *Les principaux problèmes d'Atos au niveau des compétences sont :*
 - *un manque d'investissement se traduisant par une politique de recrutement sur la réserve,*
 - *des niveaux d'augmentation des salaires restrictifs en 2020,*
 - *une politique de formation pas assez soutenue au regard des enjeux.*
- *Les recrutements sont vus comme un coût au sein d'Atos et non comme un investissement.*
- *En juillet 2021 430 personnes avaient été recrutées, 350 sont prévues d'ici la fin d'année, quand la direction déclare qu'il en faudrait 3000 par an pour donner des marges de manœuvre et de la flexibilité,*
- *Atos accumule des retards en matière de formation depuis plusieurs années avec des objectifs de Taux d'Activité Congés Exclus laissant peu de marge de manœuvre.*
- *Au sein de ce secteur en perpétuelle évolution, le maintien de l'employabilité des effectifs (qui est de la responsabilité de l'employeur) n'est pas au rendez-vous. ~43% des salariés n'avaient pas suivi d'actions de formations structurantes (durée > 1 jour et formations non obligatoires) depuis 2 ans et +.*
- *La non-atteinte régulière des plans de formation définis résulte notamment d'une vision « réduction des coûts » prédominante chez Atos au détriment de l'investissement.*
- *En matière de certifications, l'objectif fixé est loin d'être atteint au niveau de la GBU France (47,1%) en 2020. La France est l'une des GBU Atos qui affichent le plus faible taux d'atteinte du groupe.*



Pourvu que la direction lise enfin ce rapport qui change des idées fumeuses de stratégie à l'œuvre !

Syntec : revalorisation de la grille de salaire depuis le 1er nov. 2020

La convention collective fixe des montants de salaires minimaux que les employeurs doivent respecter et appliquer, en dehors des augmentations collectives ou individuelles. La grille Syntec réévaluée des minimas applicables aujourd'hui est la suivante :

ETAM (employés, techniciens, agents de maîtrise) (salaire brut)			INGENIEURS et CADRES (salaire brut)				
Position	Coefficient	Minima mensuel brut €	Position	Coefficient	Minima mensuel brut €	115% forfait réalisation mission brut €	120% forfait jour brut €
1.1	230	1 558,80 ₣	1.1	95	1 983,60 ₣	2281,14	2380,32
1.2	240	1 587,50 ₣	1.2	100	2 088,00 ₣	2401,20	2505,60
1.3	250	1 618,50 ₣	2.1	105	2 186,10 ₣	2514,01	2623,32
2.1	275	1 683,75 ₣	2.1	115	2 394,30 ₣	2753,44	2873,16
2.2	310	1 786,70 ₣	2.2	130	2 706,60 ₣	3112,59	3247,92
2.3	355	1 922,60 ₣	2.3	150	3 123,00 ₣	3591,45	3747,60

Atos affirme avoir valorisé une centaine de salariés, vérifiez vos droits et réclamez si nécessaire !