

PRINCIPES DIRECTEURS
DE L'OCDE À L'INTENTION
DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

FRANCE
POINT DE CONTACT NATIONAL

CIRCONSTANCE SPECIFIQUE DU PCN FRANÇAIS

« Intersyndicale Atos France ; Groupe Atos en France »

Rapport final (15 décembre 2022)

Le PCN félicite l'Intersyndicale d'Atos France et Atos pour leur engagement et pour leur convergence sur la réponse aux questions soulevées par la saisine sur le dialogue social dans le Groupe.

Le succès de sa médiation permet de clôturer la procédure.

Comme indiqué dans les Lignes directrices de procédure des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, à l'issue d'une procédure de circonstance spécifique et après consultation des parties impliquées, le PCN rend publics les résultats de la procédure.

Ce rapport présente les questions soulevées dans le cas d'espèce, les procédures engagées par le PCN français pour aider les Parties, et la date à laquelle un accord a été trouvé. Le rapport comporte des informations concernant les résultats des bons offices exercés par le PCN et la déclaration commune des Parties qui en découle

Table des matières

Présentation du PCN français et de son rôle	2
Synthèse du traitement de la circonstance spécifique	2
1. Contenu de la circonstance spécifique du plaignant et de la réponse de l'entreprise.....	3
2. Évaluation initiale du PCN français	5
3. Actions du PCN : Procédure suivie selon son règlement intérieur	7
4. Résultats des bons offices du PCN et accord des Parties sur les questions posées par la saisine....	10
5. Examen des questions posées et conclusions du PCN.....	11
6. Conclusion de la circonstance spécifique	12
7. Suivi de la circonstance spécifique	12
Annexe 1. La procédure de traitement des circonstances spécifiques du PCN français	13
Annexe 2. Recommandations de l'OCDE visées par la circonstance spécifique.....	14

Présentation du PCN français et de son rôle

Le Point de contact national français pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (« PCN ») est une instance tripartite de règlement non-juridictionnel des différends liés à la mise en œuvre des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales. Il a pour mission de veiller à l'effectivité des Principes directeurs en assurant leur promotion et en contribuant à la résolution des questions qui lui sont posées dans le cadre de la procédure de circonstance spécifique à travers ses bons offices, la médiation et la conciliation. Il s'efforce de procéder à l'examen des questions soulevées dans les meilleurs délais, si possible dans un délai de 12 mois suivant la réception de la circonstance spécifique. Il publie ses décisions sur son site internet.

Synthèse du traitement de la circonstance spécifique

Le PCN français a été saisi le 17 décembre 2021 par l'Intersyndicale d'Atos France d'une circonstance spécifique visant le Groupe Atos au sujet d'une décision unilatérale du 29 octobre 2021, effective au 1^{er} novembre 2021. L'architecture sociale de l'Unité Economique et Sociale (« UES ») d'Atos France repose sur un comité social et économique central (« CSEC ») et sur trois comités sociaux et économiques d'établissement (« CSEE ») qui regroupent chacun une ou plusieurs sociétés de l'UES Atos France. Le Groupe Atos a conduit à partir du premier trimestre 2021 un projet destiné à faire évoluer et simplifier l'organisation juridique et sociale d'Atos France et consistant à réduire le nombre d'entités juridiques d'Atos en France en opérant des intégrations entre ces sociétés, sans entraîner de changements managériaux. La décision du 1^{er} novembre 2021 acte la perte du caractère distinct d'un de ces établissements (le CSEE 3, composé de la seule société Atos Infogérance) ainsi que la suppression du comité économique et social et des mandats des représentants de travailleurs relevant de cet établissement. Cette décision emporte des conséquences sur la représentation des 3 000 travailleurs de la société Atos Infogérance avec la suppression d'environ 250 mandats des représentants qui avaient été élus par ses travailleurs. Atos Infogérance est intégrée au sein du CSEE 1 et fusionne avec la société Atos Intégration qui devient Atos France. Cette décision est constatée par l'Intersyndicale qui l'estime contraire à la liberté de représentation et de négociation collective des travailleurs qui fondent le dialogue social prévu par les Principes directeurs de l'OCDE.

Le PCN a accusé réception de la saisine le 21 décembre 2021. Il a réalisé l'évaluation initiale de la saisine entre janvier 2022 et mars 2022. Après avoir auditionné le Plaignant en février 2022 puis le Groupe Atos en mars 2022, le PCN a décidé d'accepter la saisine. Il a pris note des décisions rendues dans les procédures administratives et judiciaires parallèles à son action dont la décision du Tribunal Judiciaire de Pontoise du 17 mars 2022, rendue en dernier ressort, annulant la décision unilatérale d'Atos France du 29 octobre 2021 qui actait la suppression du CSEE 3. Après plusieurs échanges avec les Parties, le PCN a débuté ses bons offices le 17 mai 2022. Le PCN a tenu une réunion de médiation le 1^{er} juin 2022 au cours de laquelle les Parties ont convergé sur plusieurs points résolvant les questions soulevées par la saisine. Le PCN s'est félicité de cette convergence qui lui a permis de clôturer cette procédure par un accord. Le PCN est passé à la phase de conclusion de la procédure le 3 juin 2022 puis il a adopté le présent rapport le 15 décembre 2022 après avoir consulté les Parties.

Le rapport analyse la saisine. Le Groupe Atos a présenté au PCN les mesures qu'il a mises en œuvre pour identifier et atténuer les incidences négatives de sa décision du 1^{er} novembre 2021, notamment les mesures d'accompagnement des salariés concernés. Le PCN en a pris note. Le Groupe a informé le PCN des mesures prises à la suite de décision du 17 mars 2022 et après son audition devant le PCN du 25 mars 2022. Le PCN estime que ces mesures ont permis de remédier aux incidences négatives causées par la décision d'Atos du 1^{er} novembre 2021. Ces mesures correspondent aux mesures de diligence et permettent d'assurer la liberté d'association et de représentation des travailleurs des sociétés concernées. Le PCN note que des négociations sociales se sont ouvertes fin 2022 et que des élections professionnelles auront lieu en 2023.

Le PCN remercie les Parties pour la qualité de leur engagement et les félicite pour cet aboutissement. Le PCN rappelle son attachement aux Principes directeurs de l'OCDE et en particulier au devoir de diligence et au dialogue social. Le PCN souhaite que son action contribue à restaurer durablement la confiance entre les partenaires sociaux de l'entreprise qui a été affectée par le récent conflit social. Dans la perspective des prochaines échéances sociales, le PCN invite les Parties à le tenir informé de l'évolution de la situation dans douze mois.

1. Contenu de la circonstance spécifique du plaignant et de la réponse de l'entreprise

La saisine déposée le 17 décembre 2021 a été complétée entre janvier et mars 2022 par des informations sur les procédures parallèles initiées par des syndicats membres de l'Intersyndicale. Le Groupe a transmis au PCN des éléments de réponse à la saisine en janvier puis en mars 2022.

◆ Présentation du plaignant

La saisine est portée par l'Intersyndicale d'Atos France qui s'est constituée courant 2021. L'Intersyndicale est composée de quatre syndicats français : CFTD, CFE-CGC, CGT et FO.

◆ Présentation de la circonstance spécifique :

Le Plaignant saisit le PCN français le 17 décembre 2021 d'une circonstance spécifique concernant l'UES Atos France au sujet d'une décision unilatérale de la direction d'Atos France effective au 1^{er} novembre 2021 qu'il estime contraire à la liberté de représentation et de négociation collective des travailleurs fondant le dialogue social prévu par les Principes directeurs de l'OCDE.

Le Plaignant informe le PCN du contexte de cette décision. Le Groupe Atos a conduit un projet de simplification juridique et sociale de l'UES d'Atos France, à partir du premier trimestre 2021, visant à réduire le nombre d'entités juridiques en opérant des intégrations entre sociétés du Groupe, sans entraîner de changements managériaux. La saisine comporte les accords collectifs interdépendants conclus en 2019 qui structurent le dialogue social au sein de l'unité économique et sociale (UES) d'Atos France. L'UES repose sur un comité économique et social central (CSEC) et sur trois comités sociaux et économiques d'établissement (CSEE 1, 2 et 3) pour les trois établissements distincts qui comportent une ou plusieurs sociétés. Il indique que le Groupe estimerait que cette simplification juridique entraîne la suppression du caractère d'établissement distinct du CSEE 3¹ et en conséquence la suppression du CSEE 3 (car ses effectifs rejoignent le CSEE 1) et des mandats des élus représentant le personnel de ce CSEE. Le Plaignant explique que les syndicats du Groupe se sont opposés à cette approche et que faute d'accord entre les partenaires sociaux durant la procédure d'information-consultation, la direction de l'UES Atos France aurait pris une décision unilatérale effective le 1^{er} novembre 2021 actant la suppression du CSEE 3 et des mandats correspondants. Cette décision fait partie des pièces justificatives du dossier. Pour l'Intersyndicale, cette décision serait contraire aux accords collectifs fondant l'UES, au code du travail français et aux Principes directeurs de l'OCDE.

Le Plaignant souligne que cette situation aurait entraîné une forte dégradation du dialogue social depuis le 1^{er} novembre 2021. Il évoque un dysfonctionnement des instances de représentation du personnel des CSEE 2 et CSEE 3 qui ne seraient plus réunies depuis novembre 2021. Il explique que les 3 000 salariés de la société Atos Infogérance qui composait le CSEE 3 auraient été intégrés au sein de la société Atos Intégration et auraient ainsi rejoint le CSEE 1. Les effectifs du CSEE 1 seraient passés de 5 000 à 8 000 salariés sans augmentation du nombre des élus représentant le personnel. Il indique que des élus du CSEE 2 seraient également concernés par la simplification juridique. Le Plaignant explique que la décision unilatérale effective au 1^{er} novembre 2021 aurait entraîné la suppression de 250 mandats syndicaux par la direction du Groupe Atos. Cette décision impacterait environ 30% des élus

¹ Le CSEE3 « Atos Infrastructures » était composé de la société « Atos Infogérance » qui a été fusionnée dans Atos France.

de l'UES Atos France qui passerait de 700 à 450 élus syndicaux pour un périmètre d'effectif constant. Il précise que l'impact varierait pour les élus concernés en fonction de leur temps de délégation syndicale : 80 personnes avec une délégation de 100% du temps de travail et 170 élus avec des gradations différentes. Le Plaignant ajoute que les sièges des élus du CSEE 3 au sein du CSEC auraient également été supprimés. Le Plaignant évoque des situations qui seraient selon lui proches de l'entrave à l'action syndicale.

La saisine fait référence à un conflit social antérieur concernant le Comité Européen. La saisine indique que « *la direction a choisi unilatéralement et brutalement de supprimer l'instance du Comité Européen le 19 avril 2021* » et que les organisations syndicales ont contesté cette décision pour non-respect de l'accord collectif de 2012 encadrant le Comité Européen. La saisine comporte la décision de la Cour d'appel de Versailles du 9 décembre 2021 qui a ordonné la réinstallation du Comité Européen. Le Plaignant estime que cela démontrerait une stratégie d'affaiblissement du dialogue social au sein du Groupe. Le Groupe conteste cette présentation. En définitive, les Parties ont informé le PCN qu'un nouvel accord européen avait été conclu le 29 mars 2022 par les partenaires sociaux du Groupe.

Procédures parallèles à la circonstance spécifique :

La saisine présente les procédures parallèles à la saisine du PCN. L'Intersyndicale a engagé plusieurs actions pour contester la décision unilatérale du 1^{er} novembre 2021 en interne. Des membres de l'Intersyndicale ont engagé des procédures administratives et judiciaires. Le Plaignant informe le PCN des recours administratifs engagés devant la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités du Val d'Oise (DDETS 95) et les DREETS² géographiquement compétentes. Le Plaignant a complété sa saisine en janvier 2022 pour informer le PCN de la décision de la DDETS 95 du 4 janvier 2022 qui estime, selon lui, que la décision unilatérale est contraire au droit du travail mais qui rejette le recours. Le Plaignant informe par ailleurs le PCN de l'appel interjeté par des syndicats plaignants devant le Tribunal Judiciaire de Pontoise pour obtenir l'annulation de la décision unilatérale. Le Plaignant informe le PCN des dates d'audience de cette procédure et d'une autre procédure engagée en parallèle. Au cours de l'évaluation initiale, le Plaignant informe le PCN de l'avancée de ces contentieux. Il l'informe de la décision du Tribunal Judiciaire de Pontoise du 17 mars 2022, rendue en dernier ressort, qui annule la décision unilatérale du 29 octobre 2021 effective le 1^{er} novembre 2021. Il indique qu'un recours en cassation est possible.

◆ Demandes du plaignant :

Le Plaignant saisi le PCN français pour ouvrir une médiation avec Atos. Il demande le rétablissement du CSEE 3 et la restauration des mandats de ses élus. À défaut, il souhaite trouver une solution concrète permettant la représentation des salariés de l'ex-CSEE 3 de la société ex-Infogérance.

◆ Réponse du Groupe à la saisine durant l'évaluation initiale :

Dans un courrier du 18 janvier 2022 adressé à la Présidence du PCN, le Groupe Atos souligne son attachement au dialogue social et le fait que, partout dans le monde, Atos garantit l'entière conformité avec les standards internationaux de droit du travail, en appliquant les principes des conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT), comme cela est exigé du Pacte mondial des Nations Unies auquel l'entreprise adhère. Il rappelle également que, depuis de longues années, le Groupe Atos a développé une culture marquée du dialogue social, à la fois au niveau européen mais également au sein des nombreuses instances représentatives du personnel aux échelons nationaux et locaux dans les différents pays où le Groupe déploie ses activités.

Lors de son audition par le PCN le 25 mars 2022, le Groupe présente au PCN en détail la nature de son projet destiné à faire évoluer et simplifier l'organisation juridique et sociale de l'UES Atos France,

² Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

le contexte de ce projet et le processus de concertation avec les instances représentatives du personnel conduit en 2021, matérialisé notamment par des procédures d'information-consultation menées avec le CSEC, le CSEE 1, le CSEE 2, le CSEE 3 avec un total de 23 réunions, ainsi que des négociations en vue d'un accord portant sur la perte de qualité d'établissement distinct du CSEE 3. Le Groupe estime que la fusion d'Atos Infogérance avec Atos Intégration entraîne la suppression du caractère d'établissement distinct du CSEE 3 constitué uniquement de la société Atos Infogérance. Le Groupe confirme sa décision unilatérale effective depuis le 1^{er} novembre 2021 qu'il estime pleinement conforme au code du travail français et à la réglementation applicable. Il explique avoir établi un plan d'action détaillé comportant différentes mesures pour accompagner cette décision. D'une part, le Groupe prévoit de former des élus du CSEE 1 aux spécificités des métiers de Atos Infogérance (ex-CSEE 3) afin d'assurer la représentation des travailleurs de l'ex-CSEE 3 transférés au sein du CSEE 1. D'autre part, le Groupe a mis en place des mesures d'accompagnement des salariés concernés en s'assurant notamment qu'ils soient en mesure de retrouver le plus rapidement possible une activité opérationnelle. Le Groupe a répertorié les mandats concernés en fonction de l'impact subi par les salariés selon leur temps de délégation. Il analyse l'impact faible, modéré ou fort. Il explique avoir déployé des plans d'actions individuels pour chacun des salariés concernés. Ces plans d'actions individuels comprennent un bilan de compétences, des formations et des mesures de reconversion et de renforcement des compétences, ainsi qu'un suivi individualisé et approfondi. Ces plans d'actions sont supervisés par la Direction des Ressources Humaines. Le Groupe indique avoir mis en place dans ce cadre 94 plans d'actions. Au moment de l'audition, il indique que 80% des salariés concernés auraient repris une activité opérationnelle à 100%.

Le 25 mars 2022, le Groupe indique au PCN qu'il a pris acte de la décision du 17 mars 2022. Cette décision étant exécutoire, le Groupe prend des mesures pour rétablir le CSEE 3 et les mandats de ses élus. Il estime néanmoins que la décision est mal-fondée juridiquement et factuellement. En réponse au PCN, il indique évaluer l'opportunité de se pourvoir en cassation, tout en faisant tout son possible pour maintenir un dialogue social de qualité.

2. Évaluation initiale du PCN français

La procédure de saisine du PCN est confidentielle. Le PCN doit s'efforcer de réaliser l'évaluation initiale d'une saisine dans un délai indicatif de trois mois après l'accusé de réception (article 26). Il communique sa décision aux parties et prépare ensuite un communiqué annonçant la recevabilité de la saisine (article 19). Si l'évaluation initiale est positive, le PCN propose ses bons offices aux parties et examine la saisine afin de les aider à résoudre leurs différends. Dans le cas contraire, il passe à la phase de conclusion de la procédure.

Compte tenu de la rapidité et du succès des bons offices (15 jours) et de la convergence des Parties sur la remédiation mise en œuvre par le Groupe, le PCN a décidé exceptionnellement de ne pas publier de communiqué d'évaluation initiale dont la préparation aurait retardé la conclusion de la procédure. Ce rapport présente donc la phase d'évaluation initiale de la circonstance spécifique conduite conformément aux critères de recevabilité fixés par le règlement intérieur du PCN français.

2.1. Réception de la circonstance spécifique (article 17).

Le secrétariat du PCN a reçu la circonstance spécifique par voie électronique le 17 décembre 2021 puis l'a transmise aux membres du PCN. Il en a accusé réception le 21 décembre 2021 en transmettant des informations sur la procédure au Plaignant.

2.2. Recevabilité formelle de la circonstance spécifique (articles 16 et 21)

L'article 16 du règlement intérieur du PCN français prévoit que « *La saisine du PCN doit être précise. A cet égard, elle doit détailler : l'identité de l'entreprise visée ; l'identité et les coordonnées du demandeur ; le détail des faits qui sont reprochés à l'entreprise ; les éléments des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales au nom desquels le PCN est saisi* ». L'article

21.1 prévoit que « *La saisine est déclarée recevable si elle remplit les conditions de forme mentionnées au point 16* ».

Le 3 janvier 2022, le PCN constate que les critères formels de recevabilité fixés par l'article 16 sont remplis. La circonstance spécifique concerne une entreprise multinationale française au sujet de ses activités en France. Le PCN français est compétent pour la traiter. Il n'y a pas de PCN d'appui. L'entreprise visée et le Plaignant sont identifiés. Les faits reprochés à l'entreprise sont précis et documentés. La saisine porte sur plusieurs recommandations du V « Emploi et Relations professionnelles » des Principes directeurs (V1a, 2b, 3, 4C, 7 et 8). Le PCN transmet la saisine à l'entreprise et l'invite à y répondre dès à présent (article 21.3). Le PCN débute l'évaluation initiale.

2.3 Evaluation initiale de la circonstance spécifique (articles 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26)

Le PCN débute l'évaluation initiale le 3 janvier 2022. Il présente la procédure de traitement de la circonstance spécifique aux Parties le 18 janvier 2022 lors de deux visio-conférences séparées. Il évoque l'évaluation initiale lors de ses réunions du 10 janvier, 20 février, 25 mars et 17 mai 2022.

♦ Décisions du PCN lors de sa réunion du 10 janvier 2022

Le PCN prend note des décisions administratives intervenues dans une procédure parallèle à son action. Il décide d'auditionner les Parties dès l'évaluation initiale. Les Parties donnent rapidement leur accord pour ces auditions qui ont lieu le 10 février 2022 (Plaignant) et le 25 mars 2022 (Groupe).

♦ Décisions du PCN lors de sa réunion du 25 mars 2022 :

Le PCN prend note des éléments évoqués avec les Parties lors de leurs auditions respectives. Le PCN prend note de l'avancée des procédures parallèles notamment la décision du Tribunal Judiciaire de Pontoise rendue le 17 mars 2022 en dernier ressort qui annule la décision unilatérale du Groupe du 29 octobre 2021. Il note qu'un pourvoi en cassation est possible sous 10 jours et que le Groupe n'aurait pas encore pris sa décision. Le PCN constate que la saisine remplit les critères de recevabilité fixés par son règlement intérieur et décide donc de l'accepter. Il décide de prolonger la phase d'évaluation initiale afin de s'entretenir séparément avec les Parties pour décider des options procédurales au regard de l'opportunité d'offrir ses bons offices pour accompagner la mise en œuvre de la décision judiciaire. Le Secrétariat informe les Parties de ces décisions le 28 mars 2022 (article 19).

♦ La saisine remplit les critères de recevabilité établis par le règlement intérieur du PCN :

- Les questions soulevées par la saisine portent sur des questions sociales et les droits de travailleurs prévus par les Principes directeurs (article 18). La saisine est en rapport avec les Principes directeurs (article 22). Elle questionne les conditions d'exercice du dialogue social dans le contexte de déploiement d'un projet de simplification juridique des sociétés du Groupe (chapitre V1a, 2b, 3, 4C, 7 et 8). Elle questionne également le respect du droit local par le Groupe (Chapitre I.2) et son devoir de diligence face aux risques d'incidences négatives sur les questions sociales (Chapitre II.A.10, 11 et 12). → *Les questions posées par la saisine sur l'effectivité des Principes directeurs sont significatives et suffisamment étayées pour justifier un examen approfondi par le PCN (articles 18 et 23).*

- Plusieurs éléments constituant la saisine attestent de sa bonne foi (article 22). Il existe un lien apparent entre les questions soulevées par le Plaignant et la conformité de la décision unilatérale du Groupe avec les Principes directeurs (article 23). → *La saisine est de bonne foi et en rapport avec les activités de l'entreprise (articles 22 et 23).*

- Le Plaignant est clairement identifié. L'intersyndicale d'Atos France, constituée courant 2021, est composée de quatre syndicats français : CFDT, CFE-CGC, CGT et FO. → *Le Plaignant a un intérêt à porter la saisine (article 23).*

- Les confédérations des syndicats composant l'Intersyndicale plaignante sont membres du PCN français. Conformément à son règlement intérieur (article 41), le PCN a débattu de la prévention d'éventuels conflits d'intérêt. Lors de sa réunion du 20 janvier 2022, les confédérations syndicales

présentes (CGT, CFE-CGC et FO) ont indiqué que leurs confédérations n'étaient pas impliquées dans la procédure engagée par le Plaignant et qu'il n'y avait pas de conflit d'intérêt. → *Le PCN poursuit son action et restera vigilant pour prévenir tout conflit d'intérêt éventuel (article 41).*

- L'évaluation initiale de la saisine du PCN est concomitante à des recours administratifs et contentieux. Le PCN est pleinement informé de ces procédures par les Parties (article 23). Il s'agit notamment des décisions de la DEETS 95³ du 4 janvier 2022 et de la décision du Tribunal Judiciaire de Pontoise du 17 mars 2022 rendue en dernier ressort. → *Le PCN tiendra compte du droit applicable et des procédures parallèles à son action (article 23). Il souligne que l'existence de procédures n'empêchent pas à la poursuite de son action.*

- Le PCN français a traité en 2014 une circonstance spécifique portant sur des questions similaires qui concernait le Groupe Eiffage Energie en France⁴ (article 23). → *Le PCN veillera à la cohérence de son action dans ces deux circonstances spécifiques (article 23).*

- Le Plaignant sollicite la médiation du PCN. → *Le PCN estime qu'en offrant ses bons offices, il pourrait réduire la conflictualité entre les Parties et contribuer à solutionner leurs différends (article 25).*

♦ Décisions du PCN lors de sa réunion du 17 mai 2022 :

Le PCN prend note du résultat des échanges que le Secrétariat du PCN a eu avec les Parties depuis le 25 mars 2022. Il note que les réunions du CSEE 3 auraient repris et que les mandats des délégués du CSEE 3 auraient été restaurés. Il note que le Groupe lui indique que, dans un souci d'apaisement et même s'il estime la décision du Tribunal Judiciaire de Pontoise mal fondée, il ne se pourvoierait pas en cassation. Il note que le Groupe et le Plaignant ont donné leur accord le 15 et le 22 avril 2022 pour se rencontrer avec le PCN afin de faire le point sur la saisine qui semble en voie de résolution. Il note que cette rencontre n'a pas pu avoir lieu avant le 17 mai 2022 en raison de contraintes d'agenda.

Le PCN note ces développements encourageants. Il se félicite de la portée de son action. Le PCN met fin à l'évaluation initiale. Il décide d'organiser une réunion de médiation avec les Parties. Il décide de ne préparer qu'un seul communiqué ou rapport qui rendra compte de l'évaluation initiale et des résultats des bons offices. Le Secrétariat informe les Parties de ces décisions le 18 mai 2022 (article 19).

Voir en annexe 2 : Liste des recommandations des Principes directeurs visés par la saisine

3. Actions du PCN : Procédure suivie selon son règlement intérieur

En raison des contraintes sanitaires liées à la pandémie de la Covid 19, l'essentiel des réunions internes du PCN et des rencontres entre le PCN et les parties ont eu lieu en format virtuel.

La procédure de saisine du PCN est confidentielle. Le PCN a réalisé l'évaluation initiale de la saisine entre janvier et mai 2022 (article 26) puis il a conduit ses bons offices et une médiation entre mai et juin 2022 (article 31). À l'issue de ses bons offices, le PCN est passé à la phase de conclusion de la procédure. Après consultation des Parties impliquées, il rend publics les résultats de son action en publiant le présent rapport qui clôture cette procédure.

³ Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités du département du Val-d'Oise (95)

⁴ Circonstance spécifique "Eiffage Énergie en France" | Direction générale du Trésor (economie.gouv.fr) et Communiqué final du 11 juin 2014 ([FR](#)) et ([EN](#))

Depuis qu'il a accusé réception de la saisine, le PCN a entrepris les actions suivantes :

Date	Action entreprise
Janv. 2022 à mai 2022	1^{ère} étape : Réception et évaluation initiale de la circonstance spécifique
17 déc. 2021	Envoi de la circonstance spécifique par le Plaignant par voie électronique.
21 déc. 2021	Le Secrétariat du PCN accuse réception du dossier. Il transmet au Plaignant des informations sur la procédure de traitement d'une circonstance spécifique.
3 janv. 2022	Le PCN constate la recevabilité formelle de la circonstance spécifique (art. 16) et débute l'évaluation initiale du dossier (art 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 31).
5 janv. 2022	Le Secrétariat du PCN informe le Plaignant de la recevabilité formelle de la saisine.
7 janv. 2022	Le Secrétariat du PCN transmet la circonstance spécifique et des informations sur la procédure de traitement d'une circonstance spécifique au Groupe.
14, 18 et 20 janv. 2022	Le Plaignant transmet au PCN des informations complémentaires sur les procédures parallèles à la saisine du PCN. Le Groupe est informé de ces informations.
18 janvier 2022	Le Secrétariat du PCN tient deux visio-conférences pour présenter la procédure de traitement des circonstances spécifiques au Plaignant puis au Groupe.
18 janvier 2022	Le Groupe accuse réception de la saisine et adresse au PCN un courrier comportant des premiers éléments de réponse.
18 et 20 janv. 2022	Le Plaignant transmet au PCN des informations complémentaires notamment sur les procédures parallèles à la saisine du PCN. Le Groupe en est informé.
20 janvier 2022	Réunion du PCN : Le PCN décide d'auditionner séparément les Parties afin de prendre sa décision d'évaluation initiale. Il décide de poursuivre l'évaluation initiale.
25 janvier 2022	Le Groupe transmet au PCN des éléments de réponse à la saisine portant sur les procédures parallèles à la saisine. Le Plaignant dispose déjà de ces pièces.
4 février 2022	Le Secrétariat reçoit un message du Plaignant précisant ses attentes d'une médiation du PCN. Le message est transmis au PCN au PCN et au Groupe.
10 fév. 2022	Réunion du PCN : Le PCN auditionne le Plaignant par visio-conférence.
22 mars 2022	Le Plaignant informe le PCN de deux nouvelles décisions dans les procédures parallèles à la saisine dont une décision rendue le 17 mars 2022 en dernier ressort.
25 mars 2022	Réunion du PCN : Le PCN auditionne le Groupe lors d'une réunion en format hybride (Groupe et direction du PCN en présentiel - membres du PCN en distanciel).
25 mars 2022	Réunion du PCN : Le PCN décide d'accepter la saisine. Il décide de prolonger l'évaluation initiale pour échanger avec les Parties sur les options procédurales selon la décision du Groupe de se pourvoir ou pas en cassation contre la décision du 17 mars 2022 (article 31).

12, 15 et 22 avril 2022	La Secrétaire générale du PCN conduit des entretiens séparés avec le Plaignant d'une part et avec le Groupe d'autre part. Les Parties donnent leur accord de principe pour se rencontrer dans le cadre de la circonstance spécifique.
26 avril au 6 mai 2022	La Secrétaire générale du PCN conduit des entretiens séparés avec les Parties afin d'organiser une réunion de médiation.
17 mai 2022	Réunion du PCN : Le PCN prend note des derniers développements. Il finalise l'évaluation initiale et débute la phase de bons offices. Il charge le Secrétariat d'organiser la réunion de médiation. Les Parties sont informées de ces décisions le 18 mai 2022.
18 mai au 2 juin 2022	2^{ème} étape : Bons offices et médiation du PCN français
23 mai 2022	La Secrétaire générale du PCN conduit des entretiens séparés avec les Parties afin d'organiser une réunion de médiation qui est fixée au 1 ^{er} juin 2022.
1 ^{er} juin 2022	Réunion du PCN : La Secrétaire générale du PCN anime la réunion de médiation entre les Parties qui convergent sur la résolution des questions portées par la saisine.
2 juin 2022	Le PCN constate l'accord entre les Parties sur la résolution de la saisine. Il décide de passer à la phase de conclusion de la procédure. Il charge le Secrétariat de préparer le rapport final clôturant la procédure. Les Parties sont informées le 3 juin 2022.
3 juin au 30 sept. 2022	3^{ème} étape : Conclusion de la procédure
15 juin 2022	Réunion du PCN : le PCN discute de la conclusion de la procédure. Il prend note du projet de déclaration commune des Parties. Il discute du projet de rapport.
15 juin 2022	Le Secrétariat transmet un projet de déclaration commune aux Parties
25 juin 2022	Le PCN adopte le projet de rapport puis il invite les Parties à soumettre leurs observations sur le projet de rapport et sur le projet de « déclaration des Parties ».
7 juil. 2022	Réunion du PCN : le PCN prend note des observations des Parties et poursuit la préparation du rapport final. Il charge le Secrétariat d'échanger avec les Parties.
21 juil. – 23 sept. 2022	Echanges entre le Secrétariat du PCN et les Parties au sujet du projet de rapport du PCN. Le PCN prend note de ces échanges et finalise le projet de rapport.
30 sept. 2022	Réunion du PCN : Le PCN transmet aux parties un projet de rapport.
15 déc. 2022	Réunion du PCN : Le PCN adopte le rapport final (qu'il transmet aux Parties pour information).

4. Résultats des bons offices du PCN et accord des Parties sur les questions posées par la saisine

Le PCN doit s'efforcer de procéder à l'examen des questions soulevées par la circonstance spécifique si possible dans un délai de 12 mois, suivant la réception (article 31).

La saisine du PCN intervient dans le contexte du déploiement d'un projet interne destiné à faire évoluer et simplifier l'organisation juridique et sociale de l'UES Atos France dont les conséquences sur l'organisation du dialogue social ont fait émerger des divergences entre la direction et les organisations syndicales et conduit à un conflit social fin 2021. La décision unilatérale du 29 octobre 2021 rendant effective au 1^{er} novembre 2021 la suppression du CSEE 3, incluant la suppression de ses instances de représentation du personnel et des mandats des représentants des 3000 travailleurs du CSEE 3 a entraîné, selon le Plaignant, une dégradation du dialogue social au sein d'Atos France et une perte de confiance des syndicats regroupés en intersyndicale. La conflictualité entre les Parties s'est accrue concomitamment à la saisine du PCN avec la multiplication des recours administratifs et contentieux intentés par des syndicats membres de l'Intersyndicale.

L'action du PCN a permis d'ouvrir un espace de dialogue additionnel entre les Parties avec la présence d'un tiers et de conduire une médiation entre l'Intersyndicale et la direction. La décision du Tribunal Judiciaire de Pontoise du 17 mars 2022 qui annule la suppression du CSEE 3 a facilité la résolution de la saisine. Le PCN constate que son action a été bénéfique à plusieurs égards. Le Groupe l'a informé des mesures prises pour mettre en œuvre rapidement la décision du 17 mars 2022 et lui a indiqué qu'il ne se pourvoierait pas en cassation dans un souci d'apaisement. Le PCN a échangé avec le Plaignant sur la mise en œuvre de ces mesures. Les Parties ont très rapidement accepté d'entrer en médiation.

La réunion de médiation conduite par le PCN le 1^{er} juin 2022 avec Atos et l'Intersyndicale s'est tenue dans un climat respectueux et constructif. La réunion de médiation a permis aux Parties de converger sur plusieurs points. Les Parties estiment que ces points de convergence résolvent toutes les questions soulevées par la circonstance spécifique. Les Parties sont convenues de préparer une « déclaration des Parties » comportant ces points de convergence. Le PCN se félicite de cet aboutissement. Il entérine les décisions prises par les Parties. Il constate que les Parties conviennent que les questions soulevées par la saisine sont résolues ce qui permet de la clôturer.

Le PCN félicite les Parties pour avoir convenu d'une « déclaration des Parties ». Le PCN remercie les Parties pour avoir donné leur accord pour que cette déclaration soit insérée dans son rapport du PCN (cf. encadré | annexe) car cela contribue à la transparence de son action.

Déclaration des Parties

Les Parties, Atos France et l'Intersyndicale d'Atos France, constatent la résolution des questions soulevées par cette circonstance spécifique. Les Parties remercient le PCN français dont la médiation a facilité la résolution de ces questions. Les Parties convergent sur plusieurs points qui résolvent la circonstance spécifique dont :

- Le CSEE 3 a été restauré par Atos. Il fonctionne et a repris ses réunions régulières. Les mandats de ses élus représentant les travailleurs ont été restaurés ;
- Les Parties disent leur attachement au dialogue social ;
- Les Parties n'engageront pas de nouvelles procédures juridictionnelles ou non-juridictionnelles sur les questions qui faisaient l'objet de la présente circonstance spécifique.

L'Intersyndicale remercie le PCN français pour son écoute, son professionnalisme et sa pédagogie.

Le PCN constate que les Parties convergent sur les réponses à la circonstance spécifique. Le Plaignant et le Groupe Atos ont donné leur accord au rapport du PCN.

5. Examen des questions posées et conclusions du PCN

À la fin de la procédure, le PCN publie : « un rapport, dans le cas où les parties sont parvenues à un accord sur les questions soulevées. Dans ce rapport, le PCN doit au minimum présenter les questions soulevées, les procédures qu'il a engagées pour aider les parties et indiquer à quel moment un accord a été conclu. Les informations relatives à la teneur de l'accord n'y figureront que si les parties concernées donnent leur approbation » (article 35). S'il l'estime pertinent notamment pour renforcer l'effectivité des Principes directeurs, le PCN peut se prononcer sur la conformité des actions, des mesures et des décisions des parties examinées dans le cadre de la procédure avec les Principes directeurs (article 33).

Le PCN note que le dialogue social est organisé au sein de l'UES Atos France en vertu de plusieurs accords collectifs interdépendants conclus fin 2019 et valables jusqu'à la fin 2023. Cette architecture sociale repose sur le CSE Central et trois CSE d'établissement. Le Groupe Atos a lancé en 2021 un projet destiné à faire évoluer et simplifier l'organisation juridique et sociale de l'UES Atos France, consistant notamment à réduire le nombre d'entités juridiques en France. Le PCN relève que ce projet a fait l'objet d'un processus de concertation soutenu avec les instances représentatives du personnel et notamment de procédures d'information-consultation en 2021. La direction a estimé que cette réorganisation juridique entraînait la perte de la qualité d'établissement distinct d'un CSEE (le CSEE 3) et la suppression de ce CSEE et des mandats électifs et désignatifs de ses élus. Faute d'accord entre partenaires sociaux sur les conséquences sociales de cette fusion interne à l'UES, la Direction du Groupe a pris une décision unilatérale le 29 octobre 2021 effective au 1^{er} novembre 2021 et a indiqué au PCN avoir pris des mesures, qui selon elle, sont de nature à atténuer de potentielles incidences négatives (ex : formations) liées à cette décision. Cette décision unilatérale a fait l'objet de multiples recours dont la saisine du PCN le 17 décembre 2021. Le PCN prend en compte les décisions rendues dans ces procédures parallèles. Il note en particulier que la décision du Tribunal Judiciaire de Pontoise du 17 mars 2022 annule la décision unilatérale.

Sur la base des échanges tenus avec les Parties et des documents fournis par les Parties, le PCN conclut ce qui suit :

1. le PCN estime que la décision de l'employeur portant suppression du comité social et économique de l'établissement Atos Infogérance (ex-CSEE 3) et entraînant la disparition des mandats de ses élus a eu un impact sur la liberté de représentation des 3000 travailleurs d'Atos Infogérance, sur leur participation aux négociations collectives (IV.1b⁵) et sur leur participation aux consultations sur des sujets d'intérêt commun (IV.3⁶) telles que prévues par les Principes directeurs. Les mesures d'accompagnement mises en place par l'employeur entre janvier et mars 2022 visaient notamment à ce que les élus concernés reprennent rapidement des activités opérationnelles. Le PCN note que le Groupe Atos n'est pas pleinement en ligne avec cette analyse. Le PCN note que les autres instances de représentation du personnel de l'UES d'Atos France, en particulier le CSEE central et les CSEE 1 et 2, étaient maintenues et que les 3000 salariés continuaient à être représentés par des élus de ces CSE.

⁵ Recommandation V.1b. « Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail ainsi que des normes internationales du travail applicables : Respecter le droit des travailleurs employés par l'entreprise multinationale de mandater des syndicats et des organisations représentatives de leur choix afin de les représenter lors de négociations collectives, et d'engager, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives avec ces représentants, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi ».

⁶ Recommandation V.1b. « Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail ainsi que des normes internationales du travail applicables : Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur des sujets d'intérêts communs ».



2. Le PCN constate qu'à partir de la décision du Tribunal Judiciaire de Pontoise du 17 mars 2022 et de l'audition d'Atos par le PCN du 25 mars 2022, le Groupe a pris très rapidement des mesures afin de mettre en œuvre la décision de justice. Le PCN souligne que les Principes directeurs prévoient que les entreprises « *ont pour obligation première de se conformer à la législation de leur pays* » (I.2)⁷. Le PCN constate que le Groupe a restauré le CSEE 3 et ses mandats et qu'il a décidé de ne se pas pourvoir en cassation alors qu'il en avait la possibilité légalement. Le PCN note que l'ensemble de ces mesures prises par le Groupe ont contribué à l'apaisement des tensions entre les Parties et à l'aboutissement de la médiation du PCN. → **Le PCN constate qu'aujourd'hui dans le cas d'espèce les mesures prises par l'employeur à partir du 17 mars 2022 et du 25 mars 2022 correspondent au devoir de diligence et permettent d'assurer le droit de représentation et de négociation collective et de participation des travailleurs des sociétés concernées. Le PCN constate que le Groupe Atos respecte ainsi les Principes directeurs.**

3. Le PCN note que des négociations sociales importantes auront lieu au sein d'Atos France dans les prochains mois avec la renégociation des accords collectifs dans le contexte de la nouvelle architecture sociale fin 2022 puis avec la tenue des élections professionnelles en 2023. → **Le PCN rappelle aux Parties son attachement au devoir de diligence et au dialogue social tels que prévus par les Principes directeurs de l'OCDE, notamment les recommandations II.A.11, V.1b et 3.**

6. Conclusion de la circonstance spécifique

Le PCN remercie Atos et l'Intersyndicale d'Atos France pour la qualité de leur engagement et leur disponibilité tout au long de la procédure. Il se félicite de son action qui a été efficace. Sa médiation a permis de constater que les Parties sont parvenues à un accord qui résout les questions soulevées par la circonstance spécifique. Avec ce rapport, le PCN clôture la circonstance spécifique.

Le PCN rappelle son attachement aux Principes directeurs de l'OCDE et en particulier au devoir de diligence et au dialogue social. Le PCN souhaite que son action contribue à restaurer durablement la confiance entre les partenaires sociaux de l'entreprise dans la perspective des échéances à venir.

7. Suivi de la circonstance spécifique

L'OCDE souligne que le suivi des accords et des recommandations constitue un élément important du rôle des PCN en tant qu'instances non judiciaires, et cela contribue à l'efficacité de la procédure de circonstance spécifique. Le suivi peut notamment améliorer l'efficacité des Principes directeurs en encourageant les parties à rester mobilisées sur les questions, et les entreprises à mettre en œuvre les recommandations et accords adoptés conformément aux Principes directeurs⁸.

Le PCN félicite les Parties et prend note de leur convergence sur 3 points qui ont permis de répondre aux questions soulevées par la circonstance spécifique et qui permet de clôturer cette procédure.

Le PCN rappelle son attachement aux Principes directeurs de l'OCDE et en particulier au devoir de diligence et au dialogue social. Le PCN souhaite que son action contribue à restaurer durablement la confiance entre les partenaires sociaux de l'entreprise dans la perspective des échéances à venir. Au regard des échéances sociales à venir au sein de l'UES Atos France, il invite les Parties à le tenir informé de l'évolution de la situation dans douze mois.

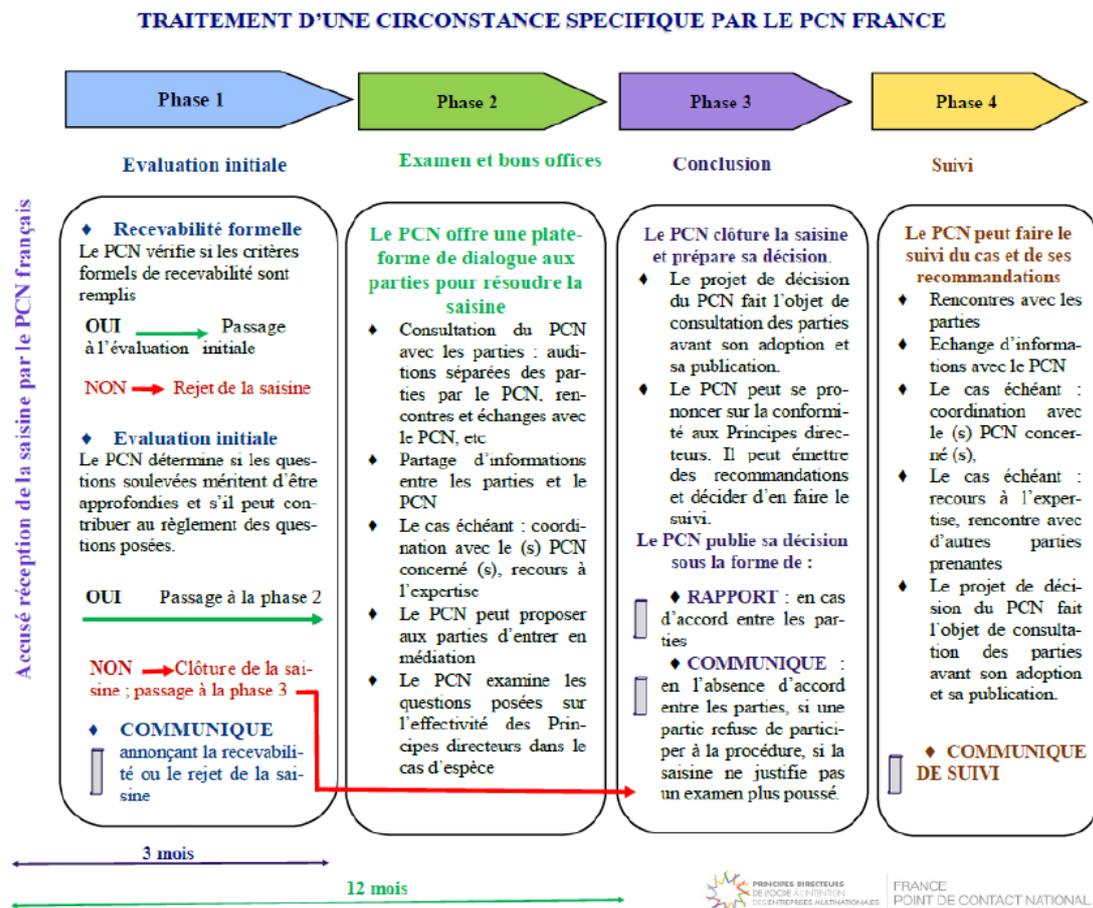
⁷ Recommandation I.2. « *Les entreprises ont pour obligation première de se conformer à la législation de leur pays. (...)* ».

⁸ OCDE (2019), *Guide for National Contact Points on Follow Up to Specific Instances*, Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.



Annexe 1. La procédure de traitement des circonstances spécifiques du PCN français

- Règlement intérieur du PCN français : [FR](#) | [EN](#)
- Page « [Comment saisir le PCN français ?](#) »



Annexe 2. Recommandations de l'OCDE visées par la circonstance spécifique

Extrait - Principes directeurs de mai 2011

Chapitre I relatif aux concepts et principes

2. Les entreprises ont pour obligation première de se conformer à la législation de leur pays. Les Principes directeurs ne sauraient se substituer à une législation ou une réglementation nationale, ni prévaloir sur elles. Si les Principes directeurs vont au-delà de la loi dans de nombreux cas, ils ne devraient pas - et tel n'est pas leur but - placer les entreprises dans une situation où elles feraient face à des obligations contradictoires. Dans les pays où la législation ou la réglementation intérieure contredisent les principes et les normes énoncés dans les Principes directeurs, les entreprises devraient rechercher le moyen de respecter ces principes et ces normes dans toute la mesure du possible sans toutefois risquer de contrevir à leur législation nationale.

Chapitre II relatif aux principes généraux :

Les entreprises doivent tenir pleinement compte des politiques établies dans les pays où elles exercent leurs activités et prendre en considération les points de vue des autres acteurs. A cet égard :

A. Les entreprises devraient :

10. Exercer une diligence raisonnable fondée sur les risques, par exemple en intégrant cette dimension dans leurs systèmes de gestion des risques, afin d'identifier, de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, décrites dans les paragraphes 11 et 12 et rendre compte de la manière dont elles répondent à de telles incidences. La nature et la portée de la diligence raisonnable dépendent des circonstances propres à une situation particulière.

11. Éviter d'avoir, du fait de leurs propres activités, des incidences négatives dans des domaines visés par les Principes directeurs, ou d'y contribuer, et prendre des mesures qu'imposent ces incidences lorsqu'elles se produisent.

12. S'efforcer d'empêcher ou d'atténuer une incidence négative, dans le cas où elles n'y ont pas contribué mais où cette incidence est néanmoins directement liée à leurs activités, à leurs produits ou à leurs services en vertu d'une relation d'affaires. Ceci ne doit pas être interprété comme transférant la responsabilité de l'entité à l'origine d'une incidence négative sur l'entreprise avec laquelle elle entretient une relation d'affaires.

Chapitre V relatif à l'emploi et aux relations professionnelles

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail ainsi que des normes internationales du travail applicables :

1b. Respecter le droit des travailleurs employés par l'entreprise multinationale de mandater des syndicats et des organisations représentatives de leur choix afin de les représenter lors de négociations collectives, et d'engager, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives avec ces représentants, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi.

2b. Communiquer aux représentants des travailleurs les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi.

3. Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur des sujets d'intérêts communs.

4c. Prendre les mesures nécessaires afin d'assurer dans leurs activités la santé et la sécurité du milieu de travail.

7. Lors des négociations menées de bonne foi avec des représentants des travailleurs sur les conditions d'emploi, ou lorsque les travailleurs exercent leur droit de s'organiser, ne pas menacer de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation ni de transférer des travailleurs venant d'entités constitutives de l'entreprise situées dans d'autres pays en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit de s'organiser.

8. Permettre aux représentants habilités de leurs travailleurs de mener des négociations sur les questions relatives aux conventions collectives ou aux relations entre salariés et employeurs et autoriser les parties à entreprendre des consultations sur les sujets d'intérêt commun avec les représentants patronaux habilités à prendre des décisions sur ces questions.