



Finances à fin mai cortAlx Labs

Les informations financières ne sont pas communiquées sur la version Web

Commentaires CFDT

La faible taille du carnet est surprenante car il représente seulement une année d'activité et la Direction de cortAlx Labs n'avait pas prévu d'avoir des experts supplémentaires dans ses effectifs ni la réduction de l'équipe commerce de SIX.

Sur les ■■■ M€ de carnet, ■■■ M€ de ex-ThereSIS seront reportés sur 2026 et 2027.

Aspects sociaux à fin mai

Effectifs : 314 (-1) par rapport à avril.

Entrées et Sorties : **3 entrées** : 2 F CDI I/C chez GrP, 1 F CDI chez DSIS et 1 Adm Apprentie F au GIE.

4 sorties : 1 H fin de CDD chez GrTM, 1 H fin de thèse chez GrTM, 1 H retraite chez GrTM et 1 H démission chez GrTM.

Détachés : ras.

Apprentis : +1

Postes ouverts : 11 ouverts dont **2 nouveaux** : doctorant en vérification formelle chez cortAlx Labs (F11), Ingénieur de Recherche en rayonnement électromagnétique chez GrTM (G13).

Postes pourvus : **3 pourvus** : 1 H F11 doctorant sur les sources nanostructurées, 1 H F11 CDD avant thèse Ingénieur hyperfréquences et 1 F G13 Chargé d'Opérations, Responsable Sécurité et Officier de Sécurité Titulaire.

Commentaire CFDT

Encore une personne en moins chez TRT-France même si les 3 entrées de femmes vont améliorer la parité.

Les élus CFDT notent une modification importante au sein de DSIS où le poste de l'assistante E8 partie en retraite est transformé en poste G13 avec des missions complémentaires. Les missions de l'assistantes non réalisées par l'I/C G13 seront redistribuées à l'équipe.

Finances à fin mai TRT HW

Les informations financières ne sont pas communiquées sur la version Web

Commentaires CFDT

Le Book to Bill est faible avec un carnet de commandes de moins de 2 ans d'activités.

La Direction espère pouvoir tenir le budget malgré le retard de la PC.

Culture Désirée chez CortAlx

Les retours d'enquêtes payées à Thales consulting et le plan d'action renvoyés aux Calendes Grecques

Après avoir demandé aux personnels cortAlx de répondre à une enquête sur leurs Valeurs, la Culture Actuelle et la Culture Désirée avec Thales Consulting, les résultats ont été communiqués aux équipes. Le processus prévoyait au final une phase d'évolution : *Co-élaborer les éléments favorisant l'atteinte de la Culture Désirée : comportement, pratiques managériales, mise en mouvement, expérimentations apprenantes...*

À l'issue de ce processus, la Direction de cortAlx Labs se dit déçue et ne sait pas quoi faire de ces résultats et juge l'enquête très complexe. La Direction, ayant commandé l'enquête, conclut n'avoir pris aucun engagement de mettre en place quoi que ce soit et prend les résultats comme une information.

Les élus CFDT sont également déçus que le management paie une enquête d'accompagnement pour en classer les résultats sans suite. Pourtant des points très intéressants sur les valeurs attendues ressortent : reconnaissance des collaborateurs, perspectives à long terme, confiance, collaboration intragroupe, communication ouverte, transparence, partage d'information, prise de risque, créativité et ouverture d'esprit.

À l'opposé, l'enquête fait ressortir des facteurs limitants éclairants : réduction des coûts, bureaucratie, orientation court-terme, fonctionnement en silo, hiérarchie, compétition interne et confusion.

N'y a-t-il pas pourtant une belle liste de messages à prendre en compte par le management ?



Point sur le GIE III-V Lab

Baisse des financements attendus en 2025 : gel des embauches.

Le GIE a présenté ses réussites 2024 avec : de bons résultats scientifiques; une bonne exécution des Programmes de recherche, une coopération Grenoble-Palaiseau efficace et des publications en hausse.

Au niveau *business development* : renforcement des partenariats clés, lancement de la filière semiconducteur Région IdF et la coopération avec les acteurs du quantique ainsi que le renforcement du pilotage des activités et poursuite des outils de planification.

Concernant les équipements & infrastructure, l'impact des pannes d'équipement se réduit et un nouveau bâti d'épitanie MOVPE a été mis en place.

En termes de budget, le tableau ci-dessous présente les données budgétaires en pourcentage pour des raisons de confidentialité.

L'atterrissage 2024 est moins bon que prévu avec une baisse de financement extérieur non compensée par les économies de dépenses qui ont impliqué une contribution de 4,5% de plus aux maisons mères.

Le budget 2025 prévoyait 10,2% d'augmentation des coûts mais 30% de financement supplémentaire pour une augmentation de 2,9% de la cotisation des maisons mères.

Suite à la réévaluation de la situation des financements, le GIE présente une mise à jour du budget 2025 v2 avec une baisse des coûts pour compenser des financements externes moins importants que dans la première prévision...

L'impact immédiat est une décision de gel des embauches.

Le tableau suivant présente le budget 2024 versus la réalité 2024 ainsi que les comparaisons entre le budget 2024 et 2025

III-V lab

La tableau de comparatif du budget 2024, réalisé 2024 versus budget 2025 n'est pas communiqué sur la version Web.

Qualité et audits

Les élus CFDT ont été consultés sur la Politique Qualité, le Planning d'Audits et se sont positionnés Contre.

En effet, le plan d'audit des années passées n'a pas permis de détecter les problèmes sur le site (Station d'épuration, évacuation, ...). Les élus CFDT s'attendaient à un renforcement important du plan d'audit. De plus, la Direction revoit à la baisse sa politique qualité en n'affichant plus « respecter l'environnement » mais simplement contribuer à « construire un monde plus respectueux de l'environnement ».

Il est étonnant de voir que notre employeur revienne sur des engagements fondamentaux pour l'avenir.

Assistante sociale

Une aide utile sur site

L'assistante sociale sur site propose un espace confidentiel offrant une écoute bienveillante au salarié; un lieu de relais pour faciliter votre quotidien (CAF, Ameli, et vie familiale) ; un lieu de ressources travaillant en partenariat avec de nombreux acteurs issus de secteurs variés : médical, juridique, financier, social... ainsi qu'un cadre structuré permettant la prise de conscience, l'émergence de solutions et l'accompagnement du salarié dans l'avancement de ses projets.



cortAlx déménagement et TT

cortAlx Labs envisage un redéploiement au second étage du A0 pour rapprocher géographiquement les équipes.

cortAlx

Un état des lieux est en cours globalement dans TRT-France dans le cadre du projet « CAMPAL » (Campus Palaiseau).

Les élus CFDT ont demandé à la Direction de communiquer les objectifs de cette étude et les aspects positifs qu'elle peut avoir pour nos collègues en plus des effets négatifs envisagés par les équipes.

Comme depuis une dizaine d'années, la Direction explique aux élus qu'elle a demandé cette communication vers les équipes mais n'est toujours pas en mesure d'assurer que c'est bien le cas dans la réalité...

La Direction confirme également que selon l'organisation, le responsable des programmes n'a pas de lien hiérarchique avec les responsables de laboratoire.

Sur l'équité du télétravail entre le 1^{er} et le 2nd étage, la Direction demande aux laboratoires l'organisation de réunions autour du fonctionnement du télétravail.

Même si ces réunions ne sont pas terminées, la Direction a confirmée demander aux responsables de laboratoires de respecter l'accord de télétravail et confirme que les salariés ayant un avenant de télétravail peuvent poser le nombre de jour précisé sur l'avenant.

Cfdt:

REJOIGNEZ-NOUS !

DU 1^{er} JUIN AU 30 SEPTEMBRE 2025,
PROFITEZ DE L'ADHÉSION
DÉCOUVERTE À LA CFDT !

Cfdt:

Vos élus CSE : Giuseppe Bellomonte, Ana Borta-Boyon, Paul Brelet, Christine Denis, David Faure, Louiza Hamidouche, Sébastien Héron, Jean-Pierre Le Goëc, Quentin Lévesque, Delphine Longuet, Sébastien Madelénat, Patrick Resneau, Hasan Sahin, Clément Souyri et Sophie Thomas. <https://www.cfdt-thales.com/actualites/thales-research-technology-france-trt/detail>