



Vos correspondants au CSE ATOS

Christiane Meynier, Philippe Laurent, Pascale Piolet,  
Olivier Lopez de Selanes, Vanessa Gauquié, Hichem Mezioudi,

Isabelle Duclos-Vallée, Pascal Ripaud, Mélanie Dal Palu, Yannick Gajocha, Maela Bazin, Pierre Gourjon,  
Pascal Besson, Véronique Vergnon, Stéphane Garcia, Bernard Delor

Un CSE de novembre en demi-teintes : la direction semble parfois revenir à la raison et consentir à des avancées pendant que, de l'autre main, elle continue à dénoncer des avantages acquis. Des salariés sont réintégrés dans le groupe, mais après en avoir été jetés comme des malpropres. Le groupe se dit sauvé du naufrage, mais il se défait de mois en mois par confettis, un bout par-ci un bout par-là... Chacun verra le verre à moitié vide ou à moitié plein. Mais pourquoi ne sert-on que des demi-verres ?

## Entretiens semestriels... et plus !



Scoop, la direction déclare qu'elle serait favorable à la réalisation d'un seul entretien objectifs / performances annuel, effectué sérieusement, plutôt qu'à deux entretiens bâclés semestriellement. Il n'y a plus qu'à espérer que ce moment de lucidité soit suivi d'effet...

Profitons-en pour rappeler qu'il ne faut pas confondre l'entretien objectifs & performances avec l'entretien professionnel, ni avec le bilan professionnel.

L'entretien objectif & performances est censé servir à fixer puis valider des étapes intermédiaires à atteindre. Les objectifs doivent être SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables et Réalistes, pour l'intervalle de Temps avant le prochain entretien). Attention, c'est rarement le cas et cela conduit trop souvent à des évaluations subjectives ou arbitraires.

L'entretien professionnel ne vise pas à évaluer le travail du salarié mais à identifier les possibles évolutions professionnelles. Il est l'occasion de définir un plan de développement individuel afin de donner les moyens de cette évolution. Cet entretien est obligatoire et doit être effectué tous les deux ans, indépendamment de l'entretien objectifs & performances.

Enfin, le bilan professionnel, également obligatoire, tous les six ans, doit être l'occasion de faire un tour d'horizon des précédents entretiens professionnels, formations, certifications, ainsi que de l'évolution professionnelle du salarié, en lien avec la réalisation du plan de développement individuel.

Les entretiens professionnels et leur bilan à six ans ne doivent pas être négligés et traités, comme c'est trop souvent le cas, avec tout juste une case de plus à remplir en sus du formulaire objectifs & performances, car ils sont, avec le plan de développement, l'engagement de l'employeur vis-à-vis de l'évolution professionnelle de chacun.

# Marche de l'entreprise



**Situation morose** : l'objectif de marge devrait être atteint de justesse mais pas l'objectif de revenu. Deux contrats « dans le rouge » devraient passer au vert, cinq autres restent sous vigilance. L'intermission s'est accrue, à 6,34%. Depuis le troisième trimestre 2023, les effectifs ont baissé de 11% (-3% sur les effectifs Atos, -13% sur les sous-traitants, -5% sur l'offshore). Officiellement, sur 2024, les effectifs Atos ont baissé de 5%, soit -272

personnes. Et le carnet de commandes n'est pas bon...

**En 2024, comparativement à l'année 2023**, le nombre de licenciements est passé de 28 à 36 (dont 14 en 2024 pour inaptitude, chiffre non communiqué pour 2023). Il y a eu 66 fins de périodes d'essai à l'initiative de l'employeur contre 61 en 2023. En revanche, les fins de périodes d'essai à l'initiative du salarié sont en recul (24 seulement contre 35 en 2023). Le coup d'arrêt aux ruptures conventionnelles se traduit dans les chiffres : 12 RC seulement, contre 74 en 2023. Les démissions sont également en baisse, 401 en 2024 contre 459 en 2023.

**Les réductions d'effectifs** prévues par le projet BOOST sur le périmètre de Tech Foundations ont été réalisées, avec 252 postes supprimés en 2024. Il est encore prévu 201 suppressions de postes en 2025 pour atteindre l'objectif cumulé de -800 de 2023 à 2025.

**Pendant ce temps le groupe s'effiloche.** Chose étonnante, les salariés ne semblent guère préoccupés par cette situation, à moins qu'ils ne soient résignés. En tout cas ça ne bouge guère. On dirait que chacun reste dans son coin en attendant la chute de la prochaine tuile.



## Présentation de Digital Workplace

**Digital Workplace, en France, c'est 113 salariés** dont 60 sous-traitants et un centre de services à Nantes. Dans le monde, ce sont des centres de services en Pologne, Roumanie, Inde, Espagne, Egypte, Malaisie, Philippines, Chine, Royaume-Uni, Etats-Unis, Mexique, Brésil, Argentine... qui assurent des services 24/7 pour 130 pays en 100 langues différentes. L'entité effectue des prestations centrées sur le poste de travail et plus largement sur l'espace de travail numérique. Cela inclut les technologies d'accès aux données et la sécurité de ces accès, en prenant en compte la mobilité et les exigences écologiques, les services de conseil, d'accessibilité, de support, les solutions de collaboration, de gestion des ressources, des cycles de vie, des identités et des accès, ainsi que la mesure de l'expérience utilisateur.

**Les clients adressés appartiennent principalement au secteur privé.** La création du centre de services de Nantes et l'élargissement en cours de l'offre devraient permettre de répondre aux attentes spécifiques du secteur public.

## Révision des plafonds de frais

**La direction consent à réviser les plafonds de frais professionnels**, et ce n'est pas un poisson d'avril. Elle admet que les « débordements » et les « comportements inadéquats » qu'elle dit avoir constatés, et plus largement les divers dépassements des barèmes de frais sont dus à des plafonds irréalistes.

L'annonce officielle devrait être faite très prochainement, à priori début décembre, avec - si tout se passe comme annoncé - une rétroactivité de la mesure pour la note de frais du mois de novembre. Elle comprendra une hausse des repas de midi, du soir et des frais d'hôtel.

## Retour vers le futur

La direction présente des projections économiques de l'activité de maintenance sur 2025 / 2027 suite à la "ré-internalisation" des équipes. Les tendances sont annoncées comme positives, notamment avec la mise en place de commerciaux dédiés.

**Mais quand même, on a du mal à oublier, comme si de rien n'était, les vérités inverses assénées il y a six ans** : une activité en déclin inéluctable, des métiers (et des salariés) sans avenir dans le groupe, on en passe et des plus amères, qui avaient fini par le débarquement des équipes de la maintenance dans une obscure société NSC France dénichée opportunément par Atos d'on ne sait où... Alors, certes, les « têtes pensantes » bien creuses qui avaient concocté ce discours, une ânerie parmi tant d'autres de leur cru, n'ont pas tardé à aller faire leurs petites affaires ailleurs sans état d'âme, mais on aura une pensée compatissante pour les exécutants des basses œuvres : eux sont restés, condamnés à débiter le nouveau crédo en affichant le même enthousiasme de commande qu'ils montraient à professer le contraire.



**Et c'est pas fini !** Nous écrivions le mois dernier que le retour des salariés allait se faire sans tarder, dès le début 2025. Sauf que Atos et NSC France ont rompu brutalement et très inamicalement tout contact. Chaque société en rejette toute la responsabilité sur l'autre, la main sur le cœur et l'indignation en bandoulière. Si les dirigeants de NSC se comportent comme les margoulins qu'ils ont toujours été, souvenons-nous qu'Atos était allé les chercher pour faire affaire avec eux. Ils avaient alors l'air de bien s'entendre et d'encore mieux se comprendre. Sans commentaire...

**Conclusion de tout ce cirque** : NSC ne veut plus assurer les prestations de maintenance pour Atos, ni aujourd'hui ni demain ni jamais, fin de non-recevoir. Du coup Atos récupère tout de suite ses anciens salariés. A l'heure où nous écrivons ces lignes, ils sont déjà parmi nous. Malgré tout le mal qu'Atos avait dit d'eux, il faut bien que quelqu'un honore sans discontinuité les contrats de maintenance qui étaient sous-traités à NSC. Retour au bercail, donc, et accueil les bras ouverts par Tartuffatos. **Enfin, n'oublions pas dans le tableau que les équipes ex-Atos en charge des datacenters, aimablement expédiées elles aussi chez NSC France, y sont toujours...**

**Il faut en revanche saluer les efforts louables consentis par les équipes de la Direction des Affaires Sociales et des Ressources Humaines** pour mettre en place dans l'urgence et en un weekend la plus grande partie des pièces du puzzle administratif d'Atos - et c'est pas peu dire - afin de régulariser le retour immédiat des équipes de maintenance.

**A ce jour 56 salariés sont concernés**, 48 sont réintégrés immédiatement et 8 salariés protégés sont en attente de transfert pour validation préalable par l'Inspection du Travail. De l'avis d'Atos - et contre l'avis de NSC - d'autres salariés, en revanche, n'entreraient pas dans le périmètre juridique du transfert et ne seraient donc pas repris. Atos se dit prêt à examiner leurs situations individuelles s'ils peuvent apporter chacun la preuve de leur activité dans l'équipe de maintenance. Des discussions dans ce sens seraient en cours.

**La démarche d'intégration et la stratégie de développement de l'activité resteraient identiques** malgré l'anticipation de 2 mois survenue sur le planning initial. A noter que la direction prévoit un plan de formation afin de faire évoluer les compétences des salariés pour couvrir un périmètre technique élargi avec les mêmes équipes.

**Les conditions du transfert** (provisions de congés payés, de retraite, coûts additionnels) vont faire l'objet d'une action juridique auprès de NSC. Faute d'avoir repris le parc de véhicule, la direction fait actuellement un rappel des véhicules actuellement affectés à d'autres salariés.





## Pas de forfait repas

C'est un usage qui avait déjà été dénoncé mais - n'oubliez pas que nous sommes chez Atos - qui avait perduré tout de même, de sorte qu'il faille à nouveau le dénoncer...

Sauf que pour dénoncer un usage, encore faut-il que l'employeur décrive explicitement de quel usage il s'agit, de comment il s'applique, et dans quelle population. Or, figurez-vous que l'employeur n'en sait trop rien ! Apparemment il s'agirait de 154 salariés, on ne sait pas bien lesquels et on ne sait pas trop non plus quel usage exact est dénoncé ni comment il s'est appliqué, ni à quelles sociétés du groupe sont rattachés les salariés concernés. La direction dit qu'elle apportera ces précisions aux élus, et que les salariés seront ensuite informés individuellement par courrier recommandé. On verra..

## Fromage ou dessert

La direction modifie sa décision unilatérale (DUE) afin de s'assurer qu'elle n'aura pas à payer l'indemnité retraite contractuelle Atos en sus de la disposition Bull qu'elle s'était par ailleurs engagée à maintenir. Faut choisir. Donc au final, elle consent à maintenir la disposition héritée de Bull à condition que le salarié renonce à la disposition de l'accord Atos. C'est pas Noël...

## Congés imposés à tort

Certains managers créatifs s'arrangent un peu trop avec le code du travail et invoquent des règles qui n'existent pas pour tenter d'imposer individuellement aux salariés des prises de congés fixées sur le calendrier d'activité de leur client. La direction confirme que le management ne peut pas imposer des dates de congés individuelles aux salariés (hors RTT employeur).

## Activités CSE

Voilà un an que le CSE est constitué, résultat du vote des salariés.

**Le constat sur le lancement des activités sociales et culturelles est accablant** : un manque absurde de simplicité et de pragmatisme dans l'organisation, une multiplication inextricable de commissions et de règlements. La CGT s'est néanmoins efforcée de jouer le jeu imposé par la majorité voulue par les salariés en s'investissant pleinement dans le travail de ces commissions pour tenter de mettre sur pied des activités variées, tant en national qu'en local.

Malheureusement, le travail des commissions, quelle que soit la bonne volonté de leurs membres, est systématiquement entravé, contesté et remis en cause par les élus majoritaires qui en sont pourtant les instigateurs et les organisateurs.

**Les élus de la CGT tirent les conclusions de cette situation** : ils continueront sans relâche à défendre les intérêts des salariés. Mais, constatant les entraves au fonctionnement des commissions, ils décident dorénavant de s'en retirer. Si les organisations majoritaires, la CFE-CGC et ses affidés de FO et du SPECIS-UNSA veulent une mainmise exclusive sur toutes les décisions, sans débat ni recherche de compromis, qu'elles en assument la responsabilité devant les salariés.

Je ne peux pas vous donner une copie du règlement intérieur car ce n'est pas prévu dans le règlement intérieur !

