

PATA[®] : message de la direction : « débrouillez-vous » !

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

**Dassault l'a exigé,
Vigneron a obéi,
THALES l'a « benchmarké »,
La RH l'a protégé,
Mathieu y a adhéré,
Les dirigeants de TAV l'ont décliné :**

Le PATA est là !

**→ Les salariés et les chefs de services doivent se débrouiller
pour le réaliser
Et notre cauchemar démarre...**

Sans aucune justification précise, le Plan d'Adaptation de Thales Avionics est déployé sans tenir compte :

- De la charge réelle,
- De l'organisation du travail,
- De la transmission des connaissances,
- Du maintien des compétences,
- De son applicabilité :
 - o Aucune solution claire n'a été envisagée : tout est fait dans la précipitation en supplément du travail en cours. Au dernier moment, on est condamné à trouver la solution pour que cela continue de marcher alors que des collègues, heureux seront-ils, vont partir voire sont déjà partis.
 - o Pour les départs remplacés : les ouvertures de poste se font une fois le salarié parti, sous accord du directeur des opérations TAV puis du Groupe !
- Voici des exemples vécus :
 - o Des MAD sont avertis le 1^{er} décembre pour un départ le 15 !
 - o L'assistante intérimaire du futur ex-patron de NAV est partie le 1^{er} novembre et son poste a été ouvert en CDI le 2 novembre !

→ Scandale :

1. pour l'intérimaire qui part alors qu'elle est formée et reconnue performante oralement et qui est écartée du process de recrutement,
2. pour la binôme qui, pendant la période du recrutement, assume la surcharge !

- Un nouveau retraité a transmis sa charge (temps plein) à son collègue qui est à temps partiel : un temps partiel doit assumer une surcharge de 1 ETP !
- Et pendant ce temps, le processus de recrutement s'allonge ! Même là où il y a des charges, où, de toute évidence, il manque des bras, la direction recherche le candidat exceptionnel, refusant celui qui convient !

Rappel : pour l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail : « Le stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. »

→ PATA = ce plan supprime les ressources et nous impose de trouver les solutions. Son seul objectif : réduire les coûts sans tenir compte de notre santé.

Le résultat c'est :

- Une charge de travail élevée (à tel point que les chefs de service ne font plus que de l'opérationnel au détriment du management et soutien),
- Un délitement des collectifs, conjugué à une perte de compétences du métier et aggravé par la pression des donneurs d'ordre.
- Une absence de perspectives pour l'activité dans un marché florissant...
- Des craintes sur la pérennité de l'activité,
- Un manque de confiance dans la hiérarchie et la direction, y compris par les responsables de service,
- etc

Les conséquences sont :

- la fatigue excessive en raison des journées à rallonge,
- la nervosité et les tensions au sein des équipes,
- la démotivation.

Les N+X (X entre 2/3 et l'infini !) ont assuré leurs BSO et leurs réputations auprès de Vigneron. Ils pourront faire valoir leur participation (quote-part) à l'injonction autoritaire d'un monarque parachuté !

Chez Thales, les baronnies cèdent leur place à la monarchie téléguidée...

Dénoncez ce plan destructeur et sa méthode !

Contactez-nous, soutenez-nous !

Parlez !