



Juillet 2026

**En vacances...
mais toujours
à vos côtés.**

Même pendant l'été,
nous continuons à suivre
vos dossiers et à défendre
vos droits.

Atos EVIDEN | **Cfdt:**

La CFDT ne lâche rien.

DÉFENDRE vos droits
VOUS ÉCOUTER vous représenter
AGIR avec détermination
OBTENIR des avancées
ÊTRE LÀ même l'été

*À vos côtés,
au quotidien.*

Incurie, impéritie et résipiscence

La **CFDT** a demandé l'inscription d'un point de suivi de MonAdp aux CSE de l'UES Atos (23 au 25 juin 2026) et de l'UES Eviden (8 juillet 2026). Surprise en recevant les ordres du jour : ces points n'y figuraient pas, pas même à la seule demande des secrétaires ! Pourtant, la séance de questions-réponses dont le lien a été diffusé par mail a enregistré plus de 900 participants qui ont tenté de poser des questions, la plupart ne pouvant s'exprimer. Cela prouve bien l'attente des salariés pour avoir des réponses aux problèmes qu'ils rencontrent au quotidien. La **CFDT** a obtenu un engagement oral des secrétaires d'inscrire le point aux prochaines séances respectives. À suivre ! ...

L'incurie et l'**impéritie** ont un point commun : elles peuvent toutes deux conduire au désastre. Mais elles ne racontent pas la même histoire. L'incurie, c'est la négligence indifférente, le défaut de soin. L'**impéritie** trahit l'incapacité, l'inhabilité, le défaut de compétence ou d'aptitude. **Dans le cas de MonAdp**, après un an de préparation, l'excuse de la négligence devient difficilement crédible. Quand on dispose de douze mois pour préparer un projet et que le résultat est à ce point défaillant, il ne s'agit plus d'un manque d'attention : **c'est l'impéritie de la direction qui est directement en cause.**

À l'occasion du management tour, la direction a présenté de maladroites excuses, pour ce projet des plus mal menés. En réalité, la direction se contente d'un exercice de style : on a fauté, il faut s'excuser, la page est tournée. **La résipiscence**, elle, combine la volonté de s'excuser et de s'amender. Or, en fuyant les représentants du personnel, en modérant les demandes des salariés pendant les

présentations, en refusant de communiquer ou de différer l'application d'une migration aussi funeste que détestable, en se contentant de moyens limités en réponse à la calamité, en s'attaquant aux salariés à travers les cotisations santé, la participation, le travail en horaire atypique ou le télétravail, la direction convainc du contraire : elle ne fera que persister. **Si la résipiscence sincère peut conduire au pardon, l'excuse compassée et convenue mène assurément à la défiance.**

Égalité professionnelle : la CFDT ne sera pas complice des discriminations salariales créées par la direction !

Pour la **CFDT**, la signature d'un accord F/H incluant une méthode de rattrapage des discriminations de rémunération qui ne conviendrait pas totalement poserait un problème majeur aux salariées qui se sentiraient discriminées au plan salarial, la direction pouvant se retrancher derrière l'accord pour appliquer une méthode impropre à résoudre ce type d'anomalie. Dès lors, le plan unilatéral permet de concentrer la responsabilité de la résorption des inégalités sur l'employeur et ouvre une plus grande latitude aux salariées pour engager une action.

La négociation relative à l'égalité professionnelle s'est passée dans les pires conditions possibles.

Sur la forme, alors que les syndicats, réunis en intersyndicale, ont systématiquement proposé un calendrier espaçant suffisamment les réunions pour laisser le temps des échanges et des analyses documentaires. Et systématiquement, la direction a envoyé ses documents à la dernière minute, empêchant toute préparation.

Sur le fond, les syndicats ont proposé une méthode structurée pour avancer, incluant thématiques, constats, objectifs et mesures, avec des indicateurs en prévision. La direction s'est contentée de faire son marché parmi les mesures proposées, vidant de leur substance les rares qu'elle a acceptées.

In fine, le sujet des rémunérations, fort épineux, a été liquidé par la direction. La **CFDT** l'a dit en réunion de négociation : pour l'heure, il y a de gros problèmes qui seraient posés par une méthode de rattrapage des discriminations, quelle qu'elle soit. Citons notamment :

- parce que les groupes de comparaison des salaires ne résultent pas des travaux sur des regroupements de valeurs égales du travail, ni même de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM, renvoyée intentionnellement aux calendes grecques par la direction) ;

- parce qu'il n'existe pas de garantie sur l'absence de « détricotage » par la politique salariale appliquée hors négociations annuelles obligatoires sur les salaires (NAO), bien cachée par la direction. Ce point est capital, parce que c'est ce qui s'est produit durant toute la période de validité de l'accord précédent (en incluant la prorogation pour la quatrième année) : l'accord prévoyait des augmentations en réparation d'écarts en défaveur des femmes, la direction augmentait les hommes hors NAO et, ce faisant, contrecarrait les effets de l'accord.

Au cours de cette négociation, nous n'avons pas pu poursuivre les travaux qui auraient peut-être permis de trouver une solution un tant soit peu acceptable pour effacer les écarts de rémunération, ne serait-ce que pour les deux raisons déjà citées.

À défaut et dans un calendrier très contraint par la direction, la **CFDT** a rappelé la méthode de l'accord précédent, en y adjoignant la nuance de n'avoir pas de plafond de budget dans les corrections et une contrainte forte sur l'équité dans toute la politique salariale, y compris hors NAO, pour contourner les deux écueils ci-dessus.

Et, malheureusement mais sans surprise, encore une fois la direction s'est contentée de refuser les garanties demandées, démontrant au passage son absence totale de contreproposition et de volonté d'améliorer les dispositions de l'accord. Nous sommes donc toujours insatisfaits des échanges sur ce thème.

En conséquence, la **CFDT** refuse toute complicité avec la direction, et donc de cautionner un affaiblissement des facultés de recours des salariées, d'autant plus dans le contexte de d'inaction de la direction relativement à la GEPPMM et à la transparence salariale et de l'éventualité d'une

deuxième année consécutive de mise en place d'un plan d'action unilatéral. **La direction devra assumer seule les reculs sociaux qu'elle organise.**

Travail en horaires atypiques

En 2025, la direction a lancé un chantier sur l'accord relatif au travail en horaires atypiques (travail de nuit, du samedi, du dimanche, des jours fériés, travail posté, astreintes, couverture étendue...).

L'intention affichée alors était d'harmoniser les règles et conditions au sein du groupe. ADS, Keynectis et Processia recourent au travail en horaires atypiques, mais avec leurs propres règles. Une autre amélioration attendue était une meilleure définition de la couverture étendue, permettant d'assurer une présence de l'équipe jusqu'à un empan de 12 heures consécutives.

Après un échec l'an dernier, les négociations ont repris en 2026. La direction ne maîtrisant pas ses données sociales, elle a limité certaines mesures dans le temps, faute de pouvoir dénombrer les salariés concernés et donc les conséquences économiques.

La direction a donc proposé un nouveau texte, applicable à l'ensemble du groupe, dans lequel elle prétend avoir mis en évidence les différences avec l'ancien texte.

Or, une lecture attentive montre qu'en échange de quelques miettes, jetées ici ou là, **la direction entend déconstruire un élément essentiel de protection des salariés** : l'examen par la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et la consultation du CSE avec avis conforme. Explications.

La direction choisissant systématiquement de faire travailler les équipes avec le moins de monde possible, chaque calendrier de rotation des équipes (« le cycle ») est une horlogerie fine, dans lequel toutes les interventions doivent respecter les contraintes de l'accord. La mise en place du travail posté, la modification du cycle ou le recours à la couverture étendue doivent faire l'objet d'une information de la CSSCT et une consultation du CSE. **Le CSE contrôle la conformité du projet avec l'accord et, dans la plupart des cas, fait de nombreuses observations, car les irrégularités sont nombreuses.** Or, sans conformité, il ne peut y avoir d'avis conforme, ce qui empêche la mise en place du dispositif.

La direction ne maîtrise pas son recours à la couverture étendue : elle est dans l'incapacité de dénombrer les salariés soumis à ce dispositif. Et elle prétend pourtant donner leur donner une prime, alors même que le CSE ne serait plus consulté et perdrait de fait son pouvoir de contrôle.

La consultation du CSE est donc un élément essentiel de protection des travailleurs. En s'affranchissant de cette consultation, la direction réduit les droits des salariés. La signature de cet accord ferait donc sauter un verrou indispensable. **Pour la CFDT, supprimer cette prérogative du CSE, c'est menacer tous les salariés.**

Le télétravail, un outil à fort impact sur les conditions de travail des salariés

Facteur clé de la qualité de vie au travail, le télétravail influence de manière déterminante le quotidien des salariés. Il exerce également un impact significatif sur la structure des coûts de l'entreprise, en particulier en matière de gestion immobilière. Combiné à la généralisation du *flex-office*, ce mode d'organisation a favorisé une baisse significative des coûts d'infrastructure.

Pour de nombreux salariés la réduction du temps de transport a permis non seulement d'augmenter le temps de travail effectif, mais aussi de pallier l'érosion de leur pouvoir d'achat. Cette perte de pouvoir d'achat étant le résultat de l'absence de revalorisation des salaires au cours des dernières années. Sur le plan environnemental, l'empreinte carbone liée à l'usage de véhicules thermiques sur

des axes routiers saturés représente un gaspillage manifeste de ressources non renouvelables qu'il convient d'éviter.

Par ailleurs, le télétravail a permis aux salariés de réorganiser durablement leurs modes de vie et leurs méthodes de travail. Par exemple, certains ont déménagé plus loin, d'autres ont trouvé des solutions de garde d'enfants pour certains jours de la semaine, certains ont pu développer des activités sportives et culturelles, ou encore le soutien de proches en difficulté.

Les évolutions technologiques (performance de la connexion, partage d'écran, transferts de fichiers, enregistrements de réunions) garantissent l'efficacité du télétravail et ont stimulé l'émergence de nouveaux modes de collaboration. Les rituels issus des méthodologies agiles ont renforcé la cohésion entre des collaborateurs distants de plusieurs centaines de kilomètres, créant parfois plus de proximité qu'avec des collègues partageant le même open-space.

Les avantages constatés avec un rythme de 3 jours de télétravail par semaine ont conduit la direction à pratiquer un partage de bureaux très agressif (près de deux salariés par poste dans certains cas) avec l'imposition de jours de présence fixes. En parallèle, certains salariés se sont adaptés et dépassent les engagements stipulés dans leurs avenants (dépassement de quotas, demi-journées télétravaillées, jours fixes rendus aléatoires). Cette situation engendre des risques de non-conformité réglementaire et à une saturation des locaux les jours les plus prisés, tout en exposant les collaborateurs à de potentielles sanctions managériales et générant une sous-utilisation des espaces de débordement aménagés.

Le constat ponctuel d'une sous-occupation des locaux certains jours ne saurait justifier une réduction globale et indifférenciée du nombre de jours de télétravail accordés. En effet, le syndrome des mardis-jeudis saturés, des lundis-mercredis sous-occupés et des vendredis déserts est plutôt évocateur d'un dispositif de télétravail ni optimisé, ni adapté à la culture réelle de l'entreprise, aux habitudes locales et aux conditions saisonnières.

Plutôt que tenter de reproduire des modèles de management restrictifs inspirés de grands groupes étrangers ou de chercher à justifier le coût de baux commerciaux pluriannuels rigides (6-9 ans) et inadaptés, l'accent devrait être mis sur une évaluation stratégique de la gestion des flux de présence. Ceci implique une analyse plus approfondie et des mesures plus flexibles (espaces de bureau modulaires, zonage dynamique...) avec un suivi rapproché des taux d'occupation réels (capteurs de présence), combinées à des mesures incitatives (bonus originaux) lissant la fréquentation sur toute la semaine.

Le projet de restriction du télétravail à 2 jours par semaine accentuera inévitablement la saturation des locaux et alimentera le sentiment de frustration tout en augmentant indûment le risque de contentieux disciplinaires pour les salariés, y compris les managers. La **CFDT** veillera rigoureusement à ce que ces nouvelles contraintes, préjudiciables aux conditions de travail, ne soient pas instrumentalisées comme un levier de restructuration déguisé visant à inciter les collaborateurs au départ dans des conditions inacceptables.

Entretien de parcours professionnel : une réforme que la direction vide de sa substance

La réforme de l'**entretien professionnel**, désormais rebaptisé **entretien de parcours professionnel**, oblige l'employeur à informer concrètement les salariés sur les évolutions des métiers, les transformations de l'entreprise, leurs impacts sur les emplois, les compétences attendues demain et les besoins de formation associés. Pourtant, la présentation faite par **la direction** aux CSE reste incomplète et minimise plusieurs obligations légales essentielles, ce qui laisse à penser qu'elle **va en dénaturer l'application** : la direction n'a présenté ni le formulaire complet, ni les modalités de traitement des données, **ni le plan d'accompagnement des managers, pourtant indispensable à la réussite de la transition vers le nouveau dispositif. Cela montre, encore une fois, l'impréparation de la direction.** Les éléments les plus structurants de la réforme étaient minimisés,

alors qu'ils sont essentiels pour permettre aux salariés de se prononcer en connaissance de cause sur leur avenir professionnel. En voici 3 exemples. Les thèmes étaient résumés de manière réductrice et ne reflétaient pas la portée réelle de la réforme. Les obligations de l'employeur concernant les évolutions des métiers, les transformations de l'entreprise et leurs impacts sur les emplois étaient minimisés. Les besoins de formation liés aux évolutions futures des postes étaient insuffisamment explicités. **Tous ces éléments sont essentiels pour permettre aux salariés de se prononcer en toute connaissance de cause sur leur avenir professionnel.**

Pour la **CFDT**, cet entretien doit devenir un véritable outil de reconnaissance des compétences et des missions réellement exercées et de sécurisation des parcours. Alors que la quasi-totalité des fiches de poste sont absentes, comme l'a montré le projet de PSE, **le compte-rendu pourra servir de référence pour faire valoir sa classification, son niveau de responsabilité et ses besoins de formation.**

Les conseils CFDT : préparez votre entretien, faites préciser les évolutions prévues pour votre métier, vérifiez que toutes vos missions sont correctement retranscrites, notez les formations nécessaires au maintien de votre employabilité et conservez une copie du formulaire. Cet entretien peut devenir un levier important pour défendre votre parcours professionnel, vos droits à la formation et votre évolution de carrière. La réforme est entrée en vigueur le **25 octobre 2025** : **si vous avez passé un entretien professionnel depuis cette date, demandez un nouvel entretien**, un entretien de parcours professionnel cette fois. **Si votre entretien est planifié avant la mise en place du nouveau formulaire, reportez-le.**

La **CFDT** est attentive pour que cette réforme profite réellement aux salariés et ne se réduise pas à une simple formalité administrative. Le lien avec la gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM) est essentiel et la **CFDT** le défendra dans la négociation GEPPMM à venir.

Infos pratiques

MonAdp : ne restez pas seul·e !

Le fiasco de la direction des ressources humaines éclabousse les spécialistes paie et les HBRP, qui doivent ramer pour essuyer les plâtres de ce fiasco. Mais surtout, il provoque interrogations, craintes et incompréhensions pour la quasi-totalité des salariés du groupe. Les erreurs commises dans cette migration sont nombreuses, et le défaut de communication est patent. Les salariés sont mis devant le fait accompli et ni les managers, ni les HBRP n'ont été préparés à gérer les temps et les absences avec ce nouvel outil. Encore moins à un tel désastre !

La paie est un cycle très lent : il n'y en a qu'une par mois ! Il faudra donc être patient pour comprendre et réparer les erreurs de la direction des ressources humaines. Si vous êtes également confrontés à des difficultés, **contactez la CFDT** : cfdt@atos.net. Si nous avons la réponse, nous vous la donnerons, si votre situation mérite un traitement plus long, nous ferons le suivi avec vous, jusqu'à son rétablissement.

Télétravail exceptionnel canicule : vous avez droit au titre restaurant !

En ces périodes de forte chaleur, si vous recourez au télétravail à titre exceptionnel conformément aux messages de la direction, n'oubliez pas que le titre restaurant doit vous être fourni, même en l'absence d'avenant télétravail ! S'il n'est pas versé, réclamez-le. En cas de difficulté, **contactez la CFDT** : cfdt@atos.net.

Le samedi 15 août est férié

N'oubliez pas que vous pouvez récupérer le samedi 15 août, en posant au moins 5 jours de congés, dont au moins 2 jours avant le samedi férié et un à trois jours après.

Pour avoir tous les détails et tableau explicatif, consultez notre page dédiée : <https://www.cfdt-atos.org/conges/>.

⚠ Attention : la pause de la journée de récupération du samedi férié ne doit pas empiéter sur la période minimale de 10 jours de CP principaux à poser en période estivale. Si vous ne respectez pas cette règle, vous pourriez perdre le droit de bénéficier des jours de fractionnement.

En cas de doute, **contactez la CFDT** : cfdt@atos.net.

Protégez-vous : profitez de l'adhésion découverte



Cette adhésion vous permet de bénéficier de tous les avantages et services de la **CFDT** pendant une période d'essai gratuite d'environ 3 mois.

Comme tous les adhérents **CFDT**, vous pouvez bénéficier du réseau et de l'expertise des militants **CFDT** pour vous guider, vous accompagner dans votre parcours professionnel (conditions de travail, formation, mutation, conflit, etc.).

Vous aurez également accès à l'espace adhérent sur [cfdt.fr](https://www.cfdt.fr) où vous trouverez un kiosque de publications (CFDT Magazine, Syndicalisme hebdo, etc.) et des services pratiques : Réponses à la carte (qui répond à toutes vos questions y compris sur les sujets en lien avec votre vie privée), Avantages&moi (une billetterie loisirs et culture à tarifs réduits pour les salariés des petites entreprises et du particulier employeur).

À l'issue de la période d'essai, pour rester adhérent ou adhérente à la CFDT vous n'avez rien à faire !

Vous avez changé d'avis ? Il suffit de résilier votre adhésion via le formulaire de contact de votre espace adhérent. Pour adhérer : <https://www.cfdt.fr/adhesion>

[Téléchargez le Flyer « Adhésion Découverte »](#)

Informé !

Vous souhaitez être régulièrement et plus rapidement informé sur l'actualité du groupe et recevoir des infos pratiques ?

Rejoignez notre communauté : [recherchez « CFDT » dans les communautés Viva Engage](#) et cliquez sur « Rejoindre » dans le menu , à droite sous le bandeau.

Inscrivez-vous à la newsletter **CFDT** en écrivant à cfdt@atos.net (le mail est déjà prêt).

Atos

EVIDEN



JEU DE L'ÉTÉ

LES MOTS BANNIS SONT DE SORTIE !

Dans le tableau ci-dessous, **mettez-vous dans la peau de la direction**, cherchez et rayez d'un trait de plume les mots qui ne lui plaisent pas.
Pour vous aider, la liste des mots est à droite.

Si vous trouvez "augmentation", merci de ne pas prévenir la direction trop vite... 😊



**TROUVEZ
LES MOTS CACHÉS**



ILS PEUVENT ÊTRE CACHÉS
HORIZONTALEMENT, VERTICALEMENT
OU EN DIAGONALE



**À VOUS DE JOUER
ET BONNE CHANCE !**

R	E	C	L	S	I	S	D	K	D	S	O	G	P
V	C	A	I	A	N	E	U	X	N	D	Y	U	R
A	N	U	A	N	O	G	Y	C	O	K	V	V	O
R	A	G	V	T	I	N	K	R	I	P	X	H	M
I	S	M	A	E	T	O	X	P	T	D	S	S	O
A	S	E	R	X	A	C	D	R	A	R	S	Q	T
B	I	N	T	J	I	E	I	I	P	O	Z	E	I
L	A	T	E	T	C	L	A	M	I	C	Z	G	O
E	N	A	L	B	O	L	L	E	C	C	H	A	N
L	N	T	E	Q	G	E	O	A	I	A	I	L	R
U	O	I	T	S	E	U	G	G	T	I	C	I	A
P	C	O	J	Q	N	T	U	U	R	D	Z	T	I
L	E	N	S	V	Q	U	E	X	A	V	Q	E	J
S	R	E	Q	W	C	M	L	V	P	X	R	U	W

Les mots peuvent être cachés horizontalement, verticalement ou en diagonale.

MOTS BANNIS

- ACCORD
- AUGMENTATION
- CONGÉS
- DIALOGUE
- ÉGALITÉ
- MUTUELLE
- NÉGOCIATION
- PARTICIPATION
- PRIME
- PROMOTION
- RECONNAISSANCE
- SANTÉ
- TÉLÉTRAVAIL
- VARIABLE

DÉTENTE,
RÉFLEXION,
BONNE HUMEUR !

Bonne chasse aux mots
et bel été à toutes et tous !



Atos

&

EVIDEN



PRENDRE SOIN
DE NOS ÉQUIPES



COLLABORER
AVEC CONFIANCE



CRÉER DE LA VALEUR
POUR NOS CLIENTS

Atos & Eviden
Impossible n'est pas Atos



<https://www.cfdt.fr/adhesion>

Notre travail vous intéresse ?

Vous voulez vous investir et faire changer les choses ?

Travaillons ensemble et rejoignez-nous !

La **CFDT** lutte pour obtenir de nouveaux droits !

La **CFDT** informe les salariés sur leurs droits !

<https://www.cfdt-atos.org>

[Linkedin](#) – cfdt@atos.net – [Viva Engage](#)