

La direction nous censure et menace ! Le projet de scission commence mal !

Atos censeur de scission !

Ce n'est pas du tout anecdotique : la direction a bloqué plus d'une semaine un tract CGT qui relatait son analyse de la scission lors du CSEC du 06/10/22...

En fait, rien n'est brillant pour Atos obligé d'emprunter, contraint à une scission du groupe, et impliqué dans la vente d'actifs comme gages aux banques... En passant, ce sont les mêmes dirigeants qui nous vantaient l'application d'un seul grand groupe depuis 10 ans, que l'on retrouve comme têtes dites pensantes d'un démantèlement de l'entreprise ! C'est sûr que c'est difficile de prôner les gains de factorisation dans une grande société commune puis du jour au lendemain, de déclamer que l'éclatement est plus profitable !

Personne n'est convaincu : ni la bourse, ni les financiers qui estiment que le groupe se meure, ni les actionnaires, ni la presse spécialisée, ni les groupes acheteurs possibles, ni les salariés qui ont perdu toute confiance.

La direction par contre veut briller et contrôler un petit domaine qui lui reste : la communication envers les salariés ! Qui doit être dixit : maîtrisée, non anxiogène, positive, et pleine d'opportunités... Curieusement, il semble que la communication de la CGT ne réponde pas à ces critères ! Nous avons toujours été au service des intérêts collectifs des salariés, et notre position a toujours été de partager immédiatement toute information sociale vous concernant !

Et là commence la guerre de tranchée :

- La direction se targue d'avoir transmis des informations hautement confidentielles non diffusables.
- De l'autre, le haut management dans ses visites de sites lâche des bribes sur la scission.
- Le président du groupe - un homme au-dessus de tout soupçon paraît-il - étale des informations dans la presse.
- Et la presse obtient et publie régulièrement des informations très précises, issues de sources occultes...

L'avocat de la CGT, contacté pour l'occasion sur le sujet, précise qu'une information considérée comme confidentielle ne l'est plus à partir du moment où elle est publiée dans le domaine public. La direction Atos répond - suivez le raisonnement - qu'une information connue du public garde son statut de confidentialité et ne peut pas être reprise dans un tract...

La direction nous menace d'un procès mais elle ne dit pas si c'est Evidian ou NewAtos qui portera le procès ! C'est ça qui est compliqué avec les scissions... Et on attend les arguments affutés d'Atos !

Quelle est donc cette information qu'Atos veut tenir secrète ? Les réductions d'effectifs en France, 15% du futur NewAtos, soit 1 salarié sur 6... En effet, inutile que les salariés prennent connaissance de cette nouvelle motivante... Et la CGT réplique : qu'on se le dise, c'est dans la presse !

Article de tract CGT : mode d'emploi

Avoir une bonne analyse pour
la défense des salariés

Un bon avocat...



Et ne pas
lâcher devant
la direction !

- FAUCON -

Projet de scission du groupe ATOS : sondez, il en restera toujours quelque chose !

D'un côté, la direction exige des représentants du personnel de ne pas divulguer d'informations pendant la durée des informations-consultations. De l'autre, elle se permet déjà de "sonder" les salariés (cf mail « Atos Inside #54 : découvrez les actualités du mois d'octobre ! » du 20 octobre). La direction communique le minimum aux salariés (mais que sait elle vraiment ?), et demandent déjà leur ressenti : « Vos commentaires nous permettront d'ajuster les communications au cours des prochains mois » !

**C'est le B-A-BA de la nouvelle communication : répondez, nous nous en servons !
La seule réponse, c'est de refuser de répondre à ce sondage et de toujours confronter les informations que veut bien donner la direction avec celles de la CGT qui n'informe pas à la légère.**

Scission : les questions CGT et .. les réponses Atos attendues !

Les salariés sont sereins avec la scission proclame la direction, ils sont inquiets et se posent des questions sur leur devenir réplique la CGT ! Partageons nos interrogations, nous sommes dans l'attente de réponses ! Voici un extrait des 200 questions CGT transmises à la direction qui nous doit, dit la loi, une information loyale, sincère et complète... Jugez-en avec les premiers retours de la direction !

Principales Questions CGT	Premières réponses de la Direction
<i>Le groupe Evidian sera coté en bourse.</i> Le groupe sera scindé en 2 holding sur leurs marchés respectifs. La création de valeur serait surtout portée par la vente d' Evidian. Quelle est l'échéance envisagée de vente d'Evidian ?	Le montant des recettes de la vente des actions Evidian par TFCo dépendra de la valorisation du futur groupe Evidian après la scission. Nous prévoyons que la vente de la participation de 30% couvrira une partie importante du redressement de TFCo.
<i>Un plan de cessions d'actifs est prévu.</i> Si Atos ne trouve pas de repreneur pour ses actifs, la France pourrait-elle subir des projets comme l'externalisation d'Aral ?	La direction est confiante sur le succès des cessions visées.
<i>Après la séparation, les deux groupes Evidian et NewAtos fonctionneraient chacun de manière autonome.</i> Pourquoi la stratégie du groupe de construire une ESN possédant l'ensemble de la chaîne IT est-elle aujourd'hui devenue obsolète ?	La réponse a été apportée par écrit aux élus du CSEC.
<i>Il y a absence de dynamique commune et d'opportunités entre le marché de Tech Foundations et celui de BDS/Digital.</i> Or la direction vante les futures opportunités communes. Explications de la contradiction ? Et surtout que permettra la scission pour le travail commun des entités que ne permet pas le groupe actuellement ?	Le terme « absence » utilisé est en effet trop fort. Comme toujours, la réalité comporte plus de nuances. Même si des opportunités existent, elles sont de plus en plus floues dans nos écosystèmes actuels [...].
<i>Il est évoqué des accords d'affaires, de sous-traitance, de refacturation entre les 2 futurs groupes Evidian et NewAtos.</i> Ne réinvente-t-on pas par accords ce qui existe avec la structure groupe ? Comment s'organisera la collaboration et les marchés entre les 2 futurs groupes si il n'y a plus d'autorité commune ?	Ces accords n'ont pas vocation à perdurer au-delà de 2 ans pour la majeure partie. [...] Au-delà de la période, il pourra y avoir des accords stratégiques sur des durées plus longues [...].
<i>Qualité et productivité : il existe des lacunes dans le déploiement de l'automatisation et des pratiques Lean dans toute l'organisation pour améliorer la productivité.</i> Quelles seraient les démarches Lean dans les 2 futurs groupes ? Quel est le bilan du Lean déployé depuis 2007 ?	Nous mettons en œuvre une démarche industrialisée par contrat s'appuyant sur 4 offres technologiques : BPA, quality automation, Infra automation, AIOps.
<i>Accroître la production off-shore.</i> Ca fait maintenant 20 ans qu'Atos tente d'augmenter sa production off-shore. Cela représente actuellement 50% des effectifs du groupe, Est-ce que les finances vont mieux ? Donc quelle est le bilan de ces 20 ans d'off-shoring en France	Comme indiqué dans la note, il ne s'agit pas d'appliquer 100% sur tous les secteurs et clients, mais bien d'appliquer un modèle plus marqué off-shore ou local. L'idée est justement de sortir d'une stratégie de pourcentages moyens.
<i>Les DSI préfèrent les acteurs capables de fournir des capacités de bout en bout...</i> La scission impactera t'elle les services de bout en bout ?	Le bout en bout fait référence au service et au portfolio de TF.[...] TS restera inchangé avec une évolution vers plus de consulting technologique [...].
<i>Le groupe Atos annonce l'arrêt de contrats non rentables.</i> Combien ? Quels types ? Où ? Quels clients ? Et pour quels coûts de rupture ? Provisions de dédit prévues ? Impact sur réputation ?	Les analyses et les négociations sont en cours au cas par cas, la direction des opérations ainsi que les leaders d'industries pilotent sur une base hebdomadaire l'avancement de ces sujets.
<i>La satisfaction client du Groupe, est en moyenne supérieure de 20 % aux normes du secteur.</i> Atos est moins bon que ses concurrents mais le client est satisfait plus qu'ailleurs ! Quelles explications ?	Dans la situation actuelle du groupe, le maintien de nos parts de marché est essentiel. Nous portons une attention sur la satisfaction (delivery) de nos clients, qui nous permet d'étendre nos ventes de services et produits.
<i>Mettre en œuvre un programme d'accompagnement au changement, un programme de rétention des salariés sensibles et clé (ex : nouveaux , salariés transversaux, les talents...).</i> Quel sont les processus, critères, modes opératoires du programme rétention des salariés dits « désirés » ?	Au sein du groupe, des programmes existent et sont déjà en place. Ils vont être renforcés notamment par des rencontres avec des talents par le directeur RBU Europe sud et la DRH France lors des Managements Tours et l'implication dans le réseau d'ambassadeurs.
<i>Pour NewAtos, la presse annonce 800 suppressions d'emplois.</i> Sans arrêt des embauches pendant la période ? Quelle population ciblée ?	Comme indiqué dans les réunions du 6 & 13 oct., le recrutement continuera dans les 2 groupes. Il ne s'agit pas de suppression d'emplois mais de réduction d'effectifs par le biais des départs naturels non remplacés.
<i>Salariés affectés aux fonctions transverses : séparation sur les 2 groupes.</i> La séparation des fonctions transverses et mutualisées ne va-t-elle pas entraîner des risques de dysfonctionnement et d'impact santé par la réduction des forces ? Des recrutements sont-ils prévus ?	Chaque groupe bénéficiera de fonctions support (RH, finance, Legal, IT...) dimensionnées en fonction de leur organisation spécifiques [...] A priori il n'est pas prévu de recruter des fonctions support supplémentaires

La CGT majoritaire aux élections professionnelles chez Atos-Keynectis

En 2019, dans sa spirale continue d'achats d'entreprise, Atos a acheté Keynectis, société spécialisée en cybersécurité. En oct. 2022, se sont déroulées les élections professionnelles, résultat : 63% des voix des salariés pour la CGT avec 80% de taux de participation !

Les ingrédients sont toujours identiques : injustice, traitement inégalitaire des salariés, conditions d'intégration dans Atos, environnements de travail dégradés, blocage des évolutions, font que les revendications se traduisent en vote pour le syndicat le plus investi et le plus combatif : la CGT !

Rien n'aurait été possible sans l'investissement, le courage et la ténacité des élus CGT Keynectis. Qu'ils en soient vivement remerciés. Vos représentants du personnel CGT sont encore plus motivés pour continuer à défendre l'ensemble des salariés de Keynectis, contactez-les !

Coriolis, début de l'enquête paritaire, un premier pas constructif pour les salariés

Le 18/10, la direction a organisé une réunion sur les alertes concernant le projet Coriolis remontées par les Représentants du Personnel du site de Sophia. La direction demande un rapide historique de la situation :

- Une consultante, déclarée en surcharge de travail et à bout de force a demandé à changer de poste. La direction a refusé, avec pour conséquence l'arrêt maladie de la salariée. Nouveau refus à son retour pour, cette fois, une rupture conventionnelle : la salariée a été contrainte à démissionner.
- La surcharge de travail s'est avérée élargie à l'ensemble de l'équipe d'après le nombre d'alertes remontées aux RP. Celle-ci est reconnue par le management qui évoque un manque de ressources et de capacité de production
- Les RP ont été informés fortuitement d'une tentative de suicide d'un autre salarié de l'équipe, sur le lieu de travail.
- Le turn-over de l'équipe est important induisant beaucoup de sous-traitance dont les conditions de travail entrent dans le champ d'investigation des élus du personnel,.
- L'équipe de consultants fonctionnels est souvent en déplacement sur toute la France.

La direction estime que les RP ne sont pas qualifiés pour parler de tentative de suicide, et que comme il n'y a eu que 48 h d'arrêt prescrit par le médecin du salarié, ce n'est qu'un non événement !!

Une étude (par la direction) des entretiens de performance remonte que « globalement » (tout est dans l'adverbe...) le stress et la surcharge de travail ne sont pas prédominants... Le management projet affirme que le taux de démission sur Coriolis est normal, dû à des débauches de nos salariés par la concurrence.

Les autres arguments de la direction pour se dédouaner de toute responsabilité sont qu'il n'y a que 6 ou 7 consultants seniors qui se déplacent aujourd'hui 3 à 4 jours par semaine (!), qu'il n'y a pas d'heures supplémentaires effectuées sur le projet (est-ce pour autant qu'elles n'existent pas ?) et que les surtemps de déplacement sont bien déclarés.

Vos représentants mettent en opposition les assertions de la direction et les alertes santé qui remontent du projet ! Retour à la réalité ! Finalement la direction propose une enquête conjointe avec les RP auprès des salariés concernés mais précise qu'il ne faut pas « enquiquiner » (dixit) tout le projet Coriolis. Les élus obtiennent la possibilité d'expression de tous les salariés sur leurs conditions de travail !

La direction propose une méthode d'enquête, revue par vos représentants. Enfin on avance ! Une deuxième réunion est donc organisée sur le suivi de ces Danger Grave et Imminent. Sont présents la directrice du projet, le chef d'établissement de Sophia, les RH, la chargée Atos de prévention des Risques Psycho-Sociaux, et les représentants du personnel : 2 RP de Sophia et 2 représentants syndicaux, que des CGT !

Tous les autres syndicalistes nationaux devaient être occupés à des choses plus importantes que les conditions de travail. Heureusement les RP de Sophia sont impliqués sur la santé des salariés !

Brève de comptoir sur Coriolis

De l'autre, il y a des alertes de santé...

D'un côté, la direction dit que tout va bien...

Heureusement qu'au milieu, il y aura l'enquête conjointe prévue entre direction et représentants du personnel !



La direction porte plainte contre X en visant vos élus !

En réunion CSEC du 24/10, la direction lit une déclaration à l'attention des élus du Comité Social et Economique Central, jugés sans preuves comme coupables des fuites d'informations parues dans la presse ! C'est oublier un peu vite que des informations liées à la scission d'Atos sont distillées depuis le début par le management de la RBU et le président du conseil d'administration ! Dans la tête de nos dirigeants les élus seraient-ils des gens sans vergogne ne respectant pas leurs engagements de confidentialité ? Ce qui serait impossible de la part de manager vertueux ?

On y apprend qu'une plainte a été déposée : « cette fuite de données a fait l'objet d'un dépôt de plainte pénale contre X. Cette décision a été prise afin de sauvegarder les intérêts d'ATOS contre ce type d'agissements particulièrement nuisibles pour le groupe. Nous en appelons à votre responsabilité à toutes et à tous afin de veiller au respect de la confidentialité et de l'obligation de discrétion et d'ainsi permettre un niveau de confiance et de transparence au service du dialogue social ». Pour ce qui est du dialogue social évoqué ci-dessus, il ne fait que se détériorer depuis quelques temps à l'initiative de la direction qui joue de l'ultimatum et des menaces de notes unilatérales. La majorité des négociations d'accord se font dans un périmètre extrêmement restreint défini par la direction, les propositions des organisations syndicales étant systématiquement « hors sujet » et les revendications des salariés « impossibles à prendre en compte dans le contexte actuel ».

Il est inadmissible que la direction accuse sans preuves les représentants du personnel, en particulier concernant un projet extrêmement controversé parmi les salariés d'Atos, management compris, la presse, les analystes financiers, la bourse et les clients historiques !