

La direction déploie depuis quelques temps l'IA dans notre Groupe sans consulter les représentants des salarié.es sur les impacts sur la sécurité, la santé au travail, les conditions de travail ni les impacts sur l'environnement, comme l'y oblige pourtant la loi. En intersyndicale, la CFDT, la CFE-CGC et la CGT, voulant s'assurer d'un déploiement au bénéfice de l'entreprise et des salarié.es, ont demandé, via une lettre ouverte, une négociation afin d'apporter les garanties nécessaires face à ce changement majeur.

AUCUN ACCORD IA N'EST SIGNÉ CHEZ THALES : LA NÉGOCIATION EST EN COURS

Courant après des **gains de productivité** dont rien ne garantit qu'ils se réaliseront, la direction déploie depuis plusieurs années une multitude de systèmes d'IA dans les RH, l'IT, l'ingénierie, et cela dans la précipitation. Elle néglige au passage **la sécurité, la santé au travail, les impacts sur l'environnement, la qualité de nos processus de travail et même la rentabilité** : quel coût pour ces systèmes ? Quels investissements sacrifiés pour les financer ?



La Direction a déployé des outils comme ThalesGPT (assistant chat), KissNow/MyThales (RH / management) ou Phenom (tri des CV automatisé) sans consultation préalable, ce que l'analyse juridique qualifie de « trouble manifestement illicite ».

Dans plusieurs CSE et CSEC, nous nous sommes battus pour imposer le respect de la procédure légale d'introduction de nouvelles technologies : **étude d'impact, transmission de cette étude, puis consultation des représentant-es du personnel, AVANT tout déploiement.** C'est ce processus qui permet aux salarié-es d'avoir voix au chapitre face à une technologie qui bouleverse nos métiers et notre quotidien. A ce jour, la direction ne s'est toujours pas conformée aux dispositions du Code du Travail.

Ces combats ont conduit à une première victoire : en ouvrant la négociation d'un **accord sur le déploiement de l'IA**, la direction reconnaît d'une certaine manière l'illicéité de sa méthode. Elle propose désormais de simplifier la procédure par accord, **mais contre quelles garanties pour les salarié-es ?**

NOTRE POSITION : NI TECHNOPHOBES, NI NAÏFS

L'IA n'est ni bonne ni mauvaise en soi : elle pourrait servir à partager la connaissance, baisser le temps de travail, alléger les tâches pénibles. **Mais ce n'est pas ce que la direction déploie aujourd'hui.** Sans étude d'impact, sans garantie sur l'emploi, la santé ou la charge de travail, sans partage des gains, l'IA telle qu'elle est imposée chez Thales sert d'abord à faire plus, avec moins, plus vite, à nos dépens. Tout cela est mené dans le but d'augmenter toujours plus les **rendements financiers** aux profits des actionnaires de Thales. **Nous ne signerons aucun accord qui se contente d'habiller cette logique.**

LA LETTRE OUVERTE INTERSYNDICALE DU 23 JUIN 2026

À la veille de la première réunion de négociation, la **CFDT, la CFE-CGC et la CGT** ont adressé au DRH du Groupe une lettre ouverte fixant **les garanties minimales**, nos lignes rouges, en-deçà desquelles aucune de nos trois organisations ne signera l'accord. Cette initiative, portée par la CGT, s'appuie sur les travaux du projet DIAL-IA menés avec l'Institut de Recherche Économique et Sociale (IRES).



Retrouvez la lettre ouverte via le QR code.



12 GARANTIES MINIMALES : NOS EXIGENCES FACE AUX PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

En l'absence de ces garanties dans le texte final, aucune organisation signataire ne signera l'accord.

GARANTIES	CE QUE DEMANDE LA CGT	CE QUE PROPOSE LA DIRECTION
1. Un accord juste	Un accord négocié et opposable. Respect immédiat de la loi : consultation distincte et expertise indépendante financée par l'employeur, y compris pour les outils déjà en service.	Un accord procédural qui lui réserve le droit de décider quand consulter les IRP, sans aucune garantie nouvelle.
2. Dialogue social au plus près des salarié·es	La Commission Centrale d'Anticipation ne remplace ni ne conditionne la consultation des CSE et CSEC, qui gardent tous leurs pouvoirs.	Renvoyer tout le dialogue social à une commission groupe non élue, sans expertise, sans délai suffisant, sans pouvoir d'exiger les études d'impact.
3. Des critères objectifs	Ce qui déclenche une consultation écrit noir sur blanc : suppression de postes, changement de qualification, management algorithmique, +8h de formation/personne.	Consultation seulement si la direction estime qu'il y a un impact, sinon simple information. Des grilles floues, élaborées par qui ?
4. Aucun licenciement au motif de l'IA	Aucune suppression de poste ne pourra être justifiée, à titre principal ou exclusif, par l'introduction d'un système d'IA, pendant toute la durée de l'accord.	Rien. À croire qu'elle compte utiliser cette technologie pour baisser la masse salariale.
5. La décision reste humaine	Recrutement, mobilité, rémunération, sanction : la décision est prise et motivée par un humain. Aucun système d'IA ne peut noter, scorer ou classer les salarié·es.	Rien. Au même moment, elle externalise et comprime les effectifs RH pour réaliser des économies.
6. Le droit de dire non	Refuser un outil d'IA ne doit jamais coûter une évaluation, un objectif ou une prime. Droit de s'opposer en cas de risque pour la santé ou la qualité du travail.	Rien. Elle compte imposer l'utilisation des outils sans étudier les conséquences sur la santé et les métiers.
7. Transparence et non-discrimination	Toute IA RH « haut risque » (règlement européen) ; audit des biais avant mise en service puis chaque année ; information écrite de chaque salarié·e concerné·e.	A déjà déployé illicitement un système triant les candidatures internes et externes et refuse de communiquer les études de biais.
8. Un registre, et l'environnement dedans	Un registre des systèmes d'IA déployés, accessible aux élu·es via la BDESE. Évaluation de tous les impacts, y compris environnementaux.	De simples slides transmises à la commission groupe, aux élu·es de les diffuser eux-mêmes. Aucun registre de suivi, et une absence totale de visibilité sur les impacts environnementaux du déploiement des outils d'IA.
9. La santé au travail	IA et IA générative inscrites au document unique d'évaluation des risques, fiche dédiée révisée chaque année. Gel des objectifs pendant les phases d'expérimentation.	Rien.
10. Formation et partage des gains	Un plan de formation chiffré et qualifiant : au moins 4 % de la masse salariale, dont 1 % fléché IA, avec formations certifiantes. Partage négocié des gains de productivité.	Une formation « Passeport IA » superficielle. Aucun objectif chiffré, aucune évaluation des gains, donc aucun partage envisagé.
11. L'IA ne doit pas servir à intensifier le travail	Le Groupe doit affirmer que les gains permis par ces outils n'ont pas vocation à relever les objectifs ni à accélérer les cadences.	Annonce déjà +30 % de productivité par-ci, +15 % par-là (ThalesGPT, Docinsight). L'IA est une occasion d'en demander plus.
12. Et l'engagement qui va avec	« En l'absence de ces garanties dans le texte final, aucune des organisations soussignées ne signera l'accord. » (Lettre ouverte du 23/06/2026, CFDT · CFE-CGC · CGT)	Deux rounds de réunions supplémentaires avant la mise à la signature. Elle veut forcer la main des OS : exigeons des garanties !



CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE DÈS MAINTENANT

1. Interpeller vos élu·es, quelle que soit leur étiquette syndicale : donnez-leur vos revendications et dites-leur que vous n'accepterez pas un accord au rabais.
2. Faire connaître la lettre ouverte intersyndicale : **diffusez-la**.
3. **Se syndiquer à la CGT** pour construire un rapport de force et protéger nos intérêts : nos emplois, nos conditions de travail et notre santé !

