

MUTUELLE ET PREVOYANCE

LA CFE-CGC A SIGNE L'ACCORD SUR LA PREVOYANCE.

Le régime de prévoyance protège le salarié du groupe en cas de décès et/ou d'incapacité. Cet accord a permis d'harmoniser par le haut les prestations accordées aux salariés ATOS, BULL et AMESYS. Les demandes de la CFE-CGC ayant été prises en compte, notre organisation syndicale a apposé sa signature au bas de cet accord.

LA CFE-CGC N'A PAS SIGNE L'ACCORD SUR LA MUTUELLE.

La mise en place obligatoire d'un 'contrat responsable' contraint un parcours de santé, et une limitation des dépenses de santé (Optique en particulier). Il en résulte une économie pour l'entreprise de plus de 2 m€. La direction a imposé que les conjoints salariés soient exclus du régime de base. Cette décision n'a aucune réelle justification économique et n'a pour objectif que de pérenniser le désengagement d'ATOS. La conséquence : Les salariés devront prendre une option famille qui entrainera une baisse de salaire.

La CFE-CGC a toujours défendu la prise en charge des conjoints, cet accord va à l'encontre de nos valeurs et de nos revendications.

La compensation partielle pour les salariés présents à la signature de l'accord est un moindre mal, mais est perdue en partie dans les charges sociales (Compensation en Brut). Les signataires communiquent aujourd'hui sur cette compensation, mais elle n'est accordée qu'aux salariés présents qui ont un conjoint inscrit actuellement, les futurs embauchés, et tous ceux dont la situation personnelle évoluera en feront les frais !

Le groupe n'écouter pas nos demandes et n'accordant son attention qu'aux organisations rejoignant sa position, la CFE-CGC ne pouvait signer un accord moins intéressant que celui qui était présent pour les 'Atos historiques'.

Le match est malheureusement joué ! Direction 1, organisations syndicales signataires 0

MANAGER : METIER A RISQUE

Le métier de manager n'est pas un long fleuve tranquille au sein du groupe ATOS. Le manager N+1 doit faire appliquer des directives Groupe qui privilégient la rentabilité financière immédiate aux dépens de l'amélioration des processus et des conditions de travail.

Au détriment de l'humain et de la santé des salariés, Le manager de proximité est englué dans les tâches administratives chronophages et les exigences de reporting. Il doit assumer les objectifs irréalistes d'une Haute Direction coupée du terrain.

Comme interlocuteur du salarié, il est souvent la cible de reproches qui ne lui sont pas imputables. Le résultat de la gestion du personnel calamiteuse lui fait porter un lourd fardeau. Le team Leader n'a plus aujourd'hui la possibilité de récompenser un salarié et sa marge de manœuvre pour diriger, motiver et récompenser son équipe est nulle. Sa charge de travail augmente à l'inverse de la reconnaissance de ses efforts et de son travail.

La CFE-CGC ne peut que constater la multiplication inquiétante des burnouts et des dépressions. Alors avec cette nouvelle année 2016 qui approche, gardez à l'esprit que votre manager de proximité est un salarié comme vous et qu'il fait ce qu'il peut avec une marge de manœuvre quasi nulle !

La CFE-CGC est à la disposition des managers qui éprouvent des difficultés à concilier Consignes du Groupe et management humain des équipes. En cas de difficultés, l'ensemble des représentants CFE CGC sont toujours prêts à vous aider en vous écoutant et vous conseillant.

EVOLUTION DU PLAN DES REMUNERATIONS VARIABLES (BSC) POUR 2016.

La direction réforme son système de rémunération des parts variables, avouant par là même son inefficacité que la CFE-CGC dénonce régulièrement dans plusieurs instances et depuis plusieurs années.

Pour 2016 : L'intégration des variables inférieurs à 5K dans le salaire fixe est une revendication que la CFE-CGC demandait depuis longtemps !

Nous constatons que les 578 salariés concernés, seront contents de cette mesure qui n'est que justice par rapport aux efforts qu'ils produisent.

En revanche pour les 1716 salariés restant, les documents présentés parlent d'un coefficient magique appelé « multiplier ». Mais aucun chiffre de référence n'est présenté. On peut présager que ce coefficient de pondération 'GBU France', sera utilisé par le groupe pour imposer des réductions à grande échelle grâce à un coefficient pouvant descendre jusqu'à 0,5.

Nous rappelons la position de la Cour de Cassation : « **la rémunération variable contractuelle du salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié, même de manière minime, sans son accord** ». Les dispositions du projet sur ce coefficient sont incompatibles avec cette position de la Cour de Cassation.

Ce constat sera aggravé si les objectifs collectifs continuent à être fournis aux salariés à peine quelques jours ou semaines avant la fin de la période considérée comme c'est la majorité des cas qui nous sont remontés aujourd'hui.

Le groupe ne sait pas répondre à la seule question qui vaille d'être posée : **La motivation des cadres** pour que la GBU France trouve enfin le chemin de la rentabilité. Le groupe a encore une fois ajouté une complexité démotivante pour les cadres.

La CFE-CGC réprovoque ce plan des BSC 2016 et dénonce son inefficacité.

VŒUX DE LA CFE-CGC



La **CFE-CGC** fait le vœu que votre vie professionnelle chez ATOS se déroule sereinement, sans stress et vous laisse profiter pleinement de vos familles, de vos amis et de vos loisirs !

Et pourquoi pas des vœux d'augmentation de salaire ? Pour paraphraser un célèbre dicton, l'argent ne fait pas le bonheur, mais il y contribue ! La **CFE-CGC** fait le vœu qu'en 2016, vous puissiez être enfin correctement rémunérés et à la hauteur de votre investissement dans votre travail.

Bien sûr, on pourra toujours dire que ce ne sont que des vœux ! Ces vœux, malheureusement ne se réaliseront pas par « magie ». La direction d'ATOS ne se découvrira pas spontanément une fibre sociale...

Rejoignez la **CFE-CGC** pour que tous ensemble nous puissions faire que quelques-uns de nos vœux se réalisent en 2016.

Contactez-nous sur notre messagerie pour exposer vos difficultés

CFECGC.inf@outlook.fr