



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Que S'est-il Vraiment Dit au CSE de l'UES Atos des 13 au 16 octobre 2026 ?

POSITION DE LA CFDT

Réorganisation, suite : La CFDT a demandé une consultation du CSE sur le regroupement dans les opérations du WFM et du recrutement. La direction refuse, considérant qu'il s'agit uniquement d'un changement de gouvernance sans impact sur les équipes, les effectifs ou les conditions de travail.

Gestion des carrières : La CFDT a dénoncé une négociation GEPPMM amputée d'une partie de sa substance, la direction avançant parallèlement sur le référentiel GCM et la formation 2027, alors que ces sujets seront incontournables dans la

négociation. La CFDT considère cette démarche comme un manque de loyauté dans le dialogue social.

La CFDT a exigé et obtenu une consultation du CSE sur l'évolution du référentiel GCM : il est central dans l'entreprise et utilisé dans tous les processus (embauche, augmentations, correction des discriminations, parcours professionnels...).

Bons d'achat de fin d'année : Attention ! Cette année, il faudra les commander pour les obtenir.

Vous avez des questions ou vous rencontrez des difficultés, contactez-nous : cfdt@atos.net !

LA RÉUNION EN DÉTAILS

Projet Horizon : ADP Link

Païement des astreintes

Résolution en cours concernant les problèmes de paiement des astreintes. Des erreurs ont été constatées dans les déclarations : certaines interventions d'astreinte ont été déclarées sans que l'astreinte elle-même ait été préalablement déclarée.

Il faut d'abord déclarer l'astreinte, puis déclarer les interventions réalisées pendant celle-ci. Une communication sera faite aux salariés concernés.

Travail posté et heures supplémentaires

Une anomalie a été identifiée dans le paiement des HS : seule la majoration de 25 % était versée, au lieu du paiement de l'heure à 100 % auquel s'ajoute la majoration.

Les heures supplémentaires doivent être déclarées en dehors des horaires théoriques (le matin ou le soir). Les régularisations seront faites sur la paie d'octobre.

Exemple : ne pas déclarer des HS en journée comme de 13h à 15h.

Travail posté

Un mode d'emploi doit être renvoyé aux salariés en travail posté. Plus globalement, des difficultés persistent concernant la déclaration des heures supplémentaires.

Surtemps de trajet

Des erreurs de déclaration ont également été constatées concernant les surtemps de trajet. Elles semblent principalement liées à la manière dont ils sont déclarés.

Compteurs et bulletins de paie

L'ajout des compteurs RCL sur les bulletins de paie vont avoir lieu. De plus sur les bulletins de paie : l'ajout d'un libellé à côté des HS correspondant au mois doit être réintégré.

Bonne nouvelle : les temps théoriques (attendus) sont désormais affichés pour chaque salarié dans MonADP.

Les élus CFDT ont demandé d'avoir la mise à jour du tableau de bord des tickets présentés en juillet. Plus de 14 000 demandes de tickets pour 9 000 résolus.

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

Évolution du référentiel métiers GCM

Le groupe a décidé de mettre à jour le référentiel métiers GCM afin d'intégrer de nouveaux métiers liés notamment à l'IA, au cloud et à la cybersécurité, tout en conservant la structure actuelle des familles et niveaux de carrière.

15 familles de métiers sont enrichies par 66 nouvelles sous-familles afin de mieux refléter les évolutions du marché.

La **CFDT** s'inquiète du risque de voir certains métiers, compétences ou parcours professionnels français insuffisamment reconnus dans cette nouvelle cartographie. Cette situation pourrait entraîner des conséquences sur la classification des postes, la mobilité interne et l'évolution des carrières.

Au regard d'un tel changement impactant les codes AEM, ASP, ARC, BMC, IA, BSM, ICC, PSM, QM, ALL, BMG, SDM, TEN, TEC, les élus **CFDT** du CSE ont demandé et obtenu la requalification du point en information consultation afin d'avoir plus d'informations sur les conséquences. Le CSE a mandaté un expert.

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

Marche de l'entreprise

Le patron d'Atos en France est venu présenter la marche de l'entreprise. La **CFDT** regrette qu'aucun résultat ne soit présenté lors de cette séance. Les résultats « groupe » du 3^e trimestre seront effectivement présentés le 21 octobre 2026, nous attendons les résultats pour la France.

Le retour à la croissance est attendu avec un effectif stable, la direction se veut rassurante en indiquant qu'elle se fera au travers de l'automatisation, plus que par l'externalisation. Reste à savoir à quelle échéance ?

Il est annoncé un retour à la croissance au plus tard en 2027, avec de nouveaux gains de contrats et des avancées notables sur l'IA (notamment au travers de l'offre MogwAI), mais là encore aucun élément factuel.

En attendant, et malgré ces propos qui se veulent rassurants, les élus constatent que plusieurs projets sont externalisés, avec des salariés parfois informés au dernier moment.

Contacts : [Eric Lemièrre](#) et [Rémy Raymondo](#).



Participation 2025

Le montant de la réserve spéciale de participation 2025 s'élève à 1 907 241 €, répartis entre 10 554 salariés bénéficiaires. Le montant brut pour un temps de présence de 360 jours sera de 201,95 €.

Les salariés seront amenés à manifester leur choix concernant le versement ou l'investissement de cette participation le 19 novembre 2026. Pour ceux ayant choisi l'investissement, il sera effectué début décembre par Natixis.

Les intérêts de retard seront calculés par Natixis à l'issue de la fin de période d'interrogation, et viendront augmenter le montant versé ou investi.

La direction calcule la réserve spéciale de participation différemment de la façon qu'elle a défendue au tribunal en 2014, alors que l'accord n'a pas changé. Pour la **CFDT**, la majoration de 23 % incluse dans la formule de calcul de l'accord devrait s'appliquer pour chaque entreprise. La direction soustrait ainsi 23 % de participation à répartir, soit 438 665 € environ.

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

Situation de l'immobilier en France

Les principales évolutions concernent plusieurs sites :

Aix-en-Provence : l'avenir du site est actuellement à l'étude, avec une fin de bail prévue en juin 2027. Deux hypothèses sont envisagées : rester dans les locaux actuels en réduisant les surfaces, ou changer de bâtiment pour intégrer des locaux plus petits. Une information-consultation est prévue fin 2026 ou début 2027.

Bezons : le bail arrive à échéance en 2030. L'objectif est de donner congé afin d'entrer en négociation avec le bailleur et de définir les conditions d'une sortie ou d'un réengagement.
Colombelles : le bail arrive à échéance en 2027. Le maintien dans les locaux est envisagé et la stratégie immobilière devrait être engagée en 2027.

Clermont-Ferrand : installation des équipes dans de nouveaux locaux.

Échirolles : Atos France est sous-locataire de Bull SAS. La Seyne-sur-Mer / La Seyne-sur-Mer 2 (nouveau site) / Six-Fours : regroupement des trois sites en 2029 ou 2030.

Cergy-Pontoise : le site est en tacite reconduction.

Metz : rénovation des revêtements de sol, avec un suivi en CSSCT-R.

Montpellier : la signature d'un bail est en cours afin de pérenniser l'activité sur le site actuel.

Olivet et Nantes : une recherche de sous-locataires est engagée.

Rennes : maintien dans les locaux actuels, avec une réduction des surfaces occupées.

Sophia-Antipolis : mise à disposition d'un demi-étage supplémentaire afin d'accueillir les équipes Eviden au sein des équipes Atos.

Strasbourg : rénovation des locaux jusqu'à fin novembre.

Toulouse : réduction des surfaces, avec signature d'un bail auprès du même bailleur. Les équipes Bull restent au 2^e étage.

Pas de projet majeur attendu sur les autres sites.

Occupation des sites

L'étude sur l'occupation des sites a été lancée il y a deux ans et demi. Depuis, le taux d'occupation reste relativement stable, entre 45 et 50 %. Le pic de fréquentation correspond au taux d'occupation maximal constaté sur une journée.

Focus Villeurbanne (Lyon)

Réduction des surfaces occupées, réaménagement de certains espaces et conservation des 43 places de parking. Le coût des locaux sur six ans est annoncé à 6M € contre 9 M€, soit une diminution de 33 %. Des investissements de 160 000 € pour le réaménagement ainsi que le mobilier et de 30 000 € pour l'évolution du logiciel pour affiche télévision. La fin des travaux prévus avant la fin du mois.

La CSSCT-T a demandé la réalisation de l'analyse de la qualité/débit d'air dans les sites Atos.

La CSSCT-R (Nord) a invité la direction d'investiguer des conditions de travail de l'équipe Agarik basée au Clayes sous-bois.

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

Réaménagement du site de Toulouse

Le projet de réaménagement des locaux Atos de Toulouse, présenté par la direction a fait l'objet de trois ateliers avec les salariés et de six réunions de CSSCT.

La CSSCT-R Sud-Ouest exprime plusieurs réserves importantes. Elle considère notamment que la

création de grands espaces partagés d'environ 20 places pourrait dégrader les conditions de travail.

Les travaux, prévus sur une durée d'un an, constituent également un point de préoccupation majeur (déplacements, bruit, pollution de l'air et difficultés de circulation dans les locaux...)

La CSSCT-R Sud-Ouest estime que les conditions de travail et la sécurité pendant les travaux ne sont pas suffisamment prises en compte. Elle regrette également le manque de visibilité sur les équipements des postes. Elle demande donc un suivi régulier du réaménagement, intégrant notamment les remontées des salariés, les difficultés rencontrées pendant les travaux et les éventuels retards.

Le CSE adopte à la quasi-unanimité un avis « avec réserves ».

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

Vidéosurveillance à Six-Fours

Le projet prévoit l'installation d'une vidéosurveillance afin de renforcer la sécurité des sites sensibles. Les caméras fonctionneront principalement hors horaires de travail. (Coût d'environ 40 k€, mise en service envisagée autour de novembre 2026). La CSSCT-R Sud Est s'est rendu dans les locaux de Six-Fours et à poser de nombreuses questions.

Les élus du CSE de l'UES ATOS rappellent la loi sur la mise en œuvre d'un système de surveillance.

Le CSE rappelle que l'employeur ne peut pas apporter aux libertés et droits individuels des salariés des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché.

Le CSE prend acte de cette décision et formule un avis adopté à l'unanimité.

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

Gestion du CSE

Commission des ASC Vacances : Les contrats des linéaires Hiver sont en cours de signature. Un voyage moyen-courrier est à l'étude. Fin des chèques vacances depuis le 30 septembre, les réclamations seront examinées au cas par cas. Retard sur la communication des accès CSE aux salariés arrivés dans la société au mois de septembre, ils auront la possibilité de demander des chèques vacances dès réception de leurs accès.

Commission des Activités Récurrentes et Ponctuelles : Mise en place des bons cadeaux de fin d'année, 70 € pour les adultes et 40 € pour les enfants jusqu'à 18 ans révolus avec distribution début novembre et début décembre.

Cette année, la distribution se fera **sur inscription** avec des délais jugés trop court par les élus **CFDT**. Surveillez votre boîte de réception et inscrivez-vous ! 😊

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

Fonds social frais de santé

La direction présente le nouveau Fonds de Solidarité Santé & Prévoyance d'Atos, géré financièrement par Malakoff Humanis Prévoyance et applicable depuis le 1^{er} septembre 2026.

Il permet d'accorder, sous conditions de ressources, des aides exceptionnelles aux salariés et certains bénéficiaires confrontés à des difficultés liées à la santé, au handicap ou à leur rôle d'aidant. Ce fonds de 1,6 millions d'euros sera désormais géré par la direction sans participation des représentants des salariés au comité de pilotage.

La **CFDT** est en désaccord avec la direction, qui entend plafonner le fonds à 2 % des cotisations, alors que notre lecture indique que l'alimentation annuelle devrait être de 2 % des cotisations.

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

Suivi du PSE

Tout ça pour ça...

La **CFDT** ne peut que tirer un bilan bien amer au vu des moyens déployés et de l'énergie mobilisée.

Sur les 21 postes proposés au volontariat dans le cadre du PSE, seuls 9 départs ont été validés, laissant 12 postes toujours non libérés. Ce faible taux de transformation (45 %) entretient l'incertitude pour les salariés concernés. 5 salariés ont engagé une formation financée dans le cadre du dispositif, dont le coût global est estimé à 1,57 M€.

La **CFDT** reste pleinement mobilisée pour exiger des clarifications rapides sur la situation des 12 postes non libérés, les modalités précises de calculs indemnitaires et les garanties d'accompagnement sur le long terme.

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

Rapport d'expertise sur les 3 blocs de consultation

Situation économique et financière 2025

2025 apparaît comme une année de décroissance. Les éléments présentés font état d'un chiffre d'affaires groupe en baisse de plus de 15 % par rapport à 2024, baisse expliquée notamment par des cessions, l'arrêt de contrats déficitaires et la perte d'activité liée aux inquiétudes de certains clients. La baisse des prises de commandes est significative, rappelons que le montant des prises de commandes conditionne le chiffre d'affaires qui sera fait dans les années à venir. En France aussi, la situation est présentée comme difficile, avec un atterrissage annuel inférieur aux objectifs initiaux. Le sujet central est donc la capacité d'Atos à retrouver de la croissance tout en améliorant sa rentabilité et surtout son activité commerciale.

A noter une légère amélioration de la marge dégagée. Ceci s'explique par les nombreuses réductions de coûts que nous subissons tous. 😊

Situation économique et financière S1 2026

Le cabinet d'expertise met l'accent sur le retard du retour à la croissance du groupe (décalage au moins de 2026 à 2027), particulièrement en France, avec la nécessité d'améliorer la rentabilité et les performances commerciales. Cependant, les objectifs à horizon 2028 sont conservés.

Les sujets financiers restent prioritaires avec un enjeu principal reposant sur la capacité d'Atos à refinancer sa dette à échéance en 2031.

Les orientations stratégiques

La stratégie repose sur une simplification de l'organisation et du portefeuille d'offres, avec une gouvernance recentrée et un effort ciblé sur nos « Top25 comptes » qui représentent à eux seuls 60 % de notre chiffre d'affaires.

Les orientations mettent une fois de plus l'accent sur notre capacité (surtout commerciale) à revenir à la croissance, avec le renforcement de la relation client et l'expertise conseil. Rappelons que les 3 axes stratégique de notre développement sont l'IA, la souveraineté et la cybersécurité.

La politique sociale est dictée principalement par stratégie « défensive » visant à réduire les coûts.

Les éléments présentés montrent au niveau du groupe une forte contraction des effectifs avec la cession d'activités. En France aussi les effectifs sont en contraction.

À noter que le PSE initié fin 2025 a eu un impact quasi-négligeable sur les résultats au regard du faible nombre de salarié concernés.

Parallèlement, les besoins de transformation des compétences deviennent de plus en plus importants du fait orientations technologiques (notamment celles induites par l'arrivée de l'IA). Les travaux sociaux devront également porter sur l'égalité professionnelle, les rémunérations, les mobilités et la capacité de la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers (GEPPMM) à accompagner l'évolution des métiers. Tous ces points sont régulièrement remontés auprès de la direction par vos élus **CFDT** !

Focus sur l'IA

Les gains de productivité annoncés doivent être relativisés. Une mise en place focalisée sur la

rapidité peut négliger la santé des salariés, la charge de supervision et la fiabilité du travail.

L'IA déplace une partie du travail vers davantage de contrôle et de supervision. L'enjeu est d'éviter que les gains se traduisent par davantage de charge mentale, une perte de compétences et une responsabilité accrue.

Vingt-cinq salariés Atos travaillent actuellement à injecter de l'IA dans les projets. La transformation dure environ 12 semaines pour accompagner les équipes et mettre en place les cas d'usage.

Les offres commerciales citées concernent la gestion de tickets, la migration de programmes anciens à iso-fonctionnalité et l'accompagnement de grands projets digitaux.

Contacts : [Eric Lemièrre](#) 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)

Caroline Esperanca (Toulouse)

Hélène Lamoureux (Sophia)

Warda M'Sallak (Lyon)

Rémy Raymondo (Aix)

François Borja (Lyon)

Houssine Brahim (Lille)

Grégory Decan (Lille)

Isabelle Finette (Aix)

Eric Lemièrre (Lyon)

Benoit Naegel (Strasbourg)

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

Déclaration lue en ouverture de séance

Le 8 octobre 2026, la direction a ouvert la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM). Dans le même geste, elle inscrit à l'ordre du jour de ce CSE une révision du référentiel GCM et une consultation sur les axes stratégiques de formation 2027. La **CFDT** dénonce avec la plus grande fermeté cette hypocrisie.

Ces deux sujets sont au cœur même de la négociation. Le référentiel de compétences structure les parcours professionnels et les classifications. Les grandes orientations de la formation figurent expressément parmi les thèmes de la négociation GEPPMM. Les trancher en parallèle, dans une instance seulement consultative, revient à vider la négociation de sa substance avant même qu'elle ait réellement commencé.

La direction a délibérément différé le démarrage de cette négociation. Ce délai, elle ne l'a pas mis à profit pour partager un diagnostic complet et réfléchi ni pour associer les organisations syndicales : elle l'a utilisé pour préparer seule ses choix, qu'elle entend désormais faire avaliser dans les CSE. Les négociateurs syndicaux sont placés devant le fait accompli, avec un retard d'information qu'elle a elle-même organisé.

Ce n'est pas du dialogue social, c'est de l'affichage. Une négociation loyale suppose que ses objets ne soient pas tranchés en amont, hors de la table de négociation.

En agissant ainsi, la direction démontre que la négociation GEPPMM n'est pour elle qu'une formalité, et le dialogue social un décor. La **CFDT** rappelle que la loyauté de la négociation n'est pas une option. Elle tient la direction pour seule responsable de la défiance qu'elle installe dès l'ouverture des discussions.

Emploi chez CMI

Lors de la réunion du CSE des 24 et 25 septembre 2026, la direction a présenté, en toute fin de séance, un point inscrit à l'ordre du jour comme simple information relative aux contrats CERBA, CNAM et aux environnements SHARED, ainsi qu'à un projet de repositionnement des ressources France.

La **CFDT** tient à exprimer sa plus vive préoccupation quant à la nature réelle du projet présenté et à ses conséquences concrètes pour les salariés concernés.

En effet, la documentation remise au CSE fait clairement apparaître :

- Un transfert de 9 ETP sur le périmètre CERBA
- Un transfert de 25 ETP sur le périmètre CNAM
- Un transfert de 25 ETP sur le périmètre SHARED vers une délocalisation en nearshore.

Le support précise également que le transfert de la gestion du périmètre couvert par les équipes SHARED vers la Roumanie est considéré comme nécessaire afin de maintenir la compétitivité des offres, de garantir l'excellence opérationnelle et d'atteindre des objectifs d'économies de l'ordre de 50 % à isopérimètre.

Par ailleurs, les plannings fournis démontrent qu'il ne s'agit pas d'une simple réflexion prospective mais bien d'un projet structuré, doté d'un calendrier détaillé, de phases de transfert de connaissances, de shadowing, de reverse shadowing et d'objectifs de mise en production.

Pour la **CFDT**, ces éléments caractérisent un projet d'évolution de l'organisation du travail entraînant des conséquences directes et significatives sur l'emploi, les activités des salariés, leurs conditions de travail et leur avenir professionnel.

Au-delà des chiffres présentés, ce sont plusieurs dizaines de salariés qui se retrouvent aujourd'hui dans une situation d'incertitude particulièrement préoccupante. Nombre d'entre eux ignorent ce que deviendra leur activité, dans quels délais ils pourront être repositionnés, sur quelles missions, dans quelles conditions et avec quelles perspectives professionnelles.

La **CFDT** constate également que le document remis au CSE reste très lacunaire concernant :

- L'analyse détaillée des impacts sociaux
- Les risques psychosociaux induits par ces transferts d'activité
- Les conséquences sur les compétences et l'expertise en France
- Les conditions réelles de repositionnement des salariés concernés
- Les risques de sous-charge ou d'intercontrat
- Les modalités d'accompagnement, de formation et de reconversion éventuelles
- Les conséquences économiques et financières à moyen et long terme

La **CFDT** considère dès lors qu'il ne peut être sérieusement soutenu qu'un projet portant potentiellement sur près de 60 ETP concernés directement par des transferts d'activité ou leurs conséquences ne relève que d'une simple information du CSE.

Nous estimons au contraire que ce projet présente un caractère structurant pour l'organisation de l'entreprise et qu'il est susceptible d'entraîner des conséquences importantes sur l'emploi, l'organisation du travail et les conditions de travail de nombreux salariés.

En conséquence, la **CFDT** demande officiellement :

1. La requalification immédiate de ce dossier en information-consultation du CSE

2. La suspension de toute mise en œuvre définitive des transferts concernés jusqu'à l'achèvement de cette procédure
3. La transmission d'un dossier complet permettant aux élus d'apprécier l'ensemble des impacts économiques, sociaux et organisationnels du projet
4. La présentation détaillée des conséquences pour chaque population concernée, y compris les perspectives de repositionnement des salariés
5. La réalisation d'une analyse spécifique des risques psychosociaux liés à ces transformations
6. La possibilité pour le CSE de recourir, si nécessaire, à une expertise dans le cadre de ses prérogatives légales

La **CFDT** rappelle enfin que le dialogue social ne peut se limiter à une information présentée en dernière minute sur un sujet d'une telle ampleur. Les représentants du personnel doivent pouvoir disposer du temps, des informations et des moyens nécessaires pour analyser un projet qui engage l'avenir professionnel de dizaines de salariés.

Pour la **CFDT**, la transparence, l'anticipation et le respect des prérogatives du CSE sont des conditions indispensables pour traiter convenablement un projet dont les conséquences humaines sont aujourd'hui majeures et dont l'ampleur réelle reste encore insuffisamment documentée.

La **CFDT** demande donc que ce point soit inscrit à l'ordre du jour du prochain CSE sous la forme d'une procédure d'information-consultation en bonne et due forme.

Fonds social Santé Prévoyance

La **CFDT** souhaite attirer l'attention du CSE sur deux problèmes majeurs du projet de règlement du Fonds de solidarité Santé et Prévoyance : sa gouvernance exclusivement patronale et les modalités prévues pour son alimentation.

À titre liminaire, et ce n'est malheureusement pas une nouveauté, ce règlement est prévu pour s'appliquer rétroactivement à compter du 1er septembre 2026, soit avant même que le CSE en ait été informé. La **CFDT** rappelle en avoir demandé la communication lors de la consultation menée au titre des articles L. 2312-14 et R. 2312-22 du Code du travail. L'adoption de ce texte après la fin du processus social et le démarrage effectif du Fonds font évoluer le projet de la direction et appellent, à ce titre, une nouvelle information-consultation, nécessairement préalable.

S'agissant d'abord de la gouvernance, rappelons que ce Fonds est destiné aux salariés et à leurs ayants-droits. Il doit financer des actions de solidarité, des aides individuelles et des actions de prévention.

Il est alimenté à partir des cotisations des régimes Santé et Prévoyance, régimes financés conjointement par l'entreprise et les salariés.

Pourtant, lorsqu'il s'agit de décider de l'utilisation de ces sommes, les représentants des salariés sont totalement absents de la gouvernance prévue par le projet.

Le comité de pilotage est composé exclusivement de trois représentants désignés par la DRH, alors même qu'il définit les orientations du Fonds, arbitre la répartition des sommes et décide du montant des aides individuelles. Aucun élu. Aucun représentant syndical. Aucun représentant des salariés.

Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'elle intervient après la mise en place, au 1er septembre 2026, de décisions unilatérales de l'employeur sur les régimes Santé et Prévoyance. Le CSE avait déjà relevé à cette occasion la disparition de la gouvernance paritaire et de la commission de suivi qui permettaient aux représentants des salariés d'analyser les résultats et l'équilibre de ces régimes.

Nous assistons donc à une évolution particulièrement préoccupante : après avoir écarté la gouvernance paritaire de la Santé et de la Prévoyance, la direction entend maintenant gérer seule le Fonds de solidarité qui leur est directement lié.

Si une telle gouvernance unilatérale n'est pas interdite, elle tourne le dos à la logique paritaire qui inspire les dispositifs conventionnels de branche. Le projet ne prévoit d'ailleurs aucun suivi des données du Fonds par le CSE, ce qui en dit long sur l'état du dialogue social. De même, alors que des mesures sont prévues en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH), la commission handicap n'est pas même associée au comité de pilotage, ne serait-ce qu'en qualité d'observateur. En tout état de cause, la **CFDT** invitera le CSE à faire valoir son droit à l'information annuelle sur les comptes de résultat du régime de frais de santé.

Mais la **CFDT** souhaite également soulever une deuxième difficulté majeure concernant l'alimentation même de ce Fonds.

La convention collective de la Métallurgie prévoit que les entreprises sont tenues d'affecter au financement des actions et prestations du haut degré de solidarité au moins 2 % des cotisations hors taxes des contrats collectifs concernés, ou un budget équivalent.

Or le dispositif présenté par Atos conditionne la dotation au niveau du reliquat disponible dans le Fonds. C'est explicitement ainsi que la présentation d'octobre 2026 résume le mécanisme.

Pour la **CFDT**, il est hors de question que les 2 % prévus pour financer la solidarité soient transformés, par un mécanisme interne à Atos, en simple plafond de trésorerie du Fonds. 2 % des cotisations affectés chaque année à la solidarité et un fonds maintenu au maximum à l'équivalent de 2 % ne sont pas la même chose.

Si les sommes non consommées sont reportées, elles doivent constituer la réserve du Fonds. Elles ne doivent pas servir de prétexte pour neutraliser tout ou partie de son alimentation ultérieure, sauf à nous démontrer précisément le fondement conventionnel permettant un tel mécanisme.

La **CFDT** pose donc très clairement la question à la direction : où la convention collective de la Métallurgie autorise-t-elle Atos à considérer les 2 % comme un plafond du Fonds et à déduire le reliquat existant de l'alimentation correspondante ?

Plus largement, les documents communiqués ne permettent pas de vérifier que l'obligation d'affecter au moins 2 % des cotisations concernées est effectivement respectée. Le Fonds mutualise les régimes Santé et Prévoyance ainsi que des salariés relevant de deux branches distinctes : la Métallurgie, dont l'obligation englobe également la prévoyance lourde, et les bureaux d'études techniques (BETIC), dont l'assiette est la complémentaire santé.

La **CFDT** demande donc la tenue d'une comptabilité précise identifiant distinctement, pour chaque régime conventionnel, les ressources, dotations, dépenses et reliquats. En cas de report des reliquats, la direction doit être en mesure de justifier chaque année de l'origine des fonds mobilisés pour les aides attribuées, afin de démontrer le respect de l'affectation annuelle de 2 %.

Au-delà de ces deux difficultés majeures, la **CFDT** relève plusieurs autres points qui appellent des réponses de la direction.

En premier lieu, la **CFDT** s'interroge sur la conformité du règlement aux accords de branche. Sur le papier, les cadres de dépenses figurant en annexe semblent reprendre ceux de l'accord BETIC. Toutefois, plusieurs cadres d'intervention obligatoires (médecines douces, aides aux publics fragiles, financement de l'activité sportive) n'apparaissent pas comme des mesures autonomes, mais sont dispersés dans d'autres cadres : les médecines douces figurent principalement dans les dispositifs destinés aux salariés aidants, et l'aide sportive est surtout prévue pour certaines activités adaptées au handicap. Le règlement ne prévoit pas non plus clairement d'aide générale à la couverture santé des personnes les plus fragiles. Sa conformité à l'accord BETIC est donc discutable sur ces points. S'agissant de la Métallurgie, dont les textes sont moins restrictifs, les mesures proposées semblent en revanche s'inscrire dans le référentiel de branche (prévention, santé, inclusion).

En deuxième lieu, le traitement des données de santé des demandeurs appelle des garanties supplémentaires. L'article 3.3 prévoit des garanties de confidentialité et l'intervention du médecin-conseil pour l'appréciation médicale. Mais plusieurs annexes exigent des justificatifs d'hospitalisation, de handicap ou de situation médicale, alors que l'instruction des demandes est confiée à l'assistance sociale d'Atos. Le seul recueil de l'accord des intéressés ne suffit pas à établir la conformité du traitement au RGPD (notamment ses articles 4, 6 et 9) et à la loi Informatique et Libertés. La **CFDT** demande que soient précisés, au moins en annexe, les modalités de transmission des documents, leurs conditions de stockage et de sécurisation, les personnes habilitées à les consulter, les seules informations strictement nécessaires au comité de pilotage et les durées de conservation.

En troisième lieu, le financement d'actions de prévention par le Fonds doit être strictement encadré. L'article 4 permet de financer des actions de prévention, notamment sous forme de formations, d'informations ou d'outils pédagogiques relatifs à la sécurité. Ce dispositif est licite et correspond d'ailleurs à la nomenclature BETIC, mais il ne saurait permettre à l'employeur de satisfaire par ce biais à son obligation personnelle de prévention des risques professionnels, prévue aux articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail, ni de s'en exonérer. Les actions financées par le Fonds doivent rester supplémentaires, répondre plutôt à des risques de santé génériques et ne jamais se substituer aux dépenses relevant des obligations légales de l'employeur en matière de santé et de sécurité. La **CFDT** demande une distinction budgétaire explicite entre les dépenses ordinaires de prévention et les actions supplémentaires financées par le Fonds, un recours au Fonds plus que parcimonieux pour ce type d'actions, et la communication de ces actions à la CSSCT ou à la commission handicap selon le public concerné.

Enfin, la **CFDT** relève l'encadrement insuffisant des frais de fonctionnement du Fonds. L'article 6 ne précise ni les conditions de justification des frais, ni les modalités de conservation des justificatifs des dépenses engagées par le Fonds pour sa gestion et ses opérations de communication. La **CFDT** demande que ces règles soient expressément fixées.