



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Que S'est-il Vraiment Dit au CSE de l'UES Atos du 22 au 23 juillet 2026 ?

POSITION DE LA CFDT

MonAdp: Le projet se rétablit dans la douleur. Les salariés sont encore confrontés à de nombreux problèmes. Si vous rencontrez encore des difficultés, contactez la CFDT : cfdt@atos.net !

IA: La direction a présenté une charte qui met les salariés en danger mais est tellement vague et sans moyens qu'elle n'aura probablement aucune utilité commerciale. Lisez la déclaration de la CFDT en fin de ce document.

Santé, prévoyance: Attention aux hausses de cotisations à venir à partir du mois de septembre !

Activité Montblanc (datacenters): La direction a réintégré en dernière minute des salariés passés par NSC, sans suivre le moindre processus social. La CFDT est prête à les défendre !

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

LA RÉUNION EN DÉTAILS

MonAdp (Projet Horizon)

La CFDT avait demandé le point au mois de juin. Il a enfin été abordé ce mois-ci, pour un premier bilan de cette catastrophe à échelle industrielle.

Une partie des problèmes a été réglée. Le reste à faire demeure conséquent avec 2861 tickets en attente de traitement (2/3 des tickets) sur MonAdp. Sur l'ensemble des canaux, 6824 tickets ont été créés !

ADP est censé répondre entre 24 et 48 heures. Aujourd'hui, on est plus proche des 24... jours ! C'est parce que les élus ont soulevé la question des engagements que la direction s'est aperçue qu'elle doit les rappeler à son fournisseur !

La direction n'a aucun retour d'expérience à présenter au CSE, aucune analyse des causes ayant conduit à la situation actuelle, son seul plan pour l'avenir est de « faire au mieux ». N'essayez pas ça pour la prochaine livraison avec votre responsable...

Besoin d'aide ? Contactez la CFDT : cfdt@atos.net.

Charte IA

La direction présente une charte relative à l'utilisation de l'IA. Elle affirme que la charte n'est pas contraignante. Cette charte est une collection de vœux pieux, puisque aucun moyen n'est proposé aux salariés pour les atteindre. Il s'agit d'un affichage envers les clients, sans plus.

Ce lien vers le portail [AI Transformation Portal - Home](#) est le seul document communiqué en réunion pour connaître la liste des IA utilisables. À date, seuls Copilot et Eliza sont autorisés. Tous les autres outils

nécessitent une demande d'exception... Mais à qui ? La direction n'ayant pas mis en place de processus clair, c'est encore un risque pour les salariés et leurs managers.

Ce flou et l'absence de moyens sont un danger pour les salariés : ils peuvent être mis en difficulté par des injonctions contradictoires (le client attend des connaissances, mais Atos n'a pas fourni de formation) ou une urgence à utiliser un outil qui n'a pas d'autorisation, par exemple.

Les informations fournies aux deux CSE des UES Atos et Eviden sont parfois contradictoires. Autant dire que les salariés n'auront pas une vision claire de leurs droits et de ce qui leur est demandé !

La **CFDT** a dénoncé l'absence de vision complète du CSE sur l'IA et a demandé :

- un état des lieux complet de tous les projets IA existants ou en préparation ;
- la présentation de la gouvernance IA du groupe ;
- la communication des dispositifs de contrôle et des analyses de risques réalisées ;
- la présentation du plan de mise en conformité AI Act et RGPD ;
- l'identification des impacts sur les emplois, les compétences, l'organisation du travail et les conditions de travail ;
- ainsi que les modalités d'information-consultation du CSE sur ces sujets.

Lisez notre déclaration en fin de document. Une question ? Contactez la **CFDT** : cfdt@atos.net.

Le " Que s'est-il vraiment dit au CSE " 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

Santé, prévoyance

Au CSE de juin, la direction s'est alarmée que l'« expert » non habilité ne l'avait pas encore contactée. Il a restitué ses travaux au cours de cette séance : une collection de chiffres sans surprise pour les négociateurs, mais peu d'informations essentielles pourtant demandées par la **CFDT** lors de la préparation de la lettre de mission. Quid des conséquences du départ de la société Bull sur l'équilibre du régime ? Pas de réponse. Quid des renoncements aux soins pour les conjoints non à charge dont la cotisation devient excessive ? Pas de réponse. Quid de l'équilibre financier futur des régimes ? Pas de réponse.

Le CSE a rendu un avis défavorable sur les deux projets de décision unilatérale de l'employeur (santé et prévoyance). En effet, elles comprennent de nombreux problèmes : l'absence de définition claire des bénéficiaires, une surcomplémentaire dont le caractère obligatoire est douteux, les fonds sociaux sans règlement permettant d'y recourir, des options de prévoyance payantes qu'on ne peut pas identifier sur le bulletin de paie...

Rappelons que les cotisations vont augmenter dès le mois de septembre : +11% pour la partie obligatoire, +76% pour les conjoints payants (non à charge) !

Schiltigheim

Le site devrait être rénové avant la fin de l'année, avec la transformation des bureaux individuels en plusieurs espaces ouverts. La direction entend avoir recours au télétravail à 100% pendant les 2 mois de travaux. Un espace de coworking disposant de 8 postes de travail est également prévu pour les salariés ne désirant pas télétravailler.

Le CSE a mis l'accent sur les conditions de travail des salariés en open-space, la baisse de 7 postes de travail alors que la direction veut abaisser le nombre de jours télétravaillés et la participation des représentants du personnel de Strasbourg au projet de réaménagement du site.

Refinancement de la dette Atos

La direction annonce un allègement du coût de la dette (gain ≈ 50 M€/an) et un report des échéances de la tranche principale (1L) vers 2030-2032. Concrètement, cela signifie moins d'intérêts aujourd'hui mais une concentration des remboursements sur la période 2030-2032 : le « mur » de dette n'a pas disparu, il a juste été déplacé dans le temps. Toutefois ce qui comptera réellement, c'est la confiance des agences de notation et donc des banques afin de garantir des renégociations de dette à des taux plus acceptables encore (actuellement ~8%).

Les garanties bancaires des prêts sont également apportées par les entreprises françaises aux activités

sous marque Atos (comptes bancaires, titres, etc.), mais son engagement est limité par la loi qui limite les risques pour l'activité et l'emploi.

Les salariés doivent savoir si la baisse du coût de la dette profite à l'emploi, aux investissements en France ou uniquement aux créanciers. La **CFDT** exige que les bénéfices servent aussi à sécuriser l'emploi et les conditions de travail.

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

Activité « MONTBLANC », (ex-NSC)

Bis repetita. La direction avait fait la sourde oreille aux messages des élus qui soulevaient tous les risques associés à l'externalisation initiale de la maintenance et les gestes de proximité des datacenters. Elle se trouve donc confrontée à nouveau à la défaillance de son fournisseur qui lui fait faux bond à la dernière minute.

Cette situation l'a contrainte à réintégrer en urgence les salariés, en dehors de tout cadre légal structuré. À ce jour, l'ensemble des activités initialement externalisées est revenu dans le périmètre Atos.

Ce nouvel épisode illustre clairement une absence persistante de gestion des risques. La répétition de cet incident laisse planer une très forte inquiétude sur l'étendue de ce défaut de maîtrise.

Dans ce contexte, la **CFDT**, attachée à la défense des droits et du bien-être des salariés, exprime sa vive inquiétude concernant les collaborateurs du périmètre « MONTBLANC ». Initialement chez Atos, transférés à NSC Global, puis réintégrés au 1^{er} juillet 2026 au sein de DC IT OPs, ces salariés subissent depuis plusieurs années une instabilité préjudiciable.

La **CFDT** dénonce fermement le manque de considération humaine dont ils ont fait l'objet, traités comme de simples variables d'ajustement au fil des transferts. Une telle situation est inacceptable et contraire aux principes de respect et de dialogue social. La direction a dénoncé les accords et usages en vigueur chez NSC pour les salariés transférés.

La **CFDT** exige :

- La résolution immédiate et prioritaire de l'ensemble des problématiques rencontrées.
- Un calendrier clair, précis et contraignant, avec une échéance fixée à fin août 2026.
- Que la direction associe pleinement et entièrement des représentants **CFDT** à toutes les étapes.

La **CFDT** rappelle que seul un dialogue social sincère et une négociation collective permettront d'aboutir à des solutions durables. Elle reste pleinement mobilisée pour garantir des conditions de travail dignes et équitables.

Enfin, la **CFDT** souligne qu'elle est la seule organisation syndicale à avoir négocié et signé un accord améliorant la situation des salariés transférés ex-NSC, offrant des

garanties supérieures. La DUE actuellement imposée aux salariés de la maintenance ex-NSC est, à ce titre, nettement moins favorable.

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

Égalité professionnelle

Le cabinet d'expertise désigné par le CSE a rendu ses conclusions sur l'accompagnement des syndicats qu'il a réalisé pendant toute la négociation.

Son constat est navrant : comme la **CFDT** l'a retranscrit dans ses communications précédentes, la direction a écarté ou diminué la quasi-totalité des revendications syndicales.

Gestion du CSE

Semble-t-il à sa grande surprise, Sandrine Surand (CFE-CGC) est élue secrétaire du CSE.

Le CSE propose une garantie santé et prévoyance à ses propres salariés. Faisant suite à la demande **CFDT** du mois de juin, il a pris une décision lors de cette séance. Pour bénéficier des garanties du contrat groupe Atos, le CSE a fait le choix de poursuivre l'adhésion à ce contrat, mais a assorti sa décision, sur proposition de la **CFDT**, d'une compensation de la hausse inique de la cotisation optionnelle pour les conjoints non à charge (payants).

La **CFDT** avait demandé que le CSE prenne une décision pour encadrer le télétravail de ses salariés. C'est chose faite ce mois-ci : jusqu'à 400€ de remboursement de matériel (sur 800€ de factures), un forfait mensuel de 11€, 20€ ou 30€ pour 1, 2 ou 3 jours de télétravail hebdomadaire, un télétravail possible par demi-journée... La **CFDT** n'a rien lâché pour améliorer les droits des salariés !

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)



Le " Que s'est-il vraiment dit au CSE " 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

Déclaration

Charte IA

Une charte IA ne peut pas tenir lieu de politique de gouvernance

La **CFDT** prend acte de la présentation de la Charte IA soumise au CSE au cours de cette séance.

Cependant, nous considérons que le document présenté est largement insuffisant au regard des enjeux soulevés par le déploiement de l'intelligence artificielle dans notre entreprise.

Sous couvert d'encadrer l'usage de l'IA, cette charte énonce essentiellement des principes généraux et des obligations à la charge des salariés. Elle rappelle des règles de prudence, de confidentialité et de conformité, mais ne répond pas aux questions fondamentales que soulève le déploiement concret de l'IA dans l'entreprise. [\[07 23 - Po...illet 2026 | PDF\]](#), [\[Point 4. C...illet 2026 | PDF\]](#)

Cette charte nous apparaît davantage comme une déclaration d'intention que comme un véritable dispositif de gouvernance.

Elle ne précise pas :

- quels systèmes d'IA sont actuellement utilisés ou en cours de déploiement ;
- quels métiers et quelles populations sont concernés ;
- quelles données sont exploitées ;
- quels contrôles sont réalisés ;
- quels risques ont été identifiés ;
- quelles mesures d'atténuation des risques ont été mises en place ;
- quelles garanties sont offertes aux salariés.

Elle ne comporte notamment aucune garantie explicite concernant l'utilisation de l'IA dans les domaines sensibles des ressources humaines, de l'organisation du travail, de la mesure de la performance ou de la surveillance des activités.

Aucune information n'est donnée sur les éventuels algorithmes utilisés pour assister des décisions touchant directement les salariés ou sur les mécanismes permettant de prévenir les biais, les discriminations, les erreurs ou les effets d'automatisation excessive.

La **CFDT** s'interroge donc sur la réalité du dispositif de gouvernance mis en place.

Comment une entreprise qui accompagne ses clients sur des sujets de transformation numérique, de données et d'intelligence artificielle peut-elle aujourd'hui présenter une charte aussi générale sans fournir au CSE une vision claire de sa stratégie, de ses usages, de ses risques et de son niveau de conformité ?

Au-delà du document qui nous est présenté, nous souhaitons savoir où en est réellement l'entreprise dans sa mise en conformité avec l'AI Act européen.

L'article 4 impose déjà à l'employeur de garantir un niveau suffisant de compétence et de maîtrise de l'IA pour les salariés concernés. [\[ai-act-ser...europa.eu\]](#), [\[digital-st...europa.eu\]](#)

L'article 26 prévoit, pour les systèmes à haut risque, des obligations de supervision humaine, de gestion des risques et d'information des représentants des travailleurs lorsque les salariés sont concernés. [\[ai-act-ser...europa.eu\]](#), [\[springlex.eu\]](#)

Les exigences de transparence et de responsabilité imposent également à l'entreprise de démontrer sa maîtrise des systèmes qu'elle déploie et des risques associés. [\[digital-st...europa.eu\]](#), [\[artificial...enceact.eu\]](#)

La **CFDT** demande donc :

- un état des lieux complet de tous les projets IA existants ou en préparation ;
- la présentation de la gouvernance IA du groupe ;
- la communication des dispositifs de contrôle et des analyses de risques réalisées ;
- la présentation du plan de mise en conformité AI Act et RGPD ;
- l'identification des impacts sur les emplois, les compétences, l'organisation du travail et les conditions de travail ;
- ainsi que les modalités d'information-consultation du CSE sur ces sujets.

Nous refusons que le débat se limite à une charte de bonnes pratiques alors que les véritables questions portent sur les usages déployés, les responsabilités de l'employeur, la protection des salariés et la conformité réglementaire de l'entreprise.

Pour la **CFDT**, une charte ne saurait remplacer une politique de gouvernance, une analyse d'impact, un plan de conformité ni un véritable dialogue social.

L'intelligence artificielle constitue une transformation majeure des organisations. Elle mérite mieux qu'un simple catalogue de principes généraux. Elle exige de la transparence, des garanties, de la concertation et des engagements concrets.