

La **CFE-CGC** n'a pas signé l'accord sur le travail atypique car il va encore dégrader les conditions de travail qui sont déjà à la limite de l'acceptable sur certains comptes.

Travail posté : Pour la **CFE-CGC** les points de blocages essentiels dans cet accord portent sur la flexibilité imposée aux salariés pour les astreintes et l'organisation des équipes en travail posté. **La possibilité de modifier le planning jusqu'à 3 jours est en effet dérogatoire et moins-disante que les dispositions prévues par le code du travail.**

Autrement dit **si le planning est bousculé en dernière minute, un salarié engagé dans des obligations privées pourrait en être interdit 3 jours avant et même la veille pour une astreinte.** La multiplication des vagues «Lean» ayant réduit l'effectif à son maximum, avec l'application de cet accord, les absences conduiront à multiplier les modifications de planning. Les permutations de planning incessantes obligeront le salarié à consulter constamment le planning et cela génèrera des tensions entre les salariés et le management. **Le délai de prévenance de 3 jours indiqué dans l'accord ne permet pas à un salarié de s'organiser pour concilier vie privée et vie professionnelle.** La direction se garde bien d'indiquer comment elle va s'y prendre pour pallier aux absences de dernières minutes. Il faut aussi savoir que les arrêts maladie et les absences imprévues ne sont pas gérés et pris en compte par l'organisation induite par l'accord car par soucis d'économie la direction n'a pas caché son intention de supprimer les astreintes mises en place pour garantir la prise de poste des équipes 3X8.

Comme le plus souvent les pilotes travaillent en binôme, le salarié se retrouvera seul avec une charge de travail accru et sans possibilité de prendre ses pauses. Le mode dégradé engendré par les arrêts maladie dégradera fortement les conditions de travail et demandera une flexibilité que le salarié aura au fil du temps de plus en plus de mal à admettre. **L'expérience a montré que pour assurer la continuité de service, le management de proximité téléphone à la dernière minute aux salariés pour remplacer un collègue absent pour une cause imprévue.** Par expérience la **CFE-CGC** a pu constater que les délais de prévenance sont très souvent réduits au plus juste et l'exceptionnel devient rapidement la règle. Ce mode de fonctionnement induit des petits arrangements entre le salarié et le management et les temps de repos ne sont plus respectés.

Ce type d'organisation est adapté pour les grosses équipes mutualisées comme il en existe chez BULL mais est incompatible avec l'activité d'ATOS Infogérance qui dispose principalement de petites équipes dédiées à un client.

Astreintes : L'accord indique que le nombre de semaines d'astreintes est limité à une récurrence d'une semaine sur trois. La direction affiche ouvertement sa volonté de mutualiser à l'extrême les astreintes afin d'en diminuer le coût et donc la rétribution des salariés. De plus il faut savoir qu'assurer une astreinte sur un périmètre client mal ou pas connu engage la responsabilité du salarié en cas de mauvaise prise en compte de l'appel et peut conduire à une sanction disciplinaire. **En mutualisant les astreintes, vous multipliez les chances de devoir intervenir.**

Pour la CFE-CGC il n'est pas acceptable de pouvoir multiplier les heures d'intervention après une journée de travail déjà bien chargée. De plus une astreinte peut être décidée pour le jour même et le volontariat n'est pas exigé par l'accord.

En conclusion : Pour la **CFE-CGC** il est primordial d'adapter l'accord signé pour permettre aux salariés de préserver un équilibre vie privée – vie professionnelle et conserver leur motivation.

L'accord sur le travail atypique (Suite)

Horaires étendus : La mise en place d'un dispositif d'horaires étendus doit permettre de couvrir les périodes de type 7h-19h, 8h-18h ou 8h-20h du lundi au samedi. Les heures effectuées le samedi ne sont rémunérées qu'à 115% et pas à 125%. **Pour la CFE-CGC ce mode de fonctionnement peut conduire à banaliser le travail du samedi.**

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

La CFE-CGC peut vous aider à faire valoir vos droits

Modalité 2 SYNTEC ou Réalisation de Mission : La modalité 2 SYNTEC (Réalisation de Mission) concerne la convention de forfait en heures à 38h30 hebdomadaire, elle concerne aujourd'hui environ 4500 salariés.

Le dernier arrêt de la cour de cassation dit 'arrêt ALTRAN' de novembre 2015 précise que les salariés dans cette modalité doivent percevoir une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale soit 3218 euros brut mensuel en 2016. La direction n'a pas voulu inclure cette disposition dans l'accord sur le temps de travail en se retranchant derrière le SYNTEC. Vous pouvez néanmoins réclamer individuellement à ATOS **un complément de salaire et/ou des heures supplémentaires rémunérées, sur les trois dernières années.**



La CFE-CGC vous accompagne individuellement dans vos démarches prud'homales, n'hésitez pas à vous rapprocher un délégué syndical CFE-CGC ou adresser un mail de demande d'assistance à :

olivier.debroise@atos.net ou georges.buffet@atos.net ou olivier.menard@atos.net

Des NAO fantômes

Les augmentations annuelles comme d'habitude n'aboutissent à rien. L'enveloppe globale proposée de 0,93 % est comme chaque année découpée en 2 morceaux, dont une mince partie pour des mesures collectives. Cette mince enveloppe doit de plus servir à assurer les rattrapages individuels obligatoire (Egalité Homme/Femme, retour de congés maternité, et autres rattrapages ...), Résultat il ne reste que des miettes à distribuer à 400 personnes.

Le principal de l'enveloppe annuel reste à disposition de la direction pour des augmentations individuelles. La CFE-CGC, s'appuyant sur la loi, a demandé la communication des critères d'attribution des augmentations individuelles, et a obtenu de la direction une fin de non-recevoir. **Atos refuse de nous communiquer cette information cruciale qui permettrait à tout un chacun de pouvoir être acteur de sa rémunération,** et de lever le doute sur de possibles discriminations faites par les managers dans l'attribution des augmentations individuelles (Sexe, Age, Ethnie, Religion), et de l'utilisation de critères subjectifs ou personnels pour leur attribution : Ce qui est contraire aux derniers jugements de cassation, il doit y avoir une égalité de traitement entre les salariés pour les mesures individuelles, et il ne peut y avoir des critères discriminatoires.

En état la CFE-CGC n'est satisfaite ni du montant globale de l'enveloppe, ni de la part des augmentations collectives, ni de l'opacité du système des augmentations individuelles, et ne donc ne signera le protocole d'accord des NAOs 2016.