

LET'S TALK (Hablemos)

Segunda sesión informativa 2022 para empleados de Iberia

El martes 13 de septiembre, buen día para supersticiosos, la plantilla de Atos Iberia tuvimos ocasión de asistir a la segunda *Let's Talk* del año, en la que la empresa nos informó de aspectos interesantes referentes a la situación económica, al proyecto de transformación, al éxito que ha supuesto la consecución de varios proyectos exitosos y a varios puntos de interés para las personas que forman Atos.

Bienvenida y Prioridades.

Nuestra CEO de Iberia habló de números y tendencias en la compañía. La financiación necesaria para acometer el proceso de transformación ya está en marcha y parece que la tendencia de los números es positiva, si bien estas noticias son mejores a nivel Global que en Iberia. La CEO incidió en la necesidad de hacer un esfuerzo en H2 para mejorar los datos de *free cash flow* (flujo de tesorería o capacidad de generar liquidez). Se va en buena senda, pero no hemos logrado revertir el período de decrecimiento del que venimos. En lo positivo, la CEO ha señalado que la empresa logra mantener el talento, está contratando y el porcentaje de “deserción” voluntaria es menor a otras empresas del sector. También insistió en la necesidad del Training (“vendemos conocimiento y valor y en Atos tenemos acceso a los mejores recursos de formación del mundo”) para tener una plantilla adaptada a las necesidades del mercado, y en la conveniencia de “darnos a conocer, ya que somos un Great Place to Work (por primera vez entramos en el ranking entre los 25 primeros)... Somos un equipo, una familia y nuestros clientes y la compañía son lo primero, no podemos quedarnos al margen ni poner intereses personales por encima de la compañía, ni hacer caso de rumores”. Aquí la CEO no empleó terminología en inglés, para que pudiéramos entender más fácilmente la empresa en la que trabajamos.

Successes.

El aspecto más amable de la sesión informativa consistió en el anuncio de dos grandes proyectos que ha conseguido la compañía: en el BSC-CNS (Barcelona Supercomputing Center – Centro Nacional de Supercomputación) y el proyecto SILIO para digitalizar las infraestructuras del Gobierno de Cantabria. Y un tercer proyecto (“La historia clínica embarcada”) ya entregado, que ha conseguido desarrollar una aplicación muy accesible para registrar la historia clínica de un paciente en unidades móviles con soporte vital.

People.

Este apartado corrió a cargo de la directora de RRHH, quien remarcó la importancia de las encuestas GPTW (que han situado a ATOS entre las 25 primeras compañías del mundo como Gran Place to Work). 50 personas dentro de la compañía trabajan directamente en estos proyectos (Casiopea, Digital Employee, Mentoring Programs, All Hands, Bamboo...). Todos sabemos los problemas que tenemos en la oficina respecto a equipos, pantallas, taquillas, etc. Pero no dejemos que estos y otros pequeños inconvenientes estropeen la realidad que dice que somos un equipo y somos un Gran Lugar para Trabajar.

En el aspecto social, se han iniciado las conversaciones de la empresa con el Comité Social Europeo, en el que tienen representación los comités de empresa de las unidades locales, y se espera que en noviembre se inicien las reuniones con los Comités de Empresa a nivel local. En otros aspectos de interés para las personas, se nos comentan diferentes iniciativas de interés para los trabajadores como las sesiones de escuela de espalda, la escuela de yoga que se va a poner en marcha próximamente, así como varios proyectos de voluntariado en los que viene participando la empresa.

Q&A (Ruegos y Preguntas)

Este punto consiste en que desde la empresa se contestan varias preguntas consignadas previamente por los empleados. Es un apartado muy dinámico, porque cada experto responde la pregunta de su ámbito (como la sesión es grabada no sabemos si ha habido debate previo para ver quién responde cada cuestión y posteriormente se ha editado) o, por el contrario, obedece a una asignación previa, lo cual, en nuestra opinión, resta espontaneidad a las respuestas.

Las preguntas se centraron en el **impacto que podía tener la transformación sobre nuestros clientes** en el sentido de que estos tuviesen dudas al respecto del servicio que iban a recibir durante el proceso (aquí se insistió en la necesidad de seguir trabajando para ofrecer servicio y se nos dijo que las personas que tratan directamente con clientes recibirían el apoyo y asesoramiento necesario para gestionar estas situaciones).

Las posibles reducciones de plantilla a consecuencia de la transformación (se repitió varias veces que no habrá reducción a consecuencia de la transformación y que la empresa está priorizando la colocación interna frente a la contratación externa, aunque dijo que los despidos, si hubiese alguno, serían la última opción. También habló de la necesidad del Training y la participación de personas asignadas al CCAP en proyectos internos en la medida en que esto sea posible).

Otra pregunta fue, **qué va a ocurrir con los departamentos transversales**. A esto *respondió* que se está estudiando todavía.

Sobre una pregunta que planteaba dudas sobre el plazo de ejecución **y lo ajustado del mismo para realizar la transformación**, la empresa aseguró que el plazo de 12 a 18 meses es perfectamente posible.

Conclusiones.

A modo de resumen, nos dijeron que no pensemos tanto en nosotros y pensemos en el cliente y en la empresa, porque somos un equipo. Y que sigamos trabajando o recibiendo training para cuando llegue el momento (como si nuestra profesionalidad no estuviera lo suficientemente acreditada tras los muchos años que llevamos la mayoría de nosotros/as en la compañía y fuera necesario seguir recordándonoslo).

Si no lo habéis hecho ya, os recomendamos ver la grabación de la sesión. La duración es de una hora aproximadamente, dado su interés para todos y todas, de forma que podáis extraer vuestras propias conclusiones.

Tras esta reunión podemos sacar, entre otras ideas, la de que quieren que pensemos que estamos en el mejor de los lugares posibles para trabajar. Sin embargo, luego no nos escuchan cuando queremos mejorar diferentes aspectos del día a día que la plantilla tiene en Atos (ejemplos: compensaciones por el teletrabajo, solicitud de taquillas para dejar los equipos seguros en la oficina y no tener que llevarlos a casa todos los días, etc.)