

Accord relatif aux Mesures d'Urgences Résultant de la crise sanitaire.

La **CFE-CGC** chez Atos a obtenu un partage de l'effort entre Entreprise & Actionnariat & Salariés et **L'EQUITE POUR TOUS LES SALARIES**

[>>> Pour l'accès direct aux principales dispositions de l'accord c'est ici <<<](#)

JOURNAL D'UNE NÉGOCIATION EN PÉRIODE DE CRISE...

L'ordonnance du 25 mars 2020 mise en place par le gouvernement avait le mérite d'être claire...

- 1/ **Tous les droits donnés aux entreprises** pour imposer à tout moment **10 jours de RTT/Jours de Repos et CET** en 2020
- 2/ **Autorisation** d'avoir Recours au **Chômage Partiel(*)** autorisé à l'entreprise. (* Maintenant dénommée Activité Partielle)
- 3/ **Autorisation d'imposer 5 jours de congés payés** en 2020 :
 - Avec un accord de branche, l'organisation de la prise de congés doit se faire selon l'accord.
 - Sans accord de branche ou d'entreprise, l'entreprise conserve sa liberté d'imposer ses congés selon les dispositions 'classiques'.

En l'absence d'accord d'entreprise, quels auraient été les risques induits pour les salariés d'Atos par la mise en application directe de l'ordonnance en période de confinement ?

- Application directe de l'ordonnance par l'entreprise selon ses bons vouloir et son calendrier.
- Selon les volumes prévus par l'ordonnance, des **jours de congés/RTT/Jours Repos imposables** à tout moment avec **préavis de 1 jour** . (CCN Métallurgie 5 jours à la discrétion d'Atos et CCN Syntec congés encadrés 'classiques' à la main de l'entreprise)
- **Chômage partiel** autorisé avec un **saire** pouvant être **très fortement réduit** et une **perte d'acquisition de RTT/Jours de Repos**.
- **La contrainte d'utiliser son véhicule personnel** à la place des transports en commun ne peut prétendre à **aucun dédommagement**.
- **Télétravail** obligatoire en confinement **sans** aucun dédommagement.
- Une **Incertitude** légitime sur une éventuelles **participation** des **actionnaires** et des **dirigeants** aux efforts nationaux liés à la crise.

.../...

Dans le contexte tendu et anxiogène, la CFE-CGC affirmait en mars 2020

« Nous avons à cultiver notre capacité collective à faire surgir le meilleur de nous dans toute épreuve. Il est des circonstances ... où la vie en société fait sens, où la commune humanité fait ciment. »

et donc entamait cette négociation avec des convictions et des propositions.

Car la **CFE-CGC** a été le premier syndicat à faire des propositions écrites lors de cette négociation 'éclair' (4 réunions en 15 jours). Pour faire court nos revendications étaient basées sur 2 piliers fondamentaux :

1. Les **solutions imposées** devaient pouvoir être **supportées solidairement** par

LES SALARIÉS ET L'ENTREPRISE ET LES ACTIONNAIRES

2. A l'instar du fonctionnement de la Sécurité Sociale, **l'effort demandé doit être établi**

POUR LES SALARIÉS SUR UNE BASE ÉQUITABLE ET SOLIDAIRE

[<<< Lire ici les revendications initiales de la CFE-CGC sur notre site >>> \(Clic\)](#)

En complément, **il fallait éviter** tout dispositif qui pourrait **pénaliser ou discriminer certains groupes de salariés par rapport à d'autres** tels que: Métallurgie/Syntec, contrats de travail 35heures/forfaits jours&heures, Télétravail contractuel/Télétravail forcé, obligation du déplacement pour travailler/Télétravail confiné, TicketsRestaurant/Indemnité RIE, etc...

En outre, si l'entreprise estimait devoir faire appel au dispositif du chômage partiel, dont elle est la seule décisionnaire, il fallait absolument **pouvoir assurer à tous les salariés concernés de préserver leur salaire net.**

En responsabilité, la **CFE-CGC** a apposé sa signature le 23 avril sur cet accord contenant des mesures prises dans le cadre exceptionnel de la crise liée au COVID-19 afin d'en limiter l'impact pour les salariés et d'apporter de la visibilité pour tous.

**Contre toute attente les salariés d'Atos vont donc disposer
d'un accord GAGNANT/GAGNANT dans un contexte PERDANT/PERDANT**



Atos a enfin annoncé 22 avril dernier (sous la pression de tous les syndicats) que dans le contexte de crise sanitaire, son conseil d'administration avait décidé de ne pas proposer la distribution du dividende de 1,4 euro par action lors de l'assemblée générale des actionnaires qui aura lieu le 26 juin, affirmant tout de même qu'il s'agissait d'une exception à sa politique de distribution.

Ce renoncement à verser les dividendes va dans le sens de la demande de la **CFE-CGC** que nous portions depuis le début.

Pour la **CFE-CGC**, c'était une question d'éthique et de bon sens : L'argent public n'est pas destiné à distribuer des bénéfices.

L'accord possède en outre un atout majeur, tel un contrat d'assurance, qui est de **garantir et de protéger les salariés de conséquences** liées à la crise du Covid-19 **par exemple de garantir le salaire net en cas de chômage partiel.**

Il faut rappeler que, contrairement à ce qu'affirment certains détracteurs, l'entreprise n'a nullement besoin d'un accord d'entreprise pour déclencher les opérations liées au chômage partiel. L'ordonnance du 25 mars le lui permet.

**La CFE-CGC vous détaille ci-après les conditions et
ce que contient réellement l'accord...**

LES PRINCIPALES MESURES DE L'ACCORD...


DES MESURES SUR L'ORGANISATION DES CONGES

**5j de CP doivent avoir été pris
entre le 16 mars et le 15 juin.**

Ils doivent être demandés d'ici le 7 mai. Cette obligation saute en cas de contrainte de service.
Les jours déjà posés sur cette période comptent.

**15j de Congés doivent être pris
entre le 15 juin et le 31 octobre.**

Ils doivent être demandés d'ici le 31 mai. Cette obligation saute en cas de contrainte de service

Avec RE-CREDIT de jours si des dividendes s'avéraient versés aux actionnaires en 2020 

DES MESURES POUR LA PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DES SALARIES

Le télétravail exceptionnel et la compensation repas s'appliqueront jusqu'au rétablissement complet de la situation avant confinement

Fourniture de masques, gestes barrière, Maintien des mesures de nettoyage renforcées y compris sur sites de coworking



DES MESURES EN FAVEUR DES SALARIES EN ACTIVITE PARTIELLE IMPOSEE

**Maintien du salaire
net habituel à 100%** 

Protection contre le licenciement jusqu'à 3 mois après sortie du dispositif

Droits intégralement maintenus :
Mutuelle, prévoyance, retraite,
acquisition de RTT/J Repos...

PAR RAPPORT AUX MESURES SUR LES 10 JOURS de RTT/Jour Repos/CET ACCORDES à ATOS PAR L'ORDONNANCE

Eventuelles demandes supplémentaires de pose de RTT/J Repos/CET pas avant le 1er septembre et sous condition

Et si Atos choisit d'utiliser en fin d'année la fin des 10 jours auxquels il a droit, c'est

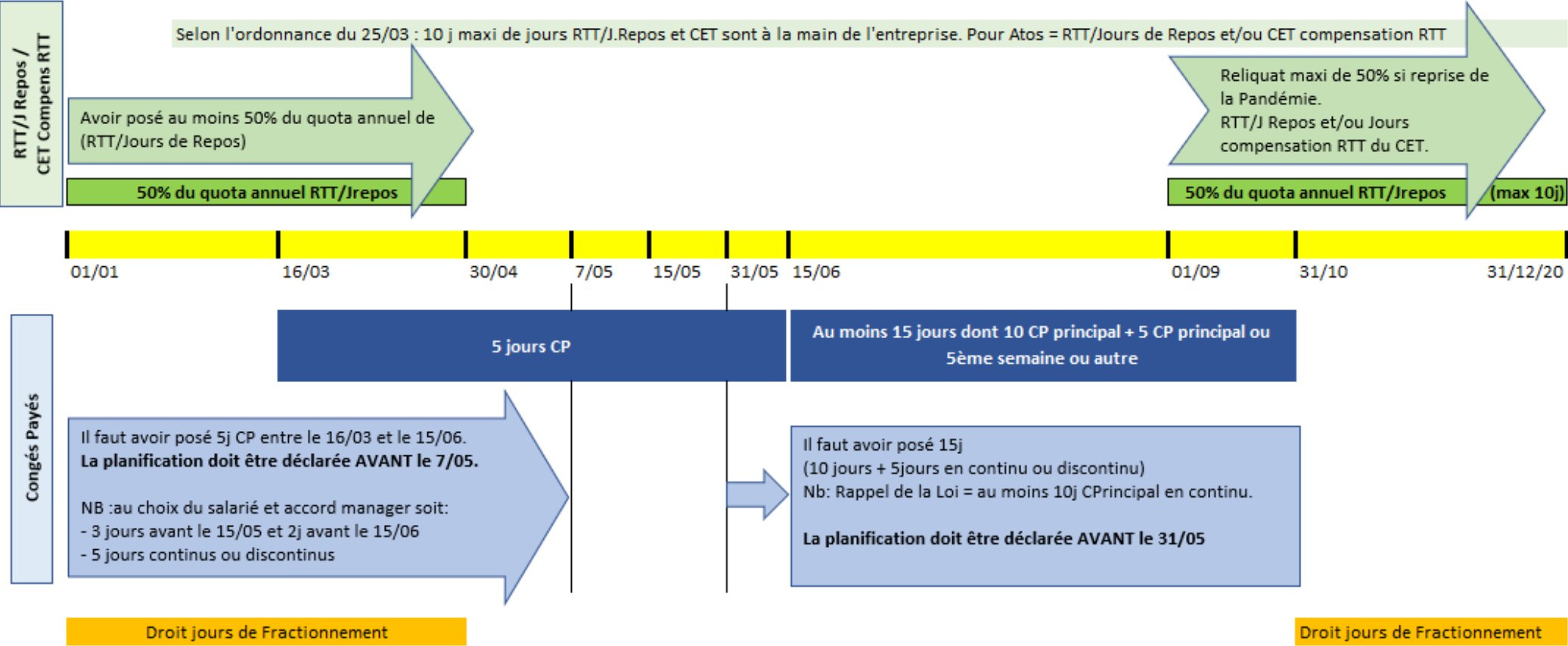
- **à condition** qu'il y ait prolongation du confinement total ou 2e vague
- **sans toucher** votre épargne de jours de CET, ni votre CET ancien (ouvert avant 2015)

DES MESURES AU QUOTIDIEN POUR LA PERIODE DE CONFINEMENT

Pour ceux qui se déplacent encore : possibilités d'Indemnités kilométriques et assurance pour tout déplacement y compris vers site Atos

Participation repas y compris pour les jours de télétravail exceptionnel (sous forme de TR, note de frais, panier repas...)

LE GUIDE POUR LES CONGES LES DATES CLÉS DE L'ACCORD



L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 :

Quels impacts sur les congés payés et les jours de repos, et la durée du travail des salariés ?

Les dérogations en matière de congés payés:

A condition qu'un accord d'entreprise, ou à défaut qu'un accord de branche le permette. L'employeur est autorisé jusqu'au 31 décembre 2020 et dans la limite de 5 jours ouvrés de congés, à :

- décider de la prise de jours de congés payés acquis par le salarié,
- modifier unilatéralement les dates de prise de CP du salarié,
- fractionner les congés, sans être tenu de recueillir l'accord du salarié,
- fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires de PACS.
- avec un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Les dérogations en matière de jours RTT / jours de repos / CET

L'ordonnance permet à l'employeur jusqu'au 31 décembre 2020 et sans accord et dans la limite de 10 jours :

- de faire poser ou modifier unilatéralement les dates de prise des JRTT acquis par le salarié, y compris pour les jours de repos prévus par une convention de forfait,
- d'imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates,
- en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

**NON !
l'Accord ne vous fera pas
prendre davantage de jours**

La Métallurgie a signé un accord de branche

Pour les salariés d'Atos qui relèvent de la métallurgie, ATOS aurait pu sans contrepartie imposer ou replanifier 5j de congés payés en plus des 10 jours de RTT/CET, avec un délai de prévenance réduit.

Et donc : 15 jours seraient à la main d'Atos en plus des CP qui avaient été posés à l'initiative du salarié sur la période de confinement et qu'il n'a pas annulés.

Pour les salariés qui relèvent du **Syntec**, la négociation d'un accord de branche n'a pas abouti. L'ordonnance s'applique.

Et donc : 10 j seraient à la main d'Atos

ATOS a commencé à utiliser son droit en imposant les RTT des 30 & 31 mars en ayant posé 50% de son quota annuel fin avril.

Et donc : A compter du 1er mai, ATOS aurait pu imposer d'autres jours de RTT et, si besoin, en prélever dans nos CET (dans la limite totale de 10j)

A CONTRARIO de ces risques :

L'accord prévoit de limiter à ATOS un maximum de 10 jours durant la période de confinement actuelle

- La moitié de notre quota de RTT/J Repos doit être comptée **déduction faite** des jours posés avant le confinement depuis le 1/01.
- 5 jours de CP **en prenant en compte les jours déjà posés** entre le 16 mars et le 15 juin.

Et protégez-vous..



LE MAGASIN RESTE OUVERT !

Le magasin **CFE-CGC** reste ouvert pendant la période de confinement
et assure des relais pour vous conseiller et vous aider.

Par mail : atos.cfe.cgc@gmail.com

Atos Groupe

Comité Européen

UES Atos France

Atos Conseil & Solutions (Solutions)

Atos Conseil & Solutions (Conseil)

Atos Bull & Fct Supports (Bull)

Atos Bull & Fct Supports (Fct Supports)

Atos Infrastructures

Atos International

Olivier DEBROISE

06 14 65 56 33

Sylvain RAULET

06 07 81 14 43

Patrice Van LOOY

06 71 92 76 51

Christian JIL

06 46 39 49 65

Philippe TALINI

06 87 07 41 36

Gérard BONY

06 78 18 59 09

Olivier GIRARD

06 25 33 15 19

Lionel DELAPLACE

06 77 99 29 80

Karine DRAN

06 78 61 88 95

Didier BEMBNISTA

06 47 90 91 59

Yves MAGGIANI

06 80 36 37 46

Patrice Van LOOY

06 71 92 76 51

Olivier MENARD

06 14 35 55 83

Pierre ROUAL

06 22 57 00 78

Rodrigue LISE

06 22 15 40 89

Thierry de MAUDAVE

06 23 39 56 58

Anne de BEAUMONT

06 23 76 19 41

Benoit HEBERT

06 80 48 92 22