

## LETTRE OUVERTE



Monsieur Clément de VILLEPIN  
Directeur Général des Ressources Humaines  
Groupe Thales

*Meudon, le 23 juin 2026*

Copie :

- M. Nicolas Flamant, DRH Groupe France
- Mme Celine Arnoux-Mortessagne, Directrice des relations sociales France

### **Objet : Négociation d'un accord de groupe relatif à l'intelligence artificielle — garanties minimales préalables à toute signature**

Monsieur le Directeur Général des Ressources Humaines,

Nos 3 organisations syndicales représentatives au niveau de notre Groupe ont pris connaissance du projet d'« Accord relatif au dialogue social et à l'intelligence artificielle » transmis en vue de la réunion de ce 23 juin 2026. Nous abordons cette négociation avec la volonté de doter le Groupe d'un **véritable accord, négocié et opposable** — et non d'une charte ni d'un simple cadre procédural — à la hauteur des transformations que l'intelligence artificielle induit pour l'emploi, les métiers et les conditions de travail.

En l'état, le projet ne répond pas à cette ambition. Il dilue l'IA dans les consultations récurrentes, positionne la Commission Centrale d'Anticipation en **filtre de fait** — alors qu'elle ne dispose ni de prérogative d'expertise, ni de cadre juridique contraignant — et laisse la direction **seule juge** de ce qui déclenche, ou non, une information-consultation. Il ignore enfin la situation des outils déjà déployés sans consultation préalable (ThalesGPT, KissNow/MyThales, Phenom), que l'analyse juridique caractérise comme un trouble manifestement illicite au sens de l'article L.2312-8 du Code du travail.

Nous énonçons en conséquence ci-dessous les **garanties minimales** — nos lignes rouges — en deçà desquelles aucune des organisations soussignées ne signera, et qui doivent constituer la base de la négociation :

1. **Un accord, pas une charte.** Un accord négocié et opposable, et le respect immédiat des procédures d'information-consultation distinctes (art. L.2312-8) ainsi que du droit à expertise (art. L.2315-94), financée par l'employeur, y compris pour les outils déjà déployés.
2. **La CCA en complément, jamais en filtre.** Les travaux de la Commission Centrale d'Anticipation ne se substituent ni ne conditionnent l'information-consultation des CSE et des CSEC, qui conservent l'intégralité de leurs prérogatives.
3. **Un déclenchement objectif de la consultation.** La qualification de « projet IA majeur » repose sur des critères opposables inscrits dans l'accord (suppressions de postes, modification de qualification ou de classification, management algorithmique, formation supérieure à 35 heures par personne, ...), et non sur la seule appréciation de la direction.
4. **Aucun licenciement motivé par l'IA.** Aucun licenciement économique ou suppression de poste ne pourra être motivé, à titre principal ou exclusif, par l'introduction d'un système d'IA, pour toute la durée de l'accord

## LETTRE OUVERTE



5. **Le maintien de la décision humaine.** Toute décision individuelle (recrutement, mobilité, rémunération, sanction) demeure humaine et motivée, l'IA n'étant qu'une aide (AI Act art. 14, RGPD art. 22) ; est interdit tout système notant, scorant ou classant individuellement les salariés à des fins d'évaluation, de rémunération, de promotion ou de discipline.
6. **Un droit individuel de refus.** Aucun salarié ne pourra être pénalisé, dans son évaluation, l'attribution de ses objectifs ou sa rémunération, au motif qu'il choisit de ne pas utiliser un outil d'IA mis à sa disposition.
7. **Transparence et non-discrimination.** Qualification « haut risque » (Règlement UE 2024/1689) de toute IA en matière RH ; audit des biais discriminatoires avant mise en production puis chaque année ; information écrite individuelle des salariés concernés ; Transparence totale sur les données des salariés traitées par IA.
8. **Dialogue social.** Registre des systèmes d'IA accessible aux représentants du personnel via la BDESE. Tous les impacts de l'IA devront être évalués, y compris les impacts environnementaux, exclue pour l'instant des présentations.
9. **Santé au travail.** Inscription de l'IA et de l'IA générative au document unique d'évaluation des risques (DUERP), avec une fiche de risque dédiée révisée annuellement et issue de l'analyse d'impact faite systématiquement ; gel des objectifs individuels et collectifs pendant les phases d'expérimentation.
10. **Formation et partage des gains.** Un plan de formation chiffré et qualifiant (au moins 4 % de la masse salariale, dont 1 % fléché IA, incluant des formations certifiantes) ; le partage, documenté et négocié, des gains de productivité liés à l'IA.
11. **Engagement moral :** Le Groupe doit affirmer que les gains d'efficacité ou de productivité rendus possibles par l'utilisation de ces outils n'ont pas pour objet d'entraîner une augmentation des objectifs individuels et/ou collectifs fixés aux salariés ainsi qu'une accélération imposée de leurs tâches au détriment de la charge cognitive des salariés.

Nous nous présenterons à la réunion du 23 juin 2026 dans un esprit de négociation constructive, sur cette base. **En l'absence de ces garanties dans le texte final, aucune des organisations soussignées ne signera l'accord.**

Nous rappelons enfin que l'ouverture de cette négociation ne suspend ni ne diminue les droits actuels des CSE et des CSEC. Nous nous réservons l'ensemble des moyens, **y compris le référé**, pour obtenir les informations-consultations et les expertises dues, notamment pour les outils déjà en service.

Nous vous demandons de bien vouloir verser la présente au dossier de la négociation et d'y répondre.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur Général des Ressources Humaines, l'expression de nos salutations distinguées.

**Pour la CFDT**

Anthony Perrocheau

**Pour la CFE-CGC**

Daniel Fourmestraux

**Pour la CGT**

Gregory Lewandowski