

Dégradation des conditions de travail sur les comptes en phase de transition, l'analyse de la CFE-CGC.

La division IDM a remporté ces dernières années des succès commerciaux sur de grands comptes. Ce type de contrat (SAFRAN, NAVAL Group, CEA, AIRBUS) se trouve sur un marché fortement concurrentiel qui suscite, in fine, des problèmes structurels de marge.

La **CFE-CGC** fait le constat que les négociations commerciales ne permettent plus à IDM de facturer les coûts des transitions et transformations. Cela impacte fortement la rentabilité car ces contrats sont loin d'être bénéficiaires même sur toute la période contractuelle. Les coûts des transitions sont mis en avant par notre direction comme cause principale de la détérioration de nos marges.

Pour la **CFE-CGC**, le constat est simple, notre direction s'évertue à mettre en place des organisations complexes difficiles à piloter (offshore et équipes multiples dès le début du projet) avec en plus des domaines de compétences mal définis. Notre direction s'illustre aussi par son incapacité à réagir si l'hypothèse commerciale retenue n'est pas en adéquation avec la réalité opérationnelle ! Les équipes de gouvernance s'engluent dans des tâches de reportings chronophages et sont dans l'obligation de parer au plus pressé sans ressource suffisante pour mettre en place un plan d'amélioration continue. Nos équipes opérationnelles surchargées par le « Run » sont en plus affectées sur les projets et doivent prendre en charge des astreintes qui les mobilisent pour de multiples interventions de nuit et/ou de week-end. Ce type d'«**organisation**» peut perdurer des mois sans que notre direction ne prenne la moindre initiative pour remédier à des dysfonctionnements qui conduisent nos salariés au bord de l'épuisement.

La **CFE-CGC** fait le constat que les conditions de travail sur les grands comptes sont sur les 2 premières années du contrat fortement dégradées. Une fois le compte stabilisé notre direction compte se rattraper en transférant l'essentiel de l'activité à l'offshore, **comme cela a été encore une fois prévu sur SAFRAN !!!** La **CFE-CGC** dénonce le surinvestissement programmé de nos équipes et invite la Direction à repenser d'urgence son business model bancal !



ATOS Infrastructures rachète l'activité Conseil de la société Inventy

Le groupe ATOS affiche aujourd'hui l'objectif d'accompagner ses clients sur les migrations vers SAP/Hana. Comme l'essentiel de nos ressources SAP nous ont quitté au fil du temps, la direction d'ATOS a décidé de faire un investissement externe en rachetant l'activité Conseil de la société Inventy.



Les 23 salariés Conseil d'Inventy basés à Issy-les-Moulineaux nous ont rejoint en mai dernier. La moyenne d'âge de ces salariés est de 33 ans. Ils travaillaient auparavant en mode « Startup ». Inutile de dire que cela va être pour eux un choc de culture de s'adapter aux lourdeurs de nos outils et procédures.

La **CFE-CGC** leur souhaite la bienvenue et espère que cela dynamisera enfin notre business SAP Infra. **La CFE-CGC a demandé que cela s'accompagne aussi d'un renforcement de notre centre de compétence SAP basé à Mulhouse et Bezons !**

Pour être informé, consultez notre site web : <http://atos.fieci-cfecgc.org/>



Le groupe ATOS doit se donner les moyens de faire évoluer ses salariés vers les métiers de demain.

Le plan stratégique ATOS Advance 2021 prévoit d'accélérer la migration de nos clients vers le cloud.

Les revenus associés à la transformation digitale sont aujourd'hui très loin de l'objectif de 40% affiché par notre direction pour 2021. La communication du groupe évoque également l'accélération du « saut technologique » et cela soulève la question de l'adaptation des compétences.

La **CFE-CGC** constate que la communication du groupe ne porte qu'un intérêt limité aux activités historiques « Legacy », qui avec 57 % de chiffre d'affaires, génèrent malgré tout une part significative des revenus et marges d'Atos.

Pour la CFE-CGC, le véritable enjeu pour le groupe réside dans sa capacité à évoluer vers les « métiers de demain », sans pour autant délaisser les métiers historiques ni exclure de nombreux salariés.

La politique de gel des embauches observée depuis des années conduit à avoir une pyramide des âges déséquilibrée inquiétante pour le devenir de notre groupe. Le manque de ressource et d'investissement dans le capital humain est pour une grande part responsable du manque de croissance organique.

Aujourd'hui, 25% des salariés de la division IDM sont positionnés sur des métiers sensibles et 40 % sur des métiers en décroissance. Les actions engagées à ce jour par la direction en matière d'efforts de formation dédiés, d'évolution professionnelle et de gestion de fins de carrières ne sont pas à la hauteur des enjeux.

Pour la CFE-CGC la solution est de former aux nouvelles technologies ceux qui le souhaitent. Les reconversions des salariés au sein d'ATOS ont démontré par le passé qu'un salarié motivé peut se former avec succès afin d'évoluer pour garantir son employabilité.



Les NAO 2019 sur l'UES Atos France : de légers progrès mais peut faire bien mieux !!

La CFE-CGC a décidé de signer le **PV DE DÉSACCORD** pour la NAO 2019, pour faire appliquer les mesures suivantes :

- ✓ **Augmentation à caractère collectif de 700€ annuels bruts** pour les salaires inférieurs ou égaux à 45 000 € (rémunération brute théorique en équivalent temps plein). La date d'effet de cette mesure est fixée au 1^{er} juillet 2019 et **va concerner 5190 salariés de l'UES Atos France.**
- ✓ En application de l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, la direction des ressources humaines décide de constituer un budget spécifique de l'ordre de **0,33%** de la masse salariale (« MS ») théorique de l'UES Atos France au 31/12/2018.

Dans ses revendications, la **CFE-CGC** avait demandé une évolution de l'enveloppe « égalité professionnelle » pour la faire passer de 0,2% de la MS (NAO 2018) à 0,33% de la MS de l'UES pour la NAO 2019 : **gagné 😊**

Plus globalement la **CFE-CGC** soutenait un budget d'augmentation collective d'au minimum 3% de la MS de l'UES avec 1,5% pour les mesures collectives et 1,5% pour les augmentations individuelles : **non atteint ! 😞**

Enfin, la **CFE-CGC** a été la première Organisation Syndicale à évoquer, en réunion de négociation, le fort déphasage entre l'évolution du coût de la vie et l'évolution constante, année après année, du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PASS).

Un seul contact email : atos.cfe.cgc@gmail.com

