DUE RELATIVE A L'HARMONISATION DES STATUTS DES SALARIES EX-NSC

AU SEIN DE LA SOCIETE ATOS FRANCE

PREAMBULE

Depuis septembre 2018, l'activité maintenance du groupe Atos a fait l'objet d'un partenariat et d'une externalisation vers la société NSC Global et les contrats de travail des salariés concernés ont été transférés conformément à l'article L.1224-1 du Code du travail.

Puis, les sociétés Atos et NSC Global ont signé un nouveau contrat dit SIGMA en date du 1er mars 2020 concernant principalement :

- Contrat d'assistance technique de Mars 2020 à Février 2024 ;
- Reprise par Atos de la gestion logistique et des contrats de réassurance.

Les deux sociétés NSC Global et Atos ont ensuite décidé de prolonger jusqu'en mars 2024 le contrat Sigma pour se donner le temps de négocier entre elles les modalités d'un nouveau contrat commercial.

Cependant, les 23-24 octobre 2024, le CSE UES Atos France était informé et consulté sur le projet de reprise de l'activité maintenance (périmètre SIGMA) assurée par la société NSC Global.

Le 29 octobre 2024, la société NSC Global a rompu brutalement les négociations entreprises ce qui conduit la société Atos France à reprendre dans ses effectifs les salariés affectés à cette activité. Dans le cadre de l'application de l'article L.1224-1 du Code du travail les salariés NSC Global du périmètre maintenance ont rejoint Atos France en 2 vagues successives : la majorité au 1er novembre 2024, et les anciens IRP au 1er janvier 2025 après autorisation de l'Inspection du travail.

Suite à ce transfert, la Direction et les Organisations syndicales représentatives se sont réunies à 6 reprises entre le 06 mars et le 05 juin 2025 afin de négocier en vue d'harmoniser le statut des salariés concernés et d'aboutir à un accord d'adaptation au sens de l'article L.2261-14-3 du Code du travail.

L'accord proposé à la signature le 24 juin 2025 a été signé par la CFDT mais n'a pas recueilli l'assentiment d'autres OS, le pourcentage de 50% de représentativité n'ayant pas été atteint il n'a pas pu être appliqué. Considérant avoir mené des négociations loyales et avoir fait évoluer sa proposition à plusieurs reprises, la Direction a décidé de ne pas rouvrir les négociations et d'établir une décision unilatérale.

ARTICLE 1 OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

La présente décision unilatérale a pour objet d'harmoniser le statut des salariés issus du transfert de la société NSC Global vers la société Atos France.

Les accords et les avenants de la société Atos France et du Groupe Atos en France s'appliquent à compter de la date du transfert des salariés NSC Global au sein de la société Atos France.

Dans cette perspective d'harmonisation, les notes, chartes et engagements unilatéraux de la société NSC Global ont fait l'objet d'une dénonciation dans leur intégralité auprès du CSE de l'UES Atos France le 12 décembre 2024.

Les salariés en ont été informés individuellement par courrier du 18 décembre 2024 et du 1er avril 2025 pour les anciens représentants du personnel.

ARTICLE 2 SALARIES CONCERNES

La présente décision unilatérale est applicable à l'ensemble des salariés (CDI, temps plein et temps partiel) issus de la société NSC Global et ayant fait l'objet d'un transfert automatique dans le cadre de l'article L.1224-1 du Code du travail, listés en annexe 2 de la DUE.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS

3.1 – Transposition de la CCN Métallurgie vers la CCN SYNTEC

La convention collective applicable au sein d'ATOS FRANCE est la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, des cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des sociétés de conseils (BETIC dite SYNTEC).

Les salariés provenant de la société NSC Global relèvent pour partie de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie et de la Convention Collective Nationale dite SYNTEC.

Le transfert de ces salariés conduit naturellement à un changement de convention collective au profit de la convention des Bureaux d'Etudes Techniques, des cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des sociétés de conseils (SYNTEC), à l'issue d'un délai de 15 mois à l'issue du transfert. Ainsi :

- Les salariés transférés au 1er novembre 2024 basculeront sous la CCN SYNTEC au 1er février 2026 ;
- Les salariés transférés au 1er janvier 2025 basculeront sous la CCN SYNTEC au 1er avril 2026.

En amont de cette bascule, les salariés recevront un avenant à signer dans un délai d'1 mois concernant leur modalité horaire (cf annexe 3). À défaut de signature ils se verront appliquer la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires actuellement).

La transposition des classifications sera effectuée conformément à la grille interne de transposition des classifications, annexée à la présente DUE (annexe 1).

3.2 - Modalités temps de travail applicables au sein d'Atos France

Les modalités temps de travail au sein de la Société ATOS FRANCE découlent de la convention collective SYNTEC et de l'accord interne sur l'organisation et la durée du travail du 22 avril 2016.

Modalité 35h hebdomadaires (standard)

Cette modalité concerne les salariés en 35h ou en 36h30 avec jours de RTT et est déjà applicable aussi bien aux salariés bénéficiant de la convention de la Métallurgie qu'aux salariés bénéficiant de la convention SYNTEC. Ainsi, les salariés concernés seront maintenus dans la même modalité.

Salariés en forfait 38h hebdomadaires

Les salariés concernés ne pourront pas conserver le bénéfice de la convention de forfait hebdomadaire en heures avec JRTT, laquelle est applicable uniquement aux entreprises relevant de la Métallurgie. Ainsi, les salariés se verront prioritairement proposer une convention de forfait hebdomadaire « réalisation de missions » en application de la convention SYNTEC dès lors que la situation du salarié respectera les conditions d'entrée dans la modalité « Réalisation de mission » (Cf. annexe 3).

Salariés en convention de forfait annuel en heures (1 657 heures)

Les salariés concernés ne pourront pas conserver le bénéfice de la convention de forfait annuel en heures avec JRTT, laquelle est applicable uniquement aux entreprises relevant de la Métallurgie. Ainsi, les salariés dont la nouvelle qualification relève de la position 2.1, 2.2 et 2.3 de la convention collective SYNTEC se verront prioritairement proposés une convention de forfait hebdomadaire « réalisation de mission » au sens de la convention SYNTEC, dès lors que la situation du salarié respectera les conditions d'entrée dans la modalité « Réalisation de mission ».

Les salariés dont la nouvelle qualification relève de la position 3.1, 3.2, 3.3 au sens de la convention collective SYNTEC se verront prioritairement proposer une convention de forfait annuel en jours dès lors que la situation du salarié respectera les conditions d'entrée dans la modalité « Forfait annuel jours ».

Dans l'hypothèse où le salarié refuserait la modalité horaire proposée et basculerait à 35h, la journée de solidarité, qui était incluse dans son forfait annuel heures, sera valorisée et réintégrée dans son salaire annuel de base.

Salariés en forfait jours

Les salariés disposant actuellement d'une convention de forfait annuel en jours pourront en conserver le bénéfice, dès lors que la situation du salarié respectera les conditions de maintien prévu par l'accord temps de travail du 22 avril 2016 dans la modalité « Forfait jours ».

Cas des salariés à temps partiel

Afin de respecter la législation en matière de temps partiel, les salariés en forfait jours sont éligibles à la mise en place d'un forfait réduit.

La modalité SYNTEC "réalisation de mission" est quant à elle incompatible avec une organisation à temps partiel. Ainsi, les salariés à temps partiel ou souhaitant passer à temps partiel se verront proposer la modalité Standard (36h30 ou 35h).

Inadéquation aux critères d'entrée ou de maintien dans la modalité

Réalisation de missions :
Dans l'hypothèse où la rémunération du salarié ne respecterait le PASS* (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) ou 115 % du SMC pour l'entrée dans la modalité, une étude approfondie individuelle de l'activité du salarié sera réalisée. À l'issue de cette étude la modalité de temps de travail la plus adaptée à l'activité réelle du salarié lui sera proposée.

Forfait Annuels Jours :

Dans l'hypothèse où la rémunération du salarié ne respecterait pas deux fois le PASS* pour l'entrée dans la modalité ou 120% du SMC pour le maintien dans la modalité (cf article 3.7.2.1 de l'accord sur l'organisation et la durée du travail du 22 avril 2016), une étude approfondie individuelle de l'activité du salarié sera réalisée. À l'issue de cette étude, la modalité de temps de travail la plus adaptée à l'activité réelle du salarié lui sera proposée.

Refus du salarié de la modalité proposée

Dans l'hypothèse où le salarié refuserait la modalité temps de travail proposé, la Société affectera le salarié à une modalité temps de travail Standard (35h).

3.3 – Salariés ex « home - based »

La Charte télétravail applicable au sein de la société NSC Global a été régulièrement dénoncée le 12 décembre 2024 auprès du CSE de l'UES Atos France et une notification individuelle de réversibilité a été adressée aux salariés ex home–based.

En conséquence, les salariés ex-NSC Global se voient appliquer l'accord Groupe Atos en matière de règles de télétravail, lequel ne prévoit pas la possibilité d'être à 100% en télétravail.

Toutefois, par exception et jusqu'au terme de l'accord Groupe Atos actuel relatif au télétravail, 4 salariés identifiés comme ayant un fort éloignement (supérieur à 200 Kms A/R) de leur site de rattachement administratif pourront effectuer jusqu'à 4 jours de télétravail par semaine. Autrement dit, ils devront se rendre au moins 1 journée par semaine sur site Atos ou dans les locaux du client.

De même, par exception, pour l'ensemble des salariés à temps plein ayant perçu une rémunération totale (tous les éléments variables inclus, y compris primes & suractivités) inférieure à 47 000 euros bruts en 2024, ils bénéficieront d'une réintégration de 200 € bruts dans leur salaire brut annuel. Ces sommes sont à prendre en compte sur la base d'un salaire temps plein. Un calcul de prorata devra être effectué en cas de temps partiel.

3.4 – Salariés itinérants

L'activité de maintenance et de support dédiés aux clients répartis sur tout le territoire de la France métropolitaine, nécessitent des interventions chez les clients.

a) Temps de travail effectif :

Pour rappel :

- Toute intervention qui démarre pendant les horaires de travail habituels est du temps de travail effectif.
  A titre d'exemple, le salarié dont les horaires sont 9h à 18h, et qui est appelé à 9h05 pour être chez son client à 11h, sera en temps de travail effectif pendant son trajet.

- Toute intervention réalisée lors d'une astreinte est comptabilisée en intervention d'astreinte, et indemnisée selon l'accord travail atypique en vigueur.

- Dans l'hypothèse, où le salarié doit partir en avance pour réaliser une intervention qui démarre plus tôt et alors qu'il n'est pas d'astreinte : le trajet constitue un temps de trajet, soumis s'il y a eu lieu au calcul du surtemps de trajet afférent selon la règle applicable dans l'entreprise.

  Exceptionnellement, les salariés travaillant dans l'équipe des techniciens itinérants pourront demander le paiement des surtemps de trajet non récupérés au 31 décembre de chaque année sur demande à son/sa HRBP.

- Les parties conviennent que dès lors que le salarié récupère une pièce ou du matériel pour sa première intervention chez un client, le temps de trajet restant (trajet entre le lieu de retrait du matériel et les locaux du client) est considéré comme du temps de travail effectif.

  Par exemple, le salarié dont les horaires sont 9h à 18h, et qui part de chez lui à 8h pour une intervention programmée à 9h chez le client et doit prendre une pièce sur le chemin (soit à 8h30), sera considéré en temps de travail effectif à partir du point de retrait (en l'espèce, il pourra déclarer 30 minutes de suractivité).

- Dans l'hypothèse où le salarié n'est pas d'astreinte mais où exceptionnellement il est amené à intervenir en dehors de ses horaires de travail habituels : l'intervention sera considérée comme une intervention programmée.

b) Temps de trajet

Pour rappel, le temps de trajet du domicile du salarié vers le premier client, ou du dernier client vers le domicile du salarié relève des trajets domicile-travail qui ne constituent pas un temps de travail effectif conformément à l'article L.3121-4 du Code du travail.

Les salariés itinérants ex-NSC ont été rattachés à un site ATOS, et c'est le temps de trajet entre le domicile et ce site de rattachement qui est considéré comme leur temps de trajet habituel.

En cas de trajet aller pour se rendre chez un premier client ou de trajet retour depuis les locaux du dernier client, qui dépasserait le temps habituel de trajet, le salarié pourra déclarer un surtemps de trajet conformément à la note unilatérale Atos en vigueur ou l'accord en vigueur au moment du trajet.

c) Frais de repas :

Au titre de l'harmonisation des frais de repas, il est proposé aux salariés itinérants une réintégration dans le salaire fixe annuel de 300€ bruts, à compter du 1er du mois suivant la signature de l'accord.

En outre, les salariés auront également les indemnités repas prévues par Atos.

d) Anciennes astreintes :

Les primes différentielles d'astreintes ("pérennes") ont été dénoncées le 12 décembre 2024 et seront compensées à compter de septembre 2025 par leur réintégration dans le salaire fixe annuel (montant déterminé individuellement sur la base des primes pérennes versées en 2024), dans la limite d'un plafond de 1 800€ bruts.

Les astreintes managériales ont également été dénoncées le 12 décembre 2024, et 3 salariés ne réalisent plus aucune astreinte depuis le 12 janvier 2025. En conséquence, une indemnité de sortie d'astreinte, calculée conformément à l'accord Atos sur le travail atypique, leur est versée depuis juillet 2025 (avec rétroactivité).

3.5 – Points divers

3.5.1 Prime vacances

S'agissant des salariés ex-NSC relevant de la CCN Métallurgie, ces derniers bénéficieront du versement de la prime de vacances 2024, prime calculée au prorata temporis du temps de travail et du temps de présence à compter de la date du transfert de ces salariés au sein de la Société Atos France.

Ils bénéficieront également en 2026 du versement de la prime vacances 2025, calculée au prorata temporis du temps de travail et du temps de présence.

S'agissant des salariés ex-NSC relevant de la CCN SYNTEC, et bien qu'aucune convention n'ait été signée avec la société NSC, la société Atos s'engage à verser à ces salariés le montant de la prime vacances correspondant à la période de janvier à octobre 2024, calculée au prorata temporis du temps de travail et de leur temps de présence.

3.5.2 Prime d'ancienneté

Certains salariés des catégories employés, ouvriers et agents de maîtrise bénéficient en application de la convention collective de la Métallurgie d'une prime d'ancienneté versée mensuellement, variable en fonction de l'ancienneté et plafonnée à 15 ans. Dès lors que ces salariés se verront appliquer la convention Syntec, le versement de cette prime cessera automatiquement.

Cependant l'entreprise décide d'intégrer cette prime dans le salaire fixe des personnes concernées à compter de leur bascule sous la CCN Syntec. Ce montant sera arrêté à la valeur de la prime à cette date.

3.5.3 Régularisations complément SMC au 1er janvier 2025

Au titre du SMC Métallurgie, certains salariés ont bénéficié d'une régularisation versée par Atos en décembre 2024 au titre de 2024 et ont vu leur salaire ajusté conformément au SMC dès janvier 2025.

Pour les salariés sous SYNTEC, cette vérification a été réalisée en même temps que pour les salariés Atos.

3.5.4 Retraite complémentaire : application du Taux Moyen Pondéré (TMP) Atos

Le taux appliqué est le TMP du Groupe Atos, lequel est depuis janvier 2025 :

- Tranche 1 : 3.61%
- Tranche 2 : 8.64%

La répartition est inchangée, à savoir 40% des cotisations sont à la charge du salarié et 60% sont à la charge de l'employeur.

ARTICLE 4 INFORMATION DES SALARIES

La présente DUE fera l'objet d'une communication de la Direction auprès des salariés concernés.

Fait à Bezons, le 11/09/2025
La Direction des Ressources Humaines

ANNEXE 1

Grille de transposition des classifications

	SYNTEC		METALLURGIE (2023)	
	COEFFICIENT	POSITION	COEFFICIENT	POSITION
EMPLOYES	200	1,1	140	1,1
	210	1,2		
	220	1.3.1	145	1,2
	230	1.3.2		
	240	1.4.1	155	1,3
	250	1.4.2		
	275	2,1	170	2,1
	290			
	310	2,2	180	2,2
	330			
	355	2,3	190	2,3
MAITRISE	400	3,1	215	3,1
			225	3,2
			240	3,3
			255	4,1
			270	4,2
			285	4,3
			305	5,1
AC	450	3,2	335	5,2
			365	5,3
	500	3,3	395	
CADRES			60	1
	95	1,1	68	1
			76	1
	100	1,2	84	1
			92	1
	105	2,1	100	2
	115	2,1	108	2
			114	2
	130	2,2	120	2
			125	2
			128	2
	150	2,3	130	2
			135	2
	170	3,1	135	3A
	210	3,2	180	3B
	270	3,3	240	3C

ANNEXE 2
Liste des salariés concernés par la DUE

AIT KHALED	KAMEL
ANTONIO	RAPHAEL
AUBERT	VALENTIN
BARDOUX	NOELLE
BARTH	FRANCK
BERTIN	BENOIT
BILLANOU	CLAUDINE
BLEAU	FREDERIC
BORGHI	VINCENT
BOUDJEMIL	HAKIM
BOURGUIGNON	MAXENCE
CHAUSSERAY	XAVIER
D ANTRASSI	FERNAND
DEHORS	MATHIEU
DESCHAMPS	LUC
DESPREZ	SYLVAIN
DUCOR	NICOLAS
ELSAS	MICHAEL
FAHLI	HASSAN
FARIGOULLE	ERIC
FERNANDEZ	FRANCK
FORTIN	SAMUEL
FREYCHET	GUILLAUME
GAUTHIER	WILFRIED
GHARBI	SONDES
GIRARD BON	JOEL
LARGILLIERE	KRISTEN
LAURENT	DOMINIQUE
LE FOLL	HERVE
LOUVET	ELIANE
LUBAIS	RENAUD
MACDONALD	IAN
MAILFER	CHRISTOPHE
MARIANAYAGAM	JUDE
MORIN	CORINNE
OUNISSI	BELGACEM
PAQUERIAUD	JEFF
PEDROSA	VICTOR
PLANCHON	ALEXANDRE
PRAT	STEPHANE
SERRA	VINCENT
SEVELLEC	HERVE
SPIRGEL	FREDERIC
SYLVA	HENRI
VILAIN	BENOIT
YVART	ERIC

ANNEXE 3
Synthèse des modalités temps de travail (accord 22 avril 2016)

Fiche pratique

Temps de travail

Synthèse des modalités

Modalités cibles	CC Syntec	CC Meta	Cadre	Non Cadre	Conditions niveaux	DETAIL DU TEMPS DE TRAVAIL						Effet sur Rémunération
						Jour de repos	RTT	Nb d'heure hebdo donnant droit à RTT ou J de	Horaire hebdo	Horaire annuel en heures	Nombre de jours travaillés	
Modalité 35 heures hebdomadaires (sur 5 jours)	X	X	X	X					35h			
Modalité 35 heures hebdomadaires (sur 4,5 jours)	X	X	X	X					35h			
Modalité 36,30 heures hebdomadaire avec JRTT	X	X	X	X			10	1h30	36h30	1 607h		
Mod alité Convention Forfait Hebdomadaire en heures avec JRTT		X	X				10	1 h30	38h			Salaire minimum conventionnel majoré des heures supplémentaires incluses au forfait
Modalité Réalisation de missions	X		X			de 9 à 12 jours			35h à 38h30		217 jours (216+1j solidarité)	Salaire au moins égal au PASS *(=entrée dans la modalité) et salaire mini de 115% du SMC (=condition de maintien
Modalité Convention Forfait annuel en heures avec jours de repos		X	X		II ou IIIA	10				1657h		Salaire minimun conventionnel majoré de 15%.
Modalité Convention Forfait en jours	X	X	X		III ABC (CCM) à partir de 3.1(Syntec)	de 9 à 12 jours					217 jours (216+1j solidarité)	Salaire minimum convention majoré de 30% pour Méta ; salaire égal à 2 PASS pour l'entrée et 120 % du SMC pour maintien pour SYNTEC

(*) Plafond annuel de la Sécurité sociale 2016 (à titre d'information) : 38 616 €.