



LE CANARD A L'ORANGE

La plume de l'info

Le seul canard farci
au ballon rond !

Cfdt:

THALES

**L'ESSENTIEL DU CSE
DE JUIN & JUILLET 2026**

**ACCORD
INTERESSEMENT**

**ACCORD GROUPE
SUR L'IA**

UN GRAND MERCI AU HSE !

Malgré un dossier perfectible.

La **CFDT** décerne d'emblée **une médaille du mérite au service HSE** pour son travail de fond remarquable sur le programme de Prévention Annuel du HSE. La Direction a également frôlé la perfection en respectant scrupuleusement le délai légal d'envoi des documents. En revanche, le choix de remplacer la synthèse claire de 2025 par un tableau Excel indigeste laisse perplexe. Ce format cryptique a probablement servi de test d'acuité visuelle pour les élus du CSE... Autre mystère cette l'année : l'annexe sur **le sexisme et le harcèlement a malencontreusement disparu**. Il est bien évidemment impératif de retrouver ce document pour le réintégrer systématiquement aux futurs dossiers. Du côté des **risques psychosociaux**, le suivi actuel s'apparente à un concept encore un peu trop abstrait et éthéré. La **CFDT** réclame logiquement plus de consistance pour éviter que ce sujet crucial ne s'évapore totalement.

Analyse CfdT

Malgré ces trois énigmes bureaucratiques, l'engagement pour la prévention et le travail des équipes restent prioritaires.



C'est pourquoi, dans un esprit constructif, nous avons invité les élus à valider ce programme de Prévention Annuel du HSE (PAPRI Pact).

Il a été **ADOPTÉ** à la majorité !

SITE CHOLET : JUIN 2026

EFFECTIF : 2140

OUVERTURES DE POSTE
41

HEURES SUPP
438H

ENTREES
14

SORTIES
5

Évolution du DRA Un tour de passe- passe ?

Le projet d'évolution de l'organisation du Département Produits Radios et Accessoires (**DRA**) au sein du Centre de Compétences IRS de la BL RCP prévue pour le 1/09/2026 s'annonce redoutable : **réduire l'effectif à 204 postes** tout en espérant un miracle de la fusion RPI/SRP. Côté projets, le retard d'un an de Synaps2 est masqué par son renommage en **MANPACK**, tandis qu'un flou persiste sur la **charge de travail Hardware**. Enfin, la stratégie d'embauche de jeunes talents via **CONNECT** se solde par leur fuite rapide du site de Cholet.



Canicules : ayez les bons réflexes, pas de bermuda...

Intersyndicale Orange-Bleu-Blanc-Rouge à Cholet



Thierry: Oui, bonjour à tous ! Bienvenue dans cette étuve de Cholet, il fait 40 degrés, c'est à mourir ! Et je peux vous dire, vu l'ambiance, que **la Direction et l'Intersyndicale ne passeront pas leurs vacances ensemble !** L'Intersyndicale donne le coup d'envoi et frappe direct dans la lucarne : **article L. 1121-1**, interdiction dogmatique, et on parle même de trahison ! Oh là là, le match s'emballe d'entrée, Jean-Mi !

Jean-Michel: Tout à fait Thierry. L'Intersyndicale est très bien en place. Ils demandent simplement du **dialogue sur le prétendu règlement interdisant les tenues légères**. Techniquement, c'est très propre. On attend maintenant la relance de la Direction.

Thierry: Et justement, la Direction récupère ! Que va-t-elle faire ? Mais... mais elle dégage en touche ! Elle nous parle de **meuleuses et de limailles de fer !**

Jean-Michel: C'est affligeant Thierry. Tactiquement, c'est le néant absolu. L'Intersyndicale pose une question précise et la Direction botte en touche pour refuser le jeu.

Thierry: L'Intersyndicale ne se laisse pas faire ! Ils reviennent à la charge, ils alertent sur le **risque d'infarctus avec la canicule !** Et la Direction... oh, c'est pas croyable ! Elle botte encore en touche en dénonçant **les gens qui ne prennent pas les passages cloutés** pour aller à la gare ! Mais qu'est-ce que ça a à voir, Jean-Mimi ? !

Jean-Michel: Rien du tout, Thierry. C'est le grand n'importe quoi. On leur parle de santé, ils répondent **code de la route**. La Direction a même réclamé la VAR pour une affaire de **chaussettes**. Elle recule, elle n'a plus d'arguments, elle est complètement acculée sur leur ligne de but.

Thierry: L'Intersyndicale va marquer, c'est sûr ! La Direction est battue... Mais... Attendez, que se passe-t-il sur la pelouse ? !

Jean-Michel: C'est un scandale, Thierry. La Direction vient de ramasser le ballon avec les mains.

Thierry: C'est pas vrai ! Elle décrète toute seul : « **Les règles sont définies**, rien ne change ! » et elle siffle la fin du match ! Elle confisque le ballon, change les règles et rentre aux vestiaires !



Jean-Michel: Tout à fait Thierry ! C'est un passage en force caractérisé. **Ils ne pouvaient pas gagner sur le terrain de la logique, alors ils ont décidé d'imposer leurs propres règles** sur tapis vert.

Thierry: Eh bien, après avoir vu un hold-up pareil, je crois qu'on peut mourir tranquille ! Enfin, le plus tard possible, mais on peut ! Espérons que **l'arbitre sanctionne** cela ! Quel scandale ! À vous les studios !

**LA CFTD SAISIT L'INSPECTION DU
TRAVAIL POUR ARBITRAGE !
NOUS VOUS TIENDRONS
INFORMÉS DE SON RETOUR.**



Travaux de la zone HF

L'art du chantier perpétuel

Les travaux de la zone HF sont sur une si bonne dynamique que tout le monde en profitera plus longtemps : le **chantier jouera les prolongations après la fin de l'été...**

Coté confort de travail, l'approche retenue s'annonce bruyante ! **La demande d'isolation phonique semble avoir été écartée** offrant aux collègues concernés l'opportunité de développer une tolérance optimale aux nuisances sonores. Pour ce qui est de la qualité de l'air, le **TOUJOURS très attendu rapport de l'APAVE** fera office d'arbitre pour déterminer si la qualité de l'air a effectivement été mesurée ou si ce n'était que du vent...



Analyse Cfdt

Notre question concernant l'implication des équipes dans la construction de ce plan rénovation de la zone HF est restée sans réponse ! La Direction pense peut-être que ce mutisme assourdissant compensera le manque d'isolation acoustique...

LE DÉPART EN CONGÉS APPROCHE

Mais l'activité du site refuse de ralentir

Entre diplomatie et invasion juvénile voici un condensé des dernières actu du site :

- Mise en place **murs des inventeurs** à Jade Aigle et Radio Académie pour tous.
- **Côté jeunes**, l'encadrement des jeunes stagiaire de seconde est exemplaire (80 intervenants, 15 tuteurs pour 30 jeunes dont 50% de fille!).
- **Le site de Cholet maintient seul**, à la force du poignet, les stages de 3ème.
- **Carton plein protocolaire** : le CA THALES est ravi. La visite du 25 juin dernier c'est très bien déroulée avec de bon retour de C SALOMON et P CAINE.
- En juin, les SST ont bénéficié d'une **sensibilisation aux risques cardiovasculaire**.

Rappel :

**Réservation des hotels
obligatoire dans Concur**



LES DOSSIERS DU CANARD

ACCORD INTÉRESSEMENT 2026-2028

Accord d'Intéressement 2026-2028 :

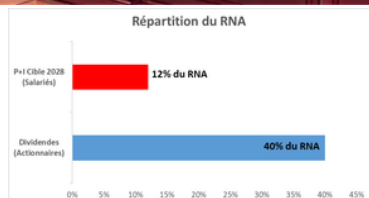
Pourquoi la signature de la Cfdt est un choix pragmatique

Après plus d'une année de négociations, l'accord de Groupe sur l'intéressement pour la période 2026-2028 a été officiellement signé par la **Cfdt**. Ce dossier analyse les avancées concrètes et les arbitrages rigoureux qui nous ont conduit à émettre un avis favorable.



COMMENÇONS PAR CE QUI FACHE...

- **Non-respect de l'engagement** du DRH Groupe qui promettait de décorréliser la Participation et l'Intéressement. Le montant potentiel de l'intéressement est donc toujours amputé de la participation.
- **Taux de redistribution consenti** de 12% en 2028 demeure **dérisoire** face aux 40 % du RNA* alloués aux actionnaires.
- **Le partage de la valeur n'est pas à la hauteur** de ce que font les autres Groupe du même secteur.



“ **Lier la Participation et l'Intéressement (P+I) au RNA assure enfin que la valeur créée par le travail des salariés évolue parallèlement à celle distribuée aux actionnaires.** ”

MAIS C'EST UN PAS VERS LA LINÉARITÉ

La rupture majeure de ce nouvel accord réside dans l'adoption d'un **mécanisme à la fois direct et linéaire basé sur les performances réelles du Groupe**. L'enveloppe globale distribuable est désormais indexée sur le RNA part du Groupe. Ce choix d'indicateur n'est pas anodin car le **RNA est la boussole financière suprême de la Direction Générale et du PDG**, car il sert de base de calcul pour la rémunération des actionnaires via les dividendes.

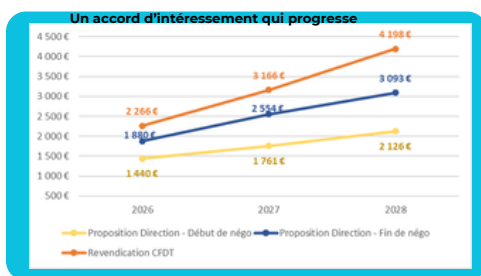
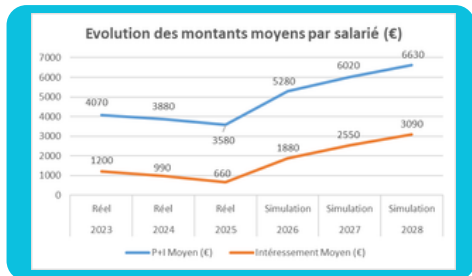
*RNA : Résultat Net Ajusté



LES DOSSIERS DU CANARD ON VOUS DIS TOUT

UNE PROGRESSION FINANCIÈRE

En 2026, l'intéressement serait de l'ordre de **1750€ plancher pour les salaires jusqu'à 6000€/mois**, soit 50% des salariés, contre 900€ en moyenne avec l'ancien accord.



LA SOLIDARITE AU COEUR DES DEBATS :

La **Cfdt** a mené une bataille pour introduire la solidarité inter-sociétés et inter-salariés au sein du Groupe Thales. D'une part, le principe de mutualisation garantit que les filiales confrontées à des résultats dégradés (comme TAS) ne soient pas doublement pénalisées. Leurs salariés percevront un intéressement identique à celui des entités bénéficiaires. D'autre part, la répartition interne préserve un ratio de 60 % basé sur le temps de présence et de 40 % sur le salaire brut annuel. Le maintien d'un plancher de calcul fixé à 1,5 PASS* permet de redistribuer les excédents des hauts salaires (écrêtés à 3 PASS) vers les rémunérations les plus modestes. Enfin, Thales SA verra son taux de contribution à l'intéressement mutualisé bondir à 4,5 % de leur masse salariale (contre 3,9 % auparavant).

UN PRAGMATISME NECESSAIRE POUR VOUS !

Faute de signature avant la date du 30 juin 2026, l'intéressement pour 2026 aurait été purement et simplement annulé, sans aucune obligation légale de compensation pour la Direction. En arrachant une augmentation de l'enveloppe globale de 18 millions d'euros dès 2026 par rapport aux propositions initiales de la Direction, la **Cfdt a acté un compromis immédiatement protecteur pour le pouvoir d'achat.**

Vos négociateurs **Cfdt** ont obtenu par salarié, en moyenne :

- Pour 2026 : **+440 €**
- Pour 2027 : **+793 €**
- Pour 2028 : **+967 €**

LES VASES COMMUNICANTS

A RNA constant, toute baisse ou optimisation de la participation sera compensée par une hausse équivalente de l'enveloppe d'intéressement. Les anciens blocages, où des filiales performantes voyaient leur intéressement écrêté à cause d'un plafond lié à la masse salariale, sont définitivement abandonnés.



NEGOCIATION D'UN ACCORD GROUPE SUR L'IA : La CFDT exige des garanties !

Face au déploiement massif de l'intelligence artificielle, la **CFDT** de Thales se mobilise ! Avec la **CFE-CCG** et la **CGT**, nous portons une **vision claire et protectrice pour les salariés**. Le 23 juin 2026, nous avons adressé une lettre ouverte à la Direction Générale. Notre objectif est d'obtenir un accord de groupe véritablement négocié et opposable.

“**INTERDICTION DE TOUT LICENCIEMENT LIE A L'IA**”

En tête de nos revendications, nous posons **l'interdiction absolue de tout licenciement lié à l'IA**. La **sécurité de l'emploi** des Thalesiens constitue pour nous une ligne rouge infranchissable.

ÉTHIQUE & LIBERTÉ INDIVIDUELLE

- Maintien de la décision humaine
- Interdiction stricte de tout système de notation ou de scoring individuel des salariés.
- Droit individuel de refus de l'outil pour préserver la liberté de chacun.
- Décorrélation totale de l'évaluation et de la rémunération vis-à-vis de l'adoption forcée de ces technologies.

“**L'unité de notre intersyndicale donne plus de force à nos garanties minimales.**”

FORMATION & PARTAGE DE LA VALEUR

- Plan de formation massif : allocation d'au moins 4 % de la masse salariale au développement de vos compétences.
- Partage juste et documenté des gains de productivité générés par l'IA.



SANTÉ & CONDITIONS DE TRAVAIL

- Inscription obligatoire de l'IA au DUERP.
- Prévention des risques psychosociaux (RPS)
- Gel des objectifs individuels pendant les phases d'expérimentation.
- Opposition ferme à toute accélération imposée des cadences et des tâches.

TRANSPARENCE & RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

- Audits indépendants systématiques.
- Correction annuelle en production des biais discriminatoires algorithmiques.
- Intégration du bilan carbone des outils IA dans l'évaluation de leur impact.

LÉGALITÉ & DIALOGUE SOCIAL

- Tolérance zéro sur le déploiement sans consultation
- Respect des prérogatives des CSE.

NOTRE OBJECTIF : FAIRE RESPECTER VOS DROITS !
Sans ces garanties essentielles dans le texte final, la CFDT ne signera rien.



LE SAMEDI MALIN :

Ou comment transformer un jour férié... en jour de vacances !

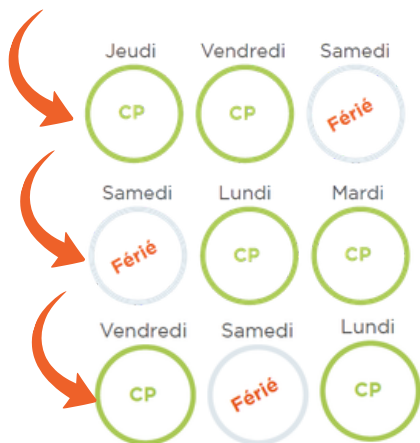
Ce n'est pas une légende urbaine racontée à la machine à café. Certains samedis peuvent réellement rapporter un jour de congé supplémentaire.

Le samedi qui ne voulait pas être oublié

Lorsqu'un jour férié tombe un samedi, beaucoup pensent que ce jour est « perdu ». En réalité, le Code du travail et les règles relatives au congé principal permettent parfois de récupérer cet infortuné samedi. À condition de savoir organiser intelligemment ses congés. Autrement dit, le samedi fait grève... contre son propre décompte.

La règle est simple

Pour bénéficier de ce fameux jour supplémentaire, le samedi férié doit être : soit précédé ou suivi d'au moins deux jours de congés payés ; soit encadré par un jour de congé payé de chaque côté.



Les congés concernés doivent être exclusivement des congés payés légaux. Les RTT, jours d'ancienneté, jours de récupération ou de fractionnement n'entrent pas dans le dispositif.

Les amateurs de stratégie peuvent déjà sortir leur calendrier, les samedis concernés sont :

- 2026 : le 15 août .
- 2027 : le 1er mai, le 8 mai et le 25 décembre

Autant d'occasions de faire travailler... son sens de l'anticipation plutôt que son compteur de congés.

Le vrai super-pouvoir : connaître ses droits !

On passe parfois plus de temps à comparer les prix des billets d'avion qu'à optimiser ses congés. Pourtant, quelques minutes passées devant le calendrier peuvent permettre de gagner une journée entière de vacances. Comme quoi, le meilleur plan de l'été ne se trouve pas toujours sur un site de voyage.

Permanences à l'Orangerie

Venez avec vos questions, repartez avec nos réponses.



Jade Leclerc
Mardi & mercredi
12h00 – 13h30

Jade Aigle
Jeudi
12h00 – 13h30



BILAN SOCIAL DANS LE BROUILLARD

Nous refusons de naviguer à l'aveugle !

La **nouvelle convention collective** a transformé le suivi statistique des effectifs en un véritable jeu de bonneteau. En conséquence, **tenter d'analyser les tendances sur trois ans relève aujourd'hui de la boule de cristal**. Curieusement, le service RH a "oublié" d'ajouter une notice de type "Attention, chiffres illisibles" pour les nouveaux élus...

La **CFDT** a subtilement rappelé que cette amnésie ressemble à s'y méprendre à de la **tromperie par omission**... Certes, la **CFDT** a conscience que réparer ce bazar statistique demande un **gros effort aux équipes RH** mais l'exercice est incontournable si l'on veut éviter de comparer des choux avec des carottes. Sans des données propres et homogènes, le jugement des élus du CSE est condamné à rester dans le brouillard. Les fameuses corrections nécessaires pour rendre le document cohérent sont d'ailleurs toujours manquantes.

Analyse CFDT

Face à cet étrange flou, la clémence n'est plus à l'ordre du jour.
Nous avons invité les élus du CSE à voter CONTRE ce bilan social 2025.
Il a été REJETE à la majorité !

LA CFDT VOUS SOUHAITE DE BONNES VACANCES D'ÉTÉ !

Il faut savoir rester humble, **il y a UNE NEGOCIATION sur laquelle la CFDT ne pourra pas vous aider : choisir entre la mer, la montagne ou le canapé.**

Pour le reste, appliquez votre droit à la déconnexion avec autant de détermination que pour trouver la dernière place du parking FERRIE un lundi matin après 10h...

Passez en mode avion, éteignez vos écrans, basculez vos cerveaux en mode furtif pour se retrouver en pleine forme à la rentrée scolaire.

