

### L'avis de la CFE-CGC sur le projet d'accord sur le travail atypique

**LE PROJET D'ACCORD SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE (travail posté, l'astreinte et l'horaire en couverture étendue) a été globalement rejeté par le CFE-CGC.**

En effet, ce projet en l'état conduirait à une **dégradation des conditions de travail et est globalement déséquilibré** car la direction propose de maintenir la rémunération actuelle en échange de **davantage de flexibilité** dans l'organisation des astreintes et du travail posté.

Pour le travail posté, l'organisation actuelle du travail est basée sur des cycles immuables qui se répètent sur l'année. Les salariés en congés ou malades sont remplacés par des collègues en astreinte. Les salariés peuvent donc s'organiser et avoir des engagements personnels plusieurs mois à l'avance. Or le mode d'organisation induit par ce projet est basé sur un **planning que la direction pourrait modifier constamment au gré de ses besoins**, le délai de prévenance serait réduit et l'appel à volontariat choisi entre 3 et 7 jours conduirait à une forme de décision unilatérale.

De même les astreintes peuvent être imposées avec un délai de 24h !

A l'évidence, ce type d'organisation ne permet pas aux salariés de s'organiser et de concilier vie professionnelle et vie privée. Pour la **CFE-CGC**, si des circonstances opérationnelles peuvent conduire à des modifications de planning dans un délai très court cela doit toutefois rester exceptionnel. C'est pour cette raison que la **CFE-CGC** a demandé que le nombre de modification du planning soit encadré afin d'éviter des abus.

D'un autre côté la **modification du planning en temps réel est pour la CFE-CGC inacceptable** car il faut garantir dans l'accord un nombre minimum de week-end de repos. La direction a refusé toute contrainte et a fermé la porte à un compromis qui aurait pu garantir un mode de fonctionnement gagnant/gagnant.

L'attitude de la direction doit alerter les syndicats et les salariés depuis que l'exemple des vagues LEAN a montré qu'au sein de notre groupe la santé des salarié n'est rien au regard de la recherche de rentabilité.

Sur les astreintes, pour commencer, le projet ne garantit pas qu'elles soient sur la base unique du volontariat. Ensuite l'expérience nous a aussi montré qu'il faut en borner les pratiques car il n'est pas acceptable de travailler le jour et d'être appelé toutes les nuits.

Ainsi la **CFE-CGC** considère que *5 interventions par semaine* nécessitent des mesures d'urgence afin que *la santé des salariés soit préservée*. La **CFE-CGC a donc demandé de majorer les interventions dès le 6ème appel** et qu'un **suivi soit fait sur ce critère**. Il faut également prévoir d'inclure dans l'accord une alerte CHSCT sur cette base.

Au sujet de l'horaire en couverture étendue, le projet prévoit la possibilité d'organiser les horaires d'équipe de 7h00 à 20h00 du lundi au vendredi et du mardi au samedi. Les heures effectuées le samedi seraient majorées de 15% (25% aujourd'hui). C'est une incitation et une banalisation du travail du samedi et il y a un risque que cette pratique se généralise. La mise en place de ce type d'organisation pourrait être imposée aux salariés !

**L'accord proposé à la signature est dérogatoire à la législation et aucune limite à la flexibilité n'est précisée dans l'accord. La limitation d'abus potentiels est pour la CFE-CGC un impératif.**

**Pour la CFE-CGC, un accord collectif ne doit en aucun cas dégrader les conditions de travail des salariés.**

### Point sur les autres négociations en cours

**La négociation d'harmonisation des accords collectifs ATOS et BULL** est officiellement terminée. La direction a voulu mener ces **négociations à marche forcée** et a multiplié les provocations gratuites. Les accords proposés à la signature des organisations syndicales sont complexes et laissent un goût amer d'inachevé. Par exemple dans l'accord sur l'organisation et la durée du temps de travail, il n'y a pas moins de 7 forfaits RTT avec des spécificités qui diffèrent si le salarié dépend de la convention collective Syntec ou Métallurgie. **Fidèle à sa tradition démocratique, la CFE-CGC a consulté ses élus et ses adhérents.** Cette large consultation a permis à notre syndicat de prendre la décision de ne pas signer ces accords. La **CFE-CGC** a toutefois transmis à la direction une plateforme de revendications afin de pouvoir trouver une solution acceptable par une majorité.

**Le projet sur la période d'acquisition des congés** vise à harmoniser les pratiques au sein du groupe BULL / ATOS. Les congés pour le périmètre ex Atos seraient acquis par année calendaire comme chez Bull. Si l'accord est signé, les congés seraient donc crédités en janvier 2017. Cela simplifierait les règles de gestion. **Pendant une période transitoire de 4 ans vous pourriez prendre les CP de l'année précédente comme aujourd'hui et une partie des CP de l'année en cours soit 4 ou 5 jours de congés en plus par an.** La **CFE-CGC** est favorable à cette harmonisation.

### L'absence de culture d'entreprise au sein du groupe ATOS

L'intégration du groupe BULL montre à nouveau l'absence de culture d'entreprise, le groupe ATOS est né de rachats successifs de sociétés avec des cultures d'entreprise fortes. Force est de constater qu'aujourd'hui les salariés se sentent encore ancien Axime, Sligos, Schlumberger, Sema, SIEMENS etc. **La culture d'entreprise est primordiale car elle a un rôle de cohésion et c'est un moyen d'établir un lien profond entre la société et ses salariés.** Pour la **CFE-CGC**, cette situation s'explique par le recul social et le nivellement par le bas perçu par les salariés après chaque rachat. Il demeure donc un fond de nostalgie et l'idée que c'était mieux avant. Aujourd'hui encore avec le rachat du groupe BULL, la négociation des accords collectifs illustre encore l'incapacité de la direction à intégrer dans de bonnes conditions les salariés de ce groupe. Pour la **CFE-CGC**, **le groupe ATOS doit repenser sa politique sociale** afin de fédérer les salariés sur un projet d'entreprise.

Great Place To Work est un échec en France et les résultats mettent en évidence un climat social catastrophique !

### Les fausses affirmations de l'UNSA, erreur ou malveillance ?

L'UNSA a affirmé dans son dernier tract que la **CFE-CGC** avait signé les accords collectifs. La période électorale est certainement la raison de cette affirmation malveillante. Le mode de fonctionnement démocratique de la **CFE-CGC** est probablement étranger à cette organisation syndicale qui brille par la désinformation.