



**Vos correspondants CSE pour toute question ou complément d'information :**

- ◆ Stéphane Garcia (stephane.garcia@atos.net)
- ◆ Saadia El Ghouaouta (saadia.el-ghouaouta@atos.net)
- ◆ Véronique Vergnon (veronique.vergnon@atos.net)
- ◆ Jean-François Touzan (jean-francois.touzan@atos.net)
- ◆ Christelle Beaulieu (christelle.beaulieu@atos.net)
- ◆ Hervé Richard (herve.richard@atos.net)
- ◆ Eric Gardet (eric.gardet@atos.net)
- ◆ Bernard Delor (bernard.delor@atos.net)

**Quand un clown entre au palais, il ne devient pas roi, mais le palais - dit le proverbe - devient un cirque. Sans doute faudrait-il faire le bilan des soi-disant capitaines d'industrie qui se sont succédés à la tête du groupe. Leur talent tient surtout dans leur aptitude à disparaître opportunément avant que les conséquences de leurs visions stratégiques ne reviennent en escadrilles d'emmerdes. Et les salariés paient les pots cassés, encore et toujours. Pas étonnant que nombre d'entre eux prennent le large. Ceux qui restent se demandent comment on a pu en arriver là. La CGT aurait beau jeu de dire qu'on l'avait bien dit. Mais on en a un peu marre d'avoir raison et de le claironner au milieu du naufrage. Comme le groupe ne manque pas d'atouts, à commencer par ses salariés, on préfère vous tendre la main et peser de toutes nos forces pour redresser le cap. Vous pouvez compter sur nous, mais comprenez bien qu'on compte aussi sur vous !**

**Expertise des résultats 2021 et orientations 2022**

Le cabinet mandaté par les élus afin d'effectuer l'expertise des résultats et orientations communiqués par la direction a présenté le 13 juillet ses conclusions. Elles éclairent et facilitent grandement la réflexion sur la réorganisation / scission annoncée.

**La croissance externe a été mal maîtrisée**

Acheter sans cesse des sociétés comme l'a fait Atos ces dernières années est certes un moyen facile de se payer de la croissance externe. Mais il est plus difficile de mener à bien le travail indispensable d'intégration qui doit accompagner ces acquisitions. Faute de l'avoir fait, Atos voit s'effriter semestre après semestre la croissance chèrement payée. L'acquisition au prix fort de Syntel est un échec à mettre au passif de la stratégie « Breton », la filiale ne parvenant pas à saisir les opportunités de l'offshore sur un marché européen pourtant propice. Les difficultés du groupe à transformer ses commandes en chiffre d'affaire et en marge interroge. Seule la vente de Worldline a permis de contenir pendant un temps le déficit de trésorerie. Le groupe se trouve maintenant dans une situation difficile. Montrer une capacité à dégager du « cash » est désormais primordial pour s'attirer les bonnes grâces des marchés et des actionnaires



**Le groupe est en retard sur ses compétiteurs**

Entre 2015 et 2021, le groupe a fait du surplace pendant que ses compétiteurs progressaient. Certes, le marché de l'infrastructure est en repli mais sur ce marché Atos recule plus que ses concurrents. L'année 2022 est cruciale et, de l'avis de l'expert, le groupe doit absolument redresser sa trésorerie pour « rassurer le marché ». Des actifs vont devoir être cédés dès 2023 afin de participer au financement des coûts immédiats de restructuration. Les pertes à venir sur certains contrats requièrent quant à elles des actions correctives immédiates. Mais lesquelles ? Et pour quel impact social ? Enfin, BDS, regardée comme une « pépite », ne pourra pas le rester éternellement si les coûts de restructuration du groupe impactent négativement les capacités de croissance de la division, laquelle doit atteindre une taille critique dans un marché en train de se consolider très vite.

**Un projet de scission peu convaincant**

De l'avis de l'expert, le projet présenté par la direction d'Atos n'est pas abouti, car il se borne à un schéma directeur. Certes, des choix sont faits, par exemple l'abandon d'une stratégie consistant à couvrir de bout en bout l'intégralité du marché en agrégeant des activités différentes. Conséquence de ce choix, l'organisation verticale par industries « SPRING » si laborieusement déployée n'est plus pertinente, elle est donc abandonnée. Quant au programme « LEAP » qui visait à fabriquer de toutes pièces non seulement une nouvelle culture groupe, mais aussi le « collaborateur nouveau » en reformatant la pensée et les comportements des salariés (rien que ça !), il est également arrêté, voilà au moins une bonne nouvelle.

Mais en l'état, le plan n'est guère convaincant. Etiré sur une longue et incertaine période de 5 ans, il ne va pas au-delà des orientations stratégiques. Les actions à engager pour développer chacune des deux futures

sociétés restent à définir. Or les synergies dans les choix effectués ne sont pas évidentes : le mariage de BDS avec le pôle « digital » ne va pas de soi ; de même pour l'entité « décarbonation » qui reste quelque peu nébuleuse... Par ailleurs, les moyens prévus pour la requalification, dite « reskilling », des équipes sont très – trop – en retrait en regard des coûts très élevés consentis pour la restructuration, dans un rapport de 1 à 10 ! En synthèse les moyens engagés pour créer la croissance annoncée sur les prochaines années ne sont pas à la hauteur des ambitions. La Recherche & Développement, notamment, est sous-financée en regard de celle de la concurrence.

### Evidian (SpinCo) : faut-il refaire Bull ?

En d'autres termes, créer Evidian ne revient-il pas à reconstituer le groupe Bull avant son intégration à Atos ? La question est pertinente : les activités issues de Bull ont bénéficié grâce à Atos d'un plus large accès aux marchés mais le groupe s'est montré incapable d'en appréhender les spécificités. L'intégration sans intelligence dans un modèle SSII inadéquat a été préjudiciable à plus d'un titre. La scission pourrait alors être vue comme le moyen de débarrasser ces activités des pesanteurs kafkaïennes d'Atos, mais au risque de s'exposer à la mainmise d'un autre groupe...

Il s'agit avant tout de préserver « ce qui fonctionne » ! Aujourd'hui, le flux de trésorerie de ces activités n'est pas satisfaisant et dénote une dégradation des résultats qui seraient pourtant positifs sans les coûts de restructuration passés et à venir, notamment ceux résultant de la fumeuse - et désormais avortée - réorganisation « Spring », les coûts d'acquisition de nouvelles sociétés, sans oublier les distributions de dividendes. La valorisation de la future société Evidian est estimée à environ 5 milliards d'euros - très supérieure à la valorisation actuelle d'Atos - dont 2,5 milliards pour la seule activité de cyber sécurité (hors dettes évaluées à environ 2 milliards). Mais Evidian devra atteindre des objectifs de productivité exceptionnels afin de rembourser la dette de restructuration d'Atos.



### Risque d'OPA sur Atos ?

Quid si un groupe lançait maintenant une OPA sur Atos ? Par exemple Thales, ce que le gouvernement verrait paraître d'un bon œil. C'est une éventualité, surtout au vu de la dégradation actuelle du cours en bourse. Néanmoins, la direction oppose à cette éventualité un argument inattendu : dans le rachat du groupe entrerait aussi en compte le poids du passif : dettes, coût des infrastructures vieillissantes, etc. Ce qui dévaloriserait grandement les garanties de retour sur investissement du repreneur. En somme, la mauvaise situation du groupe le protégerait d'une OPA... Pour le dire plus crûment, les éventuels repreneurs préfèrent en général laisser la direction faire le sale boulot de liquidation et de désossage avant d'avancer leurs pions.

### Inquiétudes sociales

La réduction des coûts pour remplir la caisse, passera comme à chaque fois par des actions à court terme : « juniorisation », « offshorisation », « travel freeze », etc. La direction dit qu'il n'est pas prévu de plan social ni de projet d'externalisation en France sur les 18 mois à venir. La croira qui veut... Des cessions d'actifs vont en tout cas être effectuées, pour environ 500 millions d'euros courant 4ème trimestre 2022. Quels actifs ? La direction prétend que les arbitrages n'ont pas été fait à ce jour. L'Europe du sud, dit-elle, devrait atteindre ses résultats et donc ne pas être affectée. Les autres zones (Europe centrale, USA) pourraient en revanche subir des gels d'embauches, de frais de déplacements, de formations... ou pire. A la question « Atos a-t-il vocation à conserver une présence mondiale ? », la direction répond non. La cession de zones géographiques est donc envisagée pour financer la restructuration. La finalisation d'un plan social en Allemagne est déjà en cours, de même que la réduction des activités d'infrastructure / infogérance aux Etats Unis.

L'amélioration de la marge des activités émergentes risque fort de passer comme d'habitude par des actions préjudiciables aux salariés, encore et toujours regardés comme une variable d'ajustement économique. Mais est-ce bien intelligent avec un marché de l'emploi aussi concurrentiel sur ces secteurs ? Quant aux activités historiques, elles vont subir la contraction du marché, l'obsolescence de certains datacenters... **Pourtant, aucune action d'envergure de formation et d'accompagnement des salariés n'est annoncée.**

**La rentrée risque donc d'être difficile. En France, même si l'employeur a souvent le dernier mot, le droit du travail - ou ce qu'il en reste - demeure protecteur dans une certaine mesure. Vos élus CGT n'épargneront pas leurs forces. Mais le principal levier pour infléchir les orientations de l'entreprise dans un sens plus favorable aux salariés demeure bien sûr la mobilisation des salariés eux-mêmes ! A bon entendre.**

**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.*

Contactez-nous : [cgtatosbull@cgtatos.org](mailto:cgtatosbull@cgtatos.org). Notre site : <http://www.cgtatos.org> **Twitter CGT Atos**

## Bilan santé, sécurité et conditions de travail de l'année 2021

Le bilan présenté par la direction contient essentiellement des données chiffrées sur les arrêts et accidents de travail ; A noter que ces chiffres sont « pollués » par la période Covid dont les effets (maladie, cas contact, garde d'enfant...) sont pris en compte de manière indifférenciée.

**La CGT souligne qu'il manque l'analyse et le bilan des actions de prévention** au titre du Plan de Prévention des Risques Professionnels (PAPRI Pact) de chaque site. Et pour cause, ces plans de prévention n'ont pas été établis, et donc pas mis en œuvre en 2021. Il faudra veiller à ce que la direction corrige cette situation en 2022.

... RIEN DE L'AUTRE CÔTÉ, NON PLUS !...



## Certification CEFRI

Le CEFRI est le Comité français de certification des Entreprises pour la Formation et le suivi du personnel sous Rayonnement Ionisant. Il a été créé en 1990 par les professionnels de l'industrie nucléaire.

La certification concerne la capacité d'une entreprise à effectuer des travaux sous rayonnements ionisants et à satisfaire aux exigences réglementaires applicables. Elle examine les aspects d'organisation du travail, de suivi médical et de formation du personnel.

L'audit n'a pas relevé de non-conformité.

Les élus notent que c'est la première fois que cette présentation est exposée aux élus.

## Evaluation des risques professionnels (DUERP) 2022

Sont concernés les sites de Guadeloupe, Martinique, La Réunion, Bruyère le Châtel, Echirolles et Les Clayes-sous-Bois. Les sites d'Angers et Trélazé restent à traiter. Les autres sites de France, dont les activités ne relèvent pas exclusivement du périmètre de notre CSE, verront leurs DUERP examinés en CSE Central.

**La CGT demande que le Programme Annuel de Prévention des Risques et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) des Clayes soit complété** afin d'intégrer les obligations issues du décret de 2016 sur la prévention des risques liés aux ondes électromagnétiques, notamment en ce qui concerne les salariés amenés à travailler pour des projets intégrant des équipements et technologies spécifiques pouvant générer des champs électromagnétiques. Chaque projet se doit d'intégrer une analyse de risque spécifique et des actions de prévention spécifiques, dont la teneur est définie par le décret en fonction du niveau d'exposition susceptible de survenir. La direction rechigne à agir et le point demeure en discussion avec la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

**La CGT rappelle que même si la direction refuse de prendre en compte ces obligations réglementaires, leur application pourra néanmoins être demandée par les élus.** L'employeur est alors tenu de les intégrer dans le bilan santé annuel et, en cas de carence, d'en justifier la raison. Au risque de s'exposer à des poursuites pour faute inexcusable.

## Adaptation de l'organisation de Digital ID

Cryptovision, acquise par Atos en août 2021, est une entreprise de 74 salariés spécialisée dans la cryptographie. Elle intervient dans trois principaux domaines :

- Passeport, carte d'identité, technologies biométriques et lecteurs associés,
- Contrôles d'accès (cartes PKI, chiffrement des communications),
- Cryptographie pour l'IOT (machines & objets connectés, communications entre sous-ensembles automobiles, ...)

Digital ID regroupe les salariés de Cryptovision en Allemagne et, en France, les salariés issus de Keynectis (IDnomic) ainsi que ceux de Bull SAS travaillant sur les mêmes domaines de signatures électroniques.

Une convergence va être nécessaire en termes de technologies, par exemple sur les solutions de PKI, les différentes entités regroupées ayant chacune développé leurs propres solutions.

## Transfert des contrats de travail des salariés d'Atos Management France

Les contrats de travail des salariés d'Atos Management France (AMF) sont transférés à la société Atos France, au titre de l'article L1224-1 du code du travail. Ce transfert est sans impact sur le rattachement social des salariés au CSE ABT&FS.

**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.*

Contactez-nous : [cqtatosbull@cqtatos.org](mailto:cqtatosbull@cqtatos.org). Notre site : <http://www.cqtatos.org> **Twitter CGT Atos**

## Résultats 1er semestre et perspectives 2ème semestre 2022 de BDS

**La direction revient sur le plan de transformation / scission du groupe. La séparation, dit-elle, devrait être faite au plus vite, dès mars 2023 dans le meilleur des cas.**

Le directeur de BDS explicite les motivations économiques de ce choix : le développement et l'élargissement du cloud repousse le HPC vers le très haut de gamme. Et à l'autre extrémité du champ des technologies, le traitement local, dit « edge computing », prend également de l'ampleur porté par le déploiement de la 5G. Aujourd'hui, la bascule « en mode cloud » d'un client représente une baisse de chiffre d'affaires de 25%. Les technologies de sécurité, initialement développées pour les datacenters, doivent donc maintenant se porter vers le cloud, le edge computing, et l'internet des objets.

Les objectifs de BDS sont de se renforcer sur les axes de souveraineté (type Défense Nationale) et domaines stratégiques dits « Mission Critical Systems » (MCS). Nous apprenons qu'un plan d'investissement en Recherche & Développement pour BDS serait prévu sur les 5 prochaines années. C'est une première !

**En France, la direction de BDS confirme un 1er trimestre 2022 très positif** : tous les chiffres sont dans le vert. Le 2ème semestre en revanche sera, dit-elle, « sous vigilance ». L'impact des difficultés à embaucher et à retenir

les salariés est flagrant : la stagnation des activités serait, toujours selon la direction, largement imputable à celle des effectifs. Bref, Atos peine à se doter des moyens humains indispensables à sa croissance. De plus, le HPC ne devrait enregistrer aucune opportunité majeure sur la période. L'accent sera donc mis, dit la direction, sur une rationalisation de gestion afin d'améliorer la maîtrise des projets et leur rentabilité. En général, cela veut dire des effectifs d'équipes revus à la baisse pour produire à moindre coût avec moins de salariés. Et vu que des salariés, justement, on a du mal à en trouver, d'une certaine manière ça tombe bien. Sauf bien entendu pour ceux qui restent et qui vont se taper la même charge de travail globale, mais à effectif réduit...

COMME JE L'ANNONÇAIS HIÉR  
À VOTRE COLLÈGUE QUI EST EN  
CONGÉ MALADIE DEPUIS, IL VA  
FAUOIR FAIRE DE GROS EFFORTS



**Le recrutement et la rétention des compétences restent des enjeux majeurs.** S'il fallait encore s'en convaincre, les chiffres révèlent à quel point la situation est grave : à juin 2022, BDS compte 217 départs depuis le début de l'année - dont 30 pour la seule cybersécurité - contre seulement 160 embauches.

### Point de situation du site d'Échirolles

**Les actions relatives au plan amiante continuent de faire l'objet d'un suivi rigoureux de la part des élus.** A ce jour, 51 actions sont closes, 7 sont en cours et 3 ont été abandonnées.

La problématique amiante est partagée avec les prestataires intervenant pour les déménagements vers le site « Iseran », ce qui a conduit à la rédaction d'un plan de prévention commun avec le déménageur Demeco : plans de circulation autorisée ou sous contraintes, pose de panneaux de sol, mesures d'empoussièrement amiante pendant la durée des déménagements.

Aucune reconnaissance de maladie professionnelle amiante n'est signalée à ce jour. La continuité du suivi médical des salariés, l'archivage de ce suivi et du dossier technique amiante (DTA), le traçage de la durée de présence et de la localisation des salariés dans les anciens locaux (y compris après leur démolition) sont demandés à la médecine du travail. Les élus s'interrogent sur le bien fondé pour l'entreprise de se décharger de cette responsabilité sur le service de santé au travail. A noter par ailleurs que ces informations ne sont disponibles que depuis 2005 seulement .

**La fermeture du site sera effectuée progressivement** : jusqu'en septembre / octobre le sous-sol du bâtiment F reste accessible aux salariés, mais uniquement le jeudi midi, et seulement pour la continuité des activités de prêts du CSE. Les aménagements devant accueillir à terme ces activités sur le nouveau site ne sont en effet planifiés qu'en septembre. La fermeture totale sera probablement faite courant octobre.

### Projet Hermes - Site des Clayes-sous-Bois

La déconstruction des anciens bâtiments est prévue au troisième trimestre 2022. L'information / consultation des instances de représentation du personnel commencera en septembre.

**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.*

Contactez-nous : [cgtatosbull@cgtatos.org](mailto:cgtatosbull@cgtatos.org). Notre site : <http://www.cgtatos.org> [Twitter CGT Atos](#)