

La CFE-CGC fait le point sur les accords qui ont été signés et qui seront applicables.

Loin des postures d'oppositions systématiques d'autres Organisations Syndicales qui ont surtout brillé par un NON systématique, la CFE-CGC a depuis plusieurs mois été très impliquée et force de proposition dans la négociation de ces nouveaux Accords.

De fait, la diffusion d'informations mensongères continue de déverser de fausses rumeurs.

Que les choses soient claires, **sur les 4 accords** qui ont été proposés à la signature :

1. Le temps de travail dont les JRTT et le CET, **applicable au 1^{er} juillet 2016**,
2. Les périodes d'acquisition et de prise des congés payés, **applicable en janvier 2017**,
3. La compensation des surtemps de trajets **applicable au 1^{er} juillet 2016**.

Ces 3 accords ont été signés par la CFE-CGC sur les périmètres Atos Consulting et Bull et les accords 2. & 3. sur le périmètre AMF.

Ces mêmes accords n'ont donc pas été signés par la **CFE-CGC** dans les autres entreprises de la GBU France. De plus, l'accord sur le travail atypique (travail posté, de nuit, astreintes, etc...) n'a été signé par la **CFE-CGC** dans aucune entreprise du groupe.

Pourquoi signer un accord dans une entreprise du groupe et pas dans les autres ?

La réponse est simple, l'intérêt légitime des salariés ! Les accords collectifs ayant été dénoncés sur les périmètres Bull et Atos Consulting, les organisations syndicales et la direction avaient 15 mois pour renégocier ces accords. Le délai légal a été prolongé mais faute d'accord une note unilatérale de l'employeur se serait basée sur le minimum conventionnel SYNTEC. Après consultation de nos élus et adhérents, la **CFE-CGC** a décidé de ne pas pratiquer la politique du pire et de signer des accords perfectibles mais qui dans l'ensemble préservent les intérêts des salariés de Bull et d'Atos Consulting.

En revanche, sur les périmètres d'Atos Intégration et d'Atos Infogérance, les accords collectifs n'ont pas été dénoncés et sont globalement plus favorables que les nouveaux accords. Dans ces conditions pourquoi s'empresse de signer des accords moins favorables alors que ceux en cours pouvaient encore s'appliquer pendant la période légale de négociation de 15 mois ?

Sans l'empressement de certains, les salariés d'Atos Intégration et Infogérance auraient pu continuer à bénéficier de jours de RTT ou jours de repos plus nombreux pendant plus d'un an et demi !

Si comme l'affirment la direction et les signataires il s'agissait pour ces accords d'harmoniser les conditions de travail de l'ensemble des salariés et de favoriser l'équilibre vie professionnelle/vie privée, la **CFE-CGC** quant à elle défendait une harmonisation par le haut !

Pour la **CFE-CGC** la négociation a échoué pour 2 points bloquants :

- La perte de jours de RTT et de jours de repos sur l'ex-périmètre Atos et principalement Atos Intégration et Atos Management France.
- Sur la définition même de la modalité 2 SYNTEC (Réalisation de Mission) pour laquelle environ 4500 personnes dans le groupe sont concernées. **Explication :**

Modalité 2 SYNTEC ou Réalisation de Mission : La **CFE-CGC** demandait d'aligner les conditions d'entrée et de maintien dans cette modalité. C'est d'ailleurs ce que décrète le dernier arrêt de la cour de cassation dit 'arrêt Altran' de novembre 2015. Il précise que **les salariés dans cette modalité devaient percevoir une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale soit 3218 euros** en 2016. La direction n'a pas voulu s'impliquer dans cette définition en se retranchant derrière le rappel au SYNTEC. De ce fait les salariés sont laissés livrés à eux-mêmes pour faire valoir leur droit devant les conseils des prudhommes, mais à titre individuel.

Les signatures sélectives de la CFE-CGC

Chez Bull : Face à un 'No Man's Land' dans lequel la direction avait placé tous les salariés sur des constats d'échecs depuis la dénonciation des accords d'entreprise en octobre 2015, il fallait trouver une solution acceptable et surtout équilibrée pour l'ensemble des salariés.

La diminution de jours de RTT existe bien mais elle est accompagnée d'une **diminution du nombre d'heure de travail hebdomadaire**. **Le temps de repos quotidien est augmenté à 13 heures** (vs 11 heures) sauf cas exceptionnel. **Le plafond des indemnités de licenciement augmente etc...** Autant d'avancées qu'il était possible de perdre, en ne signant pas ces accords chez Bull. Depuis mars 2016 il était possible de se voir imposer un régime d'application par décision unilatérale de la direction.

Concernant le Compte Epargne Temps : Certes l'accord sur le temps de travail permet de créer un C.E.T. chez Bull, Amesys ou Atos Consulting mais en revanche **chez Atos Intégration et AMF cet accord réduit de façon drastique les facilités d'utilisation du CET** et permet surtout à la direction de réduire le nombre de jours de repos des cadres en forfait jour lorsqu'ils tombent malade.

Notez que la suppression de l'alimentation automatique des CET est un véritable pied de nez de la direction envers ses salariés qui devront TOUS suivre une nouvelle procédure administrative manuelle pour alimenter leur CET. Vous devrez contrôler vous-même vos congés sous peine d'en perdre !

Chez Atos Consulting : **La reconnaissance de la modalité 2** (Réalisation de mission - SYNTEC) **est un vrai plus** ! Nos collègues étaient jusqu'à présent considérés comme des 'Forfait Jour' c'est à dire sans limite horaire ! Maintenant ils pourront déclarer des temps de travail réel et **pourront récupérer leur temps de travail excédentaire**.

Pour les temps de déplacements : La CFE-CGC a demandé que la direction compense les temps de déplacement supplémentaires **pour tous**. Elle a aussi imposé que le site de mission ne soit jamais assimilé à un lieu de travail habituel ! Ce point risquait de limiter à terme les frais de déplacements pour les missions longues. Nous regrettons par contre une procédure déclarative trop lourde sur laquelle nous comptons bien revenir !

Partant de 'zéro' il était donc vraiment réaliste de signer cet accord.

Les accords sur le travail atypique

La CFE-CGC ne comprends toujours pas pour quel motif réel l'UNSA a signé *seule* l'accord sur le travail atypique. Il n'y avait en effet **aucune urgence à signer cet accord notamment sur les périmètres Atos Infogérance et Atos Intégration**. Les points de blocages essentiels de la CFE-CGC 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 avant une intervention est en effet dérogatoire et surtout moins-disant que les dispositions légales**.

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 a son minimum, avec l'application de cet accord l'arrêt maladie d'un salarié en travail posté va conduire à multiplier les modifications de planning de dernière minute car par souci d'économie la direction n'a pas caché son intention de supprimer les astreintes pour garantir la prise de poste des équipes 3X8. Elle affiche ainsi ouvertement sa volonté de mutualiser à l'extrême les astreintes afin d'en diminuer le coût et donc la rétribution des salariés.

Pour la CFE-CGC il n'était pas acceptable de pouvoir multiplier les heures d'intervention après une journée de travail déjà bien chargée.

La CFE-CGC pensait pouvoir obtenir un accord équilibré indispensable pour préserver des conditions de travail acceptables, **la signature de ces accords par certains a réduit cet espoir à néant !**

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