



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Que S'est-il Vraiment Dit au CSE de l'UES Atos du 26 au 29 mai 2026 ?

POSITION DE LA CFDT

Santé et prévoyance : La direction a présenté deux décisions unilatérales, l'une concernant la santé, l'autre concernant la prévoyance. Pour la première, la direction cherche à nuire aux salariés (voir le détail dans les articles ci-dessous). Pour les deux, la direction cherche à limiter les versements et s'attribuer la gestion des fonds sociaux destinés à la prévention et la solidarité. La CFDT ne saurait comprendre qu'un syndicat se rende complice de ces atteintes aux sommes (environ 500 k€/an) destinées aux salariés en signant l'accord qui était proposé.

PPM : Ces équipes sont laissées à l'abandon depuis des mois. La CFDT a demandé un diagnostic RPS rigoureux pour tous les salariés concernés.

Réorganisation : La direction revient à peu près à l'organisation vintage des années 2000, avec l'Île-de-France organisée par BL, la province organisée en régions. La CFDT avait soulevé dès l'an dernier les problèmes qui ne sont identifiés qu'aujourd'hui par la direction.

Dans tous les cas, en cas de question ou de difficulté, contactez-nous : cfdt@atos.ai !

LA RÉUNION EN DÉTAILS

Santé et prévoyance

La direction a présenté deux projets de décisions unilatérales concernant la santé (mutuelle) et prévoyance. La CFDT a dénoncé les choix de la direction.

En prévoyance comme en santé, la direction cherche à limiter l'alimentation des fonds sociaux et s'attribue les choix concernant leur utilisation, destinés à la prévention et à des actions en faveur des salariés les plus exposés à des fragilités. Cela concerne plusieurs centaines de milliers d'euros par an. Pour la CFDT, il serait inconcevable qu'un syndicat se rende complice de ces atteintes aux sommes destinées aux salariés.

En santé, la décision ne se limite pas à l'équilibre du régime santé, mais augmente fortement la cotisation pour les salariés payant pour assurer leur conjoint (+500€/an en moyenne). Or, la direction avait elle-même montré durant la négociation qu'une augmentation inférieure moindre aurait conduit à un même équilibre du régime. Il s'agit donc ici uniquement de nuire aux salariés.

Pour assister le CSE dans l'examen des projets, la CFDT a proposé un cabinet d'expertise reconnu. La CFE-CGC a proposé... un courtier en assurances, non habilité, sur la seule raison que c'est un partenaire commercial ! Lisez notre communication de juin pour en savoir plus sur ce scandale !

Évolution WFM

Le Workforce Management est la fonction support qui traite des affectations et de la sous-traitance. La direction a présenté un projet de réorganisation des activités des Ressource Managers (RM). Le CSE a constaté que ce travail de réorganisation sera modifié par le projet de réorganisation, que le projet n'est pas mené en conformité avec les bases de la gestion de projet (au sens de la norme ISO 21500), que des paramètres clés ne sont toujours pas définis, que des suppressions de postes ne sont pas

documentées, qu'aucun RACI n'est défini et que la dépendance à Glow n'est pas traitée.

Le projet ne gère pas les risques liés au projet, en particulier liés à la répartition irrégulière de la charge, l'identité professionnelle des RM.

Suppression du « Growth Office »

Le Growth Office, nom pompeux de la direction commerciale, disparaît corps et âme dans une nouvelle réorganisation. Les ventes seront pilotées par des vendeurs généralistes dans les industries, les vendeurs dans les BL seront spécialisés.

Une communication à venir de la CFDT : surveillez vos mails !

Réorganisation PPM

Le CSE a exprimé sa plus vive préoccupation quant aux risques psychosociaux induits par le projet de réorganisation sur les équipes PPM, pour au moins quatre raisons.

Les salariés PPM évoluent depuis septembre 2025 dans un contexte d'incertitude totale, aucune communication officielle sur leur devenir, les réunions d'équipe sont arrêtées depuis janvier 2026, l'encadrement lui-même reste sans information ni perspective. Cette situation dure depuis plus de 8 mois.

Des signaux de détresse grave ont été documentés : arrêts maladie en hausse, burn-out avérés au sein de l'équipe, départs volontaires en cours parmi les profils les plus expérimentés. Le sentiment d'abandon est généralisé.

La population PPM est démographiquement très exposée, avec des profils pour lesquels l'incertitude prolongée et la dissolution d'un collectif dans lequel ils ont investi des années représentent une menace identitaire profonde.

Aucun diagnostic RPS formalisé n'a été réalisé auprès de ces équipes, malgré des signaux qui l'imposaient depuis plusieurs mois.

La **CFDT** a demandé un diagnostic RPS rigoureux et un plan de prévention adapté pour tous les salariés concernés.

Résultats au 1^{er} trimestre

Les résultats du premier trimestre sont légèrement en retard par rapport aux attentes.

On constate une perte de volume par rapport à l'année précédente, avec une amélioration de la marge projet. Celle-ci reste cependant en dessous du budget prévisionnel.

La marge opérationnelle est en net retard par rapport au budget et recule par rapport à 2025 (4,8 M€ contre 6,7 M€ au premier trimestre 2025).

Le volume des prises de commandes reste faible, en légère augmentation, mais en retard par rapport au budget.

La direction se veut optimiste en y voyant une amorce de reprise d'activité. Les élus **CFDT** se veulent plus prudents ; il faudra attendre les résultats du second trimestre pour voir si cette reprise se confirme.

Contacts : [Éric Lemièrre](#) et [Rémy Raymondo](#)

Projet RRF

La direction a présenté un projet sur deux volets : le recours au travail posté et aux horaires étendus. Le CSE a créé un groupe de travail pour vérifier la conformité des horaires atypiques à l'accord afférent.

Contacts : [Alain Montrieux](#) et [Safia Zemmal](#)

BSC

Calcul des BSC : pour les niveaux 5 et moins le calcul se fait par semestre, 25% sont calculés à partir des objectifs collectifs sur le cash-flow (résultats de l'entité, souvent les résultats des BL) non atteint et 75% sur les objectifs individuels. Pour les niveaux 6 et plus le calcul se fait sur l'année 2025. 390 salariés dont 87 sont des femmes (22% des salariés recevant des BSC sont des femmes) et 303 des hommes. 27,70% des salariés ont reçu pour 1,529 M€ de BSC. Pour compenser des BSC très basses cette année des primes (bonus) exceptionnelles compensatoires (ou de rétention) ont été attribuées à 224 salariés (28,34%) sur une population de 390 salariés et pour un montant de 1,564 M€. 210 salariés ont eu 0% de BSC, mais ça a été compensé par

le paiement de 197 primes, 23 salariés n'ont obtenu ni BSC ni prime. Chaque salarié peut demander un calcul détaillé de ses BSC par l'intermédiaire de son HRBP ou de son manager. Sur TS 0% de BSC, les objectifs ne sont pas atteignables et pas expliqués.

Réorganisation de la production

La direction présente un projet très proche de l'organisation du début des années 2000 : une région parisienne organisée par BL, la province par régions. Le CSE a lancé une expertise pour l'aider à examiner le projet. La direction a prévu un tour de France, mais le sujet ne sera probablement pas abordé en détails, laissant probablement les participants sur leur faim s'ils souhaiteraient en savoir davantage.

Sur le fond et pour faire très court, le projet prévoit donc de recycler l'organisation TS en province pour reformer des régions, et faire disparaître TS en région parisienne au profit des BL. L'examen du projet conduira aussi à interroger toutes les articulations entre fonctions, parties de l'organisation, etc... Il faudra également détailler la photo pour avoir plus de précision, la présentation actuelle étant de trop haut niveau pour voir tous les problèmes à venir.

Une question ? Contactez la **CFDT** : cfdt@atos.ai.

Téléphonie

La direction présente une nouvelle politique groupe d'attribution des lignes (fixes et mobiles) et téléphones (mobiles). Sous couvert de nobles objectifs, elle entend, en pratique, réduire les coûts de la téléphonie, fixe et mobile, notamment en supprimant les doubles attributions (fixe plus mobile). À l'avenir, les lignes mobiles professionnelles devront être approuvées par le manager N+2.

Déménagement et réaménagement

La direction a présenté un projet de déménagement des équipes de Rouen vers de nouveaux locaux. Il ne s'agirait pas de bureaux opérés, mais d'une location.

Pour Toulouse, elle a présenté rapidement le projet de réaménagement. Le diable se cache dans les détails.

La **CFDT** a demandé la réunion des commissions dédiées pour chacun des volets de ce type de projet : SSCT (santé et conditions de travail), économique et transition écologique.

Infos en direct : <https://www.cfdt-atos.org/>

Pour nous contacter ou pour recevoir régulièrement des informations : cfdt@atos.net, <https://www.youtube.com/cfdt-atos> et notre appli sur le Play Store

La CFDT au CSE de l'UES Atos :

Laure Cavalier (Aix)	Houssine Brahim (Lille)
Caroline Esperanca (Toulouse)	Grégory Decan (Lille)
Hélène Lamoureux (Sophia)	Isabelle Finette (Aix)
Warda M'Sallak (Lyon)	Eric Lemièrre (Lyon)
Rémy Raymondo (Aix)	Benoit Naegel (Strasbourg)
François Borja (Lyon)	Safia Zemmal (Bezons)
	Rachid Derdaki (Lille)

David Castelli (Bezons)
Karine Dumoulin (Echirolles)
Hassiba Kirati (Lyon)
Alain Montrieux (Trélazé)
Vincent Prin (Nantes)
Pierre Jean (Toulouse)



Le " Que s'est-il vraiment dit au CE " n'a pas vocation à se substituer au procès-verbal détaillé de la réunion. Son rôle est de vous informer rapidement et de façon synthétique des décisions et débats du CSE de l'UES Atos.

Cette information est faite par les élus de la liste CFDT

Déclarations

DUE Santé

30% des 8 000 salariés du groupe en France ont déclaré un conjoint non à charge, option pour lesquels ils paient une cotisation, sans participation de l'employeur.

Durant la négociation des accords santé et prévoyance, la direction a présenté une première projection intégrant une augmentation des cotisations pour les conjoints non à charge de 50%, et une deuxième de 76%. Cela aurait pu être ingénieux si on s'adressait à des négociateurs qui ne connaîtraient pas le biais d'ancrage.

Les simulations, telles que présentées par la direction, montraient que les deux hypothèses avaient les mêmes conséquences sur l'équilibre du régime au global et du sous-régime des conjoints non à charge.

En choisissant aujourd'hui de présenter l'option la plus onéreuse pour les salariés, entraînant une dépense supplémentaire de plus de 500 euros par an en moyenne, la direction fait donc le choix délibéré de leur faire subir une charge disproportionnée, sans autre but que d'alourdir leur dépense de santé au bénéfice de leur famille.

Il est fréquent que la direction tente d'impliquer les syndicats dans ses turpitudes, avec la désormais habituelle petite phrase « S'ils avaient signé, vous auriez eu mieux ». Ici, rien ne justifie le choix unilatéral de la direction, pas même l'équilibre de la mutuelle.

À travers cette décision unilatérale, la direction cherche à se désengager encore davantage de la santé des salariés et leurs ayants-droits qui ne sont même pas définis dans le texte, en renforçant les cotisations qu'ils assument seuls.

La **CFDT** refuse la politique de couteau sous la gorge appliquée par la direction d'Atos. La **CFDT** le répète : nous ne céderons ni face à l'intimidation, ni devant à la menace. La direction devra assumer seule son choix face aux salariés lorsqu'elle décide, sans autre raison que de leur nuire, de provoquer une hausse inutile de certaines cotisations.

Fonds sociaux santé et prévoyance

La réglementation prévoit la mise en place et l'alimentation de fonds sociaux, liés aux régimes santé et prévoyance. Ils sont alimentés sur la base du total des cotisations, à partir du résultat annuel des régimes. Ils ont vocation à être utilisés pour des actions de prévention et d'aide aux salariés les plus exposés à des situations de fragilité, dans le cadre d'un règlement du fonds qui doit être défini.

La direction, tant dans les projets d'accord que dans ses projets de décision unilatérale, espère réduire les contributions aux fonds sociaux santé et prévoyance, soit en n'alimentant plus les fonds, soit en les plafonnant. Pour la CFDT, cette position est contraire à la réglementation.

Quant aux thématiques d'utilisation des fonds, la direction entend en décider seule, sans consultation des représentants des salariés. La CFDT s'oppose à cette prédation des sommes issues des cotisations des salariés.

En résumé, pour la **CFDT**, le refus d'alimenter les fonds sociaux, destinés aux salariés les plus exposés à des situations de fragilité, et la récupération par la direction des sommes qui y seraient versées, pour son seul usage, sont donc totalement inacceptables.

Choix de l'expert DUE santé prévoyance

Au cours de la présente séance, le CSE a décidé de recourir à l'aide d'un expert afin de l'assister dans l'examen des projets de DUE santé et prévoyance. La **CFDT** a proposé et soutenu, par le vote de ses élus, le cabinet Syndex, expert habilité.

L'habilitation d'un expert CSE vise à reconnaître la démonstration de sa conformité aux exigences nécessaires à l'exercice de ses missions d'expertise, notamment celles permettant de garantir le caractère impartial de l'expertise et d'assurer la confidentialité des informations détenues dans ce cadre, ainsi que la qualification, la compétence, l'expérience professionnelle et le rôle au sein de l'organisme expert des personnes assurant des fonctions de chargé de projet.

Le CSE a fait le choix, proposé par une autre organisation syndicale, d'un expert libre, qui n'a pas suivi ce processus de certification. C'est tout simplement un cabinet d'assurance, concurrent de l'assureur avec lequel Atos a souscrit les garanties santé et prévoyance.

La proposition même d'un organisme non habilité est dangereuse, tant parce qu'elle implique l'intervention d'un organisme qui ne présente pas les garanties de compétences nécessaires, que pour les risques de confidentialité des informations transmises.

Cette proposition constitue aussi un problème éthique majeur, car elle met en avant un partenaire commercial de la fédération du syndicat qui l'a proposé et non un expert reconnu dans l'intérêt des salariés du groupe et du CSE.

Cette proposition enfin, soutenue par d'autres syndicats, fait également peser un risque grave sur les finances du CSE, car celui-ci pourrait devoir assumer seul la charge de cette « expertise ».

Aussi, pour toutes ces raisons, la **CFDT** enjoint fermement le CSE de reconsidérer sa décision et demande qu'il soit procédé à une nouvelle désignation avant la fin de cette séance.