



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Que S'est-il Vraiment Dit au CSE de l'UES Atos du 23 au 25 juin 2026 ?

POSITION DE LA CFDT

MonAdp : La CFDT a demandé un point sur MonAdp pour cette séance. Le secrétaire et la direction n'ont pas donné suite, malgré la catastrophe à échelle industrielle de ce projet de migration. La CFDT a dénoncé la lâcheté de la direction, qui n'ose se confronter aux représentants des salariés et assumer ce naufrage !

PSE : Après des mois de réunions et de traitement d'un PSE que l'on attend très coûteux, la direction est en cours de finalisation du recueil des conventions de rupture des contrats de travail des salariés. La CFDT dénonce la durée insuffisante d'examen de ces conventions.

Réorganisation : Alors que l'on a passé des mois de discussion du projet de PSE, la direction confond encore suppression d'un poste et suppression d'un

emploi ! La CFDT a demandé une nouvelle évaluation des risques liés à ce projet, qui met à mal les perspectives d'avenir des ADV, des commerciaux et sans doute prochainement bien plus de salariés.

Entretien de parcours professionnel : le nom change, le contenu aussi. Bien que l'évolution ait été rendue obligatoire depuis octobre 2025, la direction n'adaptera l'entretien qu'à partir de septembre. Nos conseils CFDT : si vous avez passé l'entretien depuis fin octobre, demandez à le passer à nouveau. Si vous devez le passer prochainement, reportez après la mise en place du nouveau formulaire servant de support à l'entretien.

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

LA RÉUNION EN DÉTAILS

Réorganisation

La direction affiche une simplification de l'organisation pour la rendre plus « lisible, responsabilisée et orientée client ». Elle entend clarifier les rôles entre Sales, Business Lines (BL) et Delivery avec le principe « 1 opportunité = 1 leader = 1 responsabilité ». Les régions deviennent le pivot opérationnel (production, affectations, recrutement, performance locale), les BL fixant le cadre national.

Officiellement, cela doit fluidifier les affectations, réduire les silos, accélérer les décisions et améliorer la productivité, notamment via l'IA. Pour les salariés, la promesse de la direction est un management de proximité plus clair, des parcours plus lisibles et une montée en compétences structurée.

Mais la CFDT constate qu'aucun bilan sérieux et partagé de l'ancienne organisation n'est présenté : on ne traite pas les causes profondes des dysfonctionnements. Réorganiser pour « couper des coûts » via la simplification, sans retour d'expérience solide, n'est pas une garantie d'efficacité durable. Le projet reste flou sur les moyens réels : ratio de managers, temps disponible pour l'accompagnement, moyens RH de proximité. Avec un encadrement déjà sous tension, le risque est de déplacer les problèmes

(charge, coordination, qualité), plutôt que de les résoudre.

La CFDT demande donc des garanties chiffrées sur le dimensionnement du management, le suivi social des conséquences et une évaluation partagée de la nouvelle organisation.

Le projet entraîne déjà de fortes inquiétudes pour plusieurs fonctions : les salariés de l'administration des ventes (ADV) s'inquiètent de leur avenir, les commerciaux voient leur portefeuille évoluer parfois défavorablement... La CFDT a donc demandé la réévaluation des risques liés à ce projet.

Une question ? Contactez la CFDT : cfdt@atos.net.

Suivi du PSE

Les salariés volontaires pour bénéficier du PSE se voient octroyer trois jours par la direction pour prendre connaissance et signer la convention de rupture de leur contrat de travail. Trois jours pour prendre une décision juridiquement très impactante, et certainement bien trop peu pour vérifier l'ensemble des clauses en recevant le bon niveau de conseil (syndical et/ou juridique). La CFDT a exprimé son incompréhension sur le caractère très tardif de transmission de ce document aux candidats qui auraient pu au moins en recevoir la

trame générale, existante et inchangée depuis des semaines, pour l'étudier sereinement.

Projet RRF

Au cours de deux réunions avec la direction, le groupe de travail a fait modifier les plannings envisagés afin de les rendre conformes aux accords en vigueur. À présent, il reste à vérifier la bonne application de ces plannings au sein des équipes.

Pour les salariés qui ont déjà travaillé en horaires atypiques, la **CFDT** sera attentive à la bonne correction des éléments variables de paie, en conformité avec l'accord relatif au travail en horaires atypiques.

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

Service social au travail

Le service social au travail est une prestation souscrite par le groupe pour accompagner les salariés pour des difficultés qui peuvent être liées à la vie quotidienne (budget, logement, démarches administratives, accès aux droits...), à la vie familiale (handicap, parentalité, difficultés personnelles, équilibre vie privée/vie professionnelle), à la vie au travail ou à la santé (retour après arrêt maladie, fin de carrière et retraite, périodes difficiles...). À partir du 1^{er} juillet, un nouveau prestataire et une nouvelle adresse pour le saisir.

Pour plus d'infos, contactez la CFDT : cfdt@atos.net.

Entretien de parcours professionnel

Dans les prochains mois, jusqu'à l'automne, les salariés vont continuer à passer des entretiens dans l'ancien format, alors même qu'une réforme importante est entrée en vigueur le 25 octobre 2025. Le dispositif présenté par la direction n'est pas pleinement conforme aux nouvelles obligations : la vision de l'entretien par la direction est faussée, car certains thèmes sont édulcorés et la portée réelle de la réforme est minimisée. La loi impose pourtant à l'employeur de tenir à jour un véritable état de synthèse des compétences, responsabilités et qualifications, ainsi qu'une vision claire des perspectives de l'entreprise et de la façon dont elles impacteront votre emploi et vos besoins de formation. Au lieu de faire de cet entretien un moment structurant de projection du parcours, la direction réduit le champ, en passant sous silence la dimension stratégique de l'outil pour avenir professionnel des salariés. Les thématiques sont biaisées, notamment sur les besoins de formation, qui devraient couvrir non seulement le poste actuel, mais aussi l'évolution de l'emploi au regard des transformations de l'entreprise et des projets personnels.

Pour la **CFDT**, c'est inacceptable : l'entretien doit devenir un vrai levier de sécurisation des parcours et d'anticipation des évolutions des métiers, pas un exercice administratif de plus. La **CFDT** dénonce cette

mise en conformité à minima et demande que les formulaires, le contenu et le déroulé des entretiens soient revus pour respecter pleinement le droit et donner aux salariés toute l'information nécessaire pour se positionner en connaissance de cause.

Changement de sous-traitant DC IT Ops

Atos a décidé de mettre fin à son partenariat avec la société NSC. Pour rappel, il s'agit des activités de proximité opérées dans les datacenters (Les Clayes, Trélazé et Marcoussis) réalisées en partie par d'anciens collègues dont Atos s'était débarrassé lors de l'externalisation de cette activité il y a quelques années. C'est la société Metaline qui va reprendre cette activité dès la fin du mois de juin 2026, après un mois seulement de passage de compétences peu convaincant.

Au-delà des problématiques de pertes de compétences, de risques sur les KPI ou même de pénalités financières, la direction d'Atos ne mettra en place aucune démarche pour s'assurer que nos anciens collègues ne seront pas, à nouveau, sacrifiés sur le sacrosaint autel de la finance.

Déménagement et réaménagement

Le CSE a rendu son avis sur le projet de déménagement de Rouen.

Le CSE a rendu un avis sur la phase de restitution de surfaces pour le site de Toulouse. Les travaux et les aménagements feront l'objet d'une nouvelle consultation au mois de juillet 2026.

Entretien professionnel

Avec 78% des entretiens réalisés au dernier semestre 2025, l'entreprise a encore des progrès à faire pour donner à chacun les moyens de progresser tant dans ses pratiques que dans son évolution professionnelle. La **CFDT** encourage en particulier les team leaders et managers concernés à réaliser la centaine d'entretiens non effectués dans l'accompagnement de la population des Sales et du Growth Office, dont le rôle est particulièrement sensible dans la période économique actuelle. L'entreprise ne peut se permettre de les laisser de côté. Même s'il convient d'être résolument tourné vers l'avenir, Atos ne doit pas pour autant oublier son histoire et doit au contraire apprendre de son passé.

Prévention des risques professionnels

La direction a entamé la consultation du CSE relative aux Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Les élus ont remonté de nombreux problèmes, dont l'absence d'évaluation ou de réévaluation de certains risques, l'absence d'évaluation genrée des risques ou encore l'absence de cartographie (genre, sinistralité...) des unités de travail (cartographie au niveau global du site uniquement). En

conséquence, aucun avis n'a pu être rendu, lors de cette séance, sur les documents présentés.

Gestion du CSE

La ronde des présidents, la valse des secrétaires !

Face à des complications récurrentes de fonctionnement, le président (UNSA) de la commission des activités locales a décidé de présenter sa démission.

Il rejoint ainsi le club, de moins en moins fermé, des présidents, secrétaires et autres adjoints appartenant à la coalition des trois syndicats de l'alliance.

Le président adjoint (CFE-CGC) de cette commission aurait pu prendre sa place, s'il n'avait pas lui-même quitté cette commission environ 1 heure auparavant.

Nous en sommes à la troisième démission du secrétaire du CSE (CFE-CGC).

Le CSE a enfin adopté une nouvelle version du règlement intérieur, destinée à stabiliser l'instance dans ce mouvement permanent. La **CFDT** avait proposé d'adopter de telles modifications voici plusieurs mois !

ASC (Activités CSE)

Le CSE ne doit pas rester au siècle dernier !

Le CSE a ajouté une exclusion de remboursement, concernant les abonnements d'intelligence artificielle et achats de logiciels.

Cette décision traduit une vision dépassée de la culture, des loisirs et du développement personnel. Aujourd'hui,

l'IA est un outil d'apprentissage, de créativité, de productivité, d'exploration et d'émancipation numérique.

Les logiciels, les jeux vidéo et les usages numériques pèsent désormais autant, voire davantage, que les industries culturelles traditionnelles.

Refuser l'IA ou tout logiciel au motif qu'ils ne relèveraient pas de la culture ou du loisir, c'est ignorer l'évolution réelle des pratiques.

Et, à l'heure où l'IA s'immisce dans toutes les industries de loisirs, il est important que les salariés puissent comprendre ces nouvelles technologies, pour mieux maîtriser leur influence sur la vie moderne.

Il faut dépasser les positions d'arrière-garde et offrir des subventions CSE adaptées aux usages d'aujourd'hui.

Les salariés doivent pouvoir accéder aux supports qui développent leur curiosité et leur appétit pour les loisirs créatifs.

Une proposition visant à rembourser les bons cadeaux périmés (mariage, PACS, naissance, adoption et départ à la retraite) a été soumise au vote du CSE. Après délibération, cette demande a été rejetée.

Bonne nouvelle ! Le week-end à Port Aventura sera très prochainement mis en ligne.

Contacts : [Alain Montrieux](#), [Hélène Lamoureux](#), [Safia Zemmal](#), [Vincent Prin](#), [Isabelle Finette](#) et [Rémy Raymondo](#).

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)	Benoît 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)



Déclarations

ADP Link

Depuis la mise en place d'ADP Link dans le cadre du projet Horizons, connu des salariés sous le nom de MonAdp, les salariés rencontrent de très nombreuses difficultés, de tous ordres. Une partie est liée à une migration qui a ignoré de nombreuses données ou les a rendues fausses : absences pour arrêt maladie ajoutés indûment, erreurs dans les adresses personnelles, jours de congés non transférés, quota de congés non migrés ou changés d'unité sans conversion... Une autre partie est due à des régressions majeures : types de congés manquants, impensé d'un workflow de validation et de transition vers MyAtos, impossibilité de saisir un travail habituel de nuit ou des congés correspondant à certains compteurs... D'autres problèmes sont plus inventifs encore, la liste est longue. L'ensemble dénote l'impréparation de ce projet et la probable omission de tout test avant mise en production.

Lors de réunions d'information des salariés sur le nouvel outil, la direction a soigneusement modéré les demandes des salariés et choisi les questions auxquelles elle a répondu.

La direction doit se conformer au RGPD. En tant que responsable de traitement, elle doit être garante des données personnelles des salariés. On voit bien ici qu'elle échoue lamentablement à traiter ces données avec un tant soit peu de correction.

En réduisant les moyens humains au maximum, la direction transfère encore une fois les conséquences de son impéritie vers les salariés. Ici, la **CFDT** pense aussi aux HRBP, vers qui tout est renvoyé in fine, et qui doivent assumer un énorme supplément de charge de travail imprévu. La **CFDT** rappelle que la direction n'a pas évalué les risques de cette surcharge et rappelle qu'en l'absence d'évaluation d'un risque, la responsabilité de la direction est pleinement engagée en cas de survenue d'un accident. La **CFDT** note également que la direction a entraîné avec elle les HRBP dans la perte d'image subie par tous les salariés de la fonction RH. La **CFDT** demande une nouvelle évaluation de l'ensemble des risques et la mise en place des mesures immédiates et de plus long terme pour prévenir tout incident.

La **CFDT** demande que la direction communique avec tous les salariés pour les informer de la situation et répondre aux questions et tickets.

La **CFDT** a demandé l'inscription à l'ordre du jour de cette séance un point de suivi. Le secrétaire et la direction ont ignoré cette demande. La **CFDT** dénonce avec force la lâcheté de la direction qui refuse d'inscrire ce point alors que la plupart des salariés sont confrontés simultanément à plusieurs difficultés. La **CFDT** ne se laisse pas impressionner par ce refus et rend visible le désastre de cette migration. Dans le cadre de sa mission d'accompagnement du CSE pour l'étude du projet de nouveau modèle d'organisation cible (TOM), le cabinet Aliquis a déjà signalé à quel point la direction ne répond à aucune des bases de la gestion de projet. La direction souhaite réduire le nombre de jours de télétravail pour que les salariés s'imprègnent de la « culture » Atos, sans pouvoir l'exprimer par des mots. Le naufrage actuel du projet Horizon est parlant et 8 000 salariés en ont fait le constat. Cet acte aux conséquences quotidiennes vaut plus que toutes les paroles de la direction.

Budgets du CSE

Chaque année, le bureau démarre les activités de préparation des budgets en début d'exercice. Cela retarde excessivement le démarrage des activités du CSE pour l'ensemble des salariés. Aussi, la **CFDT** demande que ces travaux soient engagés au plus tôt pour permettre enfin au CSE, la quatrième année de ce mandat, d'avoir un exercice débutant au 1^{er} janvier 2027. Pour ce faire, la **CFDT** demande qu'un projet de répartition du budget par commission soit présenté par le bureau au plus vite, pour être adopté sans délai et pour que les commissions disposent d'un cadre pour leurs propositions.

Statut social des salariés du CSE

Le CSE a voté l'application à ses salariés des dispositions issues des accords d'entreprise. Or, l'échec récent de plusieurs négociations a conduit la direction à prendre des décisions unilatérales de l'employeur (DUE). Parmi les thématiques ayant fait l'objet d'une DUE, ou d'un projet de DUE, se trouvent des sujets aussi importants que le télétravail, la santé et la prévoyance.

La **CFDT** demande que le CSE adopte rapidement des dispositions pour encadrer ces domaines et sécuriser ses salariés. Les syndicats ayant participé aux négociations ont établi des revendications. Pour la **CFDT**, ces revendications peuvent parfaitement constituer la base d'une DUE du CSE en tant qu'employeur.

Fonctionnement Commission nationale des ASC locales

En raison d'un arrêt maladie prolongé d'un élu **CFDT**, la **CFDT** a proposé au CSE en octobre 2025 son remplacement temporaire, jusqu'à son retour, au sein de la commission des ASC locales. Le CSE a adopté cette proposition à l'unanimité.

Or, alors que cet élu est de retour depuis plusieurs mois, le président de cette commission refuse d'inviter notre élu, y compris après de nombreux rappels de la résolution du CSE.

Cet entêtement dans l'opposition à la volonté exprimée du CSE, au-delà de l'entrave constituée à l'exercice d'un mandat électif et du risque d'invalidité des décisions de la commission, menace de ralentir les travaux de la commission, en ne permettant l'atteinte du quorum nécessaire à la prise de décision. Et ralentir les décisions, c'est encore ralentir l'accès des salariés aux quelques activités qui arrivent à perspirer à travers une bureaucratie déjà étouffante. Aussi, la **CFDT** demande que cessent ces entraves personnelles envers notre élu et le bon fonctionnement de la commission.

Violences au travail

Encore une fois, un élu UNSA s'en est pris à un membre de la **CFDT**, par des insultes en suspension de séance. La **CFDT** rappelle son opposition à toute forme de violence sur le lieu de travail et qu'elle ne saurait se laisser intimider par l'insulte et l'invective de la part d'élus qui ne savent pas respecter le droit élémentaire de chacun à un environnement de travail respectueux et apaisé.