

Projet d'Adaptation de THALES Avionics (PATA)[®]

PATACAISS: Projet d'Adaptation de Thales Avionics Concocté par un Actionnaire Intéressé que par Ses Sous

Thales Avionics : un objectif impérieux = la rentabilité, quitte à hypothéquer l'avenir !

L'expert aux comptes du CCE au rendu son rapport sur le PATA lors du CCE du 16 mai. N'hésitez pas à le consulter auprès de vos représentants : la direction dénigre ces travaux d'expertise, venez forger votre opinion en prenant connaissance d'une autre vision.

→ Parmi les conclusions, le plan est réellement une injonction du Groupe, loin d'être adaptée à la situation économique de Thales Avionics. Cette société investit très fortement avec le soutien du Groupe. Cela veut dire que les administrateurs et la direction générale de Thales sont intimement persuadés qu'à terme, il y a du business à faire dans l'aéronautique et que TAV est très bien placé pour en obtenir une bonne part.

Alors, pour y arriver plus vite, la direction de TAV, poussée par un actionnaire trop pressé, se sépare de compétences rares et cruciales, mettant en péril l'avenir de TAV !

L'accord Thales d'Anticipation de 2006 met en place dans son chapitre 2 la gestion prospective des emplois et des compétences dans toutes les filiales. Pour Thales Avionics, il se déroule en deux étapes :

- établir le catalogue des métiers de la société et
- mettre en place les formations pour accéder aux métiers (projet passerelle en finalisation).

Le catalogue des métiers de TAV est disponible à l'adresse intranet <http://espacemetiers.thav.thales/>. Il vous permet de découvrir les familles professionnelles (ensemble des métiers d'une même activité) et de construire son parcours de formation vers un changement de métier, par goût ou par obligation.

Nous vous invitons à prendre un moment pour vous : découvrez le travail exceptionnel, exposé ludiquement et réalisé par les services RH, les hiérarchiques et vos organisations syndicales qui, dans les groupes métiers (environ 10 groupes de 15 personnes se sont réunis 5 fois !) ont élaboré ces fiches. Les métiers y sont décrits très précisément en insistant sur :

- les pré-requis, les compétences nécessaires, les missions attendues du postes mais aussi,
- les évolutions qualitatives :
 - o comment vont évoluer les compétences à l'avenir ?
- les évolutions quantitatives dans la société :
 - o quelle est la tendance d'évolution pour TAV du nombre de salarié dans ces métiers ?
 - o Les compétences sont elles disponibles sur le marché ?

Ces fiches métiers sont validées par les « sponsors » (alias des membres des Codir TAV) en juin 2010.

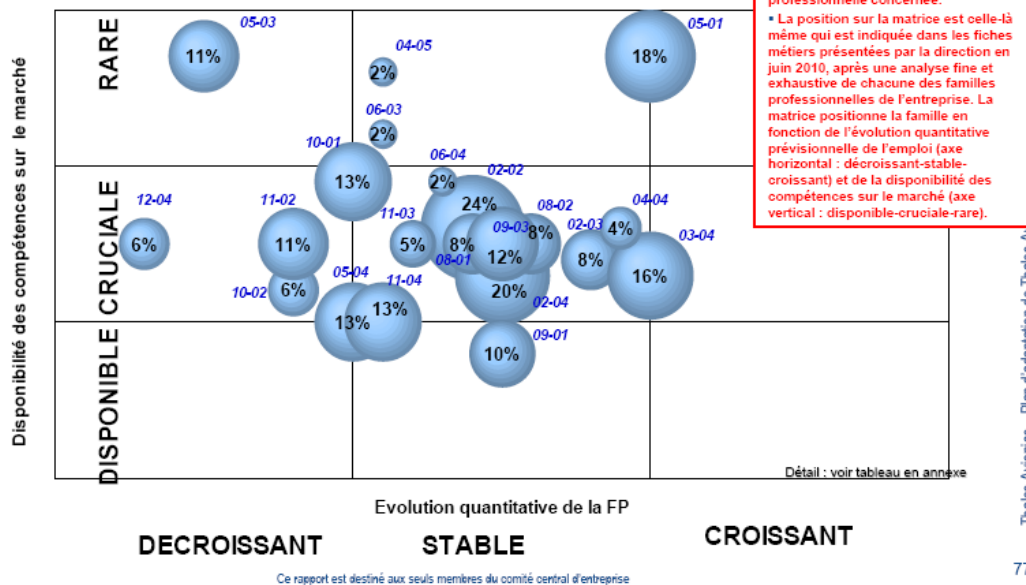
Extrait du guide «construire son parcours formation» disponible sur l'intranet : «L'anticipation fait partie de notre paysage et doit permettre à chacun d'appréhender au mieux les évolutions de l'entreprise en terme de métiers pour pouvoir prendre les bonnes décisions en terme de développement professionnel et de carrière. En tant que salarié, il est important de vous informer et de vous approprier les préconisations faites pour chaque famille professionnelle, les moyens d'accompagnement proposés pour chaque passerelle, les passeports disponibles dans l'offre de formation, Pour l'entreprise, il est important d'anticiper et d'accompagner l'évolution de ses métiers et, pour les salariés, à faire les bons choix.»

Ci-dessous, un graphique rappelant « les besoins de Thales [Avionics] pour chaque famille professionnelle et la disponibilité des compétences sur le marché interne » et l'impact du PATA dans la sous-famille professionnelle (guide « utilisation des fiches tendances » disponible sur l'intranet).

syndex

→ Le projet : un risque pour l'organisation, mais aussi pour les compétences

Taux d'impact sur l'emploi à fin 2010 du plan d'adaptation par familles professionnelles et tendances générales de ces familles indiquées dans les fiches métiers de juin 2010
(la taille des bulles est fonction du taux d'impact)



« Par exemple, on a un besoin d'Architectes [et concepteurs matériel (05-01)] en forte croissance chez Thales [Avionics] mais leur disponibilité est rare et nous rencontrons des difficultés de recrutement, d'où le lien avec les enjeux et plans d'actions associés». Or, le PATA supprime 18% des effectifs ! La majorité des familles impactées par le PATA sont des familles aux compétences cruciales pour TAV et dont les effectifs ont tendance à la stabilité selon les estimations de juin 2010 ! Or leur population va diminuer de 4 à 24 % à cause du PATA !

Comme en 2009, suite au PAI (l'intégration et tests a été décimée par la délocalisation à Singapour alors qu'elle était indiquée comme seule opportunité pour les salariés de la famille production), les responsables des Ressources Humaines en charge du projet soutiennent que les tendances indiquées n'ont de sens qu'à long terme !

→ CFDT : Qu'est-ce que ces hauts diplômés peuvent raconter comme bêtises quand ils sont acculés à faire n'importe quoi par leur grand patron !

→ CFDT : plaisanteries mises à part, ce plan frappe là où cela fait mal. Il met en péril de nombreuses familles professionnelles. Dans quelles conditions allons nous travailler demain pour tenir les mêmes objectifs, voire plus, en étant moins nombreux ?

En juin, aucune direction transverse n'avait imaginé une organisation plus efficace. En novembre, elles en présentent toutes une !

→ La CFDT a passé en détail et posé la problématique de chaque sous famille professionnelle sous forme de 200 questions. Aucune réponse autre que vaseuse n'a été fournie ! Est ce sérieux ?