

## Projet d'Adaptation de THALES Avionics (PATA)<sup>®</sup>

PATACAIS: 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 aux CCE : la direction dénigre ces travaux, venez forger votre opinion en prenant connaissance d'une autre vision.

**→ La CFDT vous livre les points clés pour votre information personnelle uniquement.**

**→ Un argumentaire économique inspiré par le groupe pour accroître les résultats à court terme, au risque de ne pas prendre en compte la réalité des enjeux de l'entreprise :**

- Une entreprise confrontée à de multiples difficultés depuis plusieurs années, mais dont les résultats devaient se redresser en 2010.
- D'ailleurs, au moment où ce projet est présenté, l'entreprise est en avance sur son calendrier de redressement :

Sur le plan comptable en revanche, la transition 2010-2011 a été catastrophique pour les résultats de Thales Avionics **à cause d'ajustements comptables de dernière minute qui restent flous !**

- En fait, Thales Avionics décline largement en son sein une procédure groupe, issue de Probasis :
  - o Thales Avionics et le groupe Thales : des procédures similaires au moins pour ce qui est de leur calendrier...
  - o ...et des arguments présentés aux Représentants du Personnel, de manière parfois inopportune :
    - Une sensibilité aux réductions des budgets militaires européens qui reste à démontrer.
    - Des coûts série réputés trop élevés pour des produits qui n'entreront en production série qu'en 2012 ou 2013.
  - o Pour les fonctions support, l'entreprise supporte une quote-part des mesures annoncées en novembre, et chiffrées à travers un « benchmark » :
    - Une cible déterminée par le groupe et indépendante de la situation économique de l'entreprise.
- Quoi qu'il en soit, la nécessité d'adapter l'entreprise en la réorganisant de manière plus efficace est évidente : mais sur ce point, le plan apporte aussi peu de solutions que le Plan d'Adaptation Industriel, puisque aucun des deux ne vise spécifiquement la cause structurelle des difficultés :
  - o Qui prendront fin mécaniquement, mais peut être sans garantie quant à la maîtrise à l'avenir des nouveaux développements.
  - o Paradoxalement, l'un des freins majeurs souligné par le projet risque de rester sans solution, puisque les ENF destinées à mettre en place une politique produits sont prévues en diminution sur les 4 prochaines années (cf. MYB : Multi Year Budget).
- Un constat somme toute logique, puisque l'objectif du plan consiste à améliorer plus rapidement les résultats, en réalisant des économies à court terme :
  - o Alors même que les perspectives de fort redressement existent sans mise en œuvre de ce projet.

**→ Un mode de gestion des compétences qui peut paraître surprenant :**

- Un syndrome de restructuration permanente :
  - o Au-delà des suppressions d'emplois, c'est l'ensemble du collectif de travail de l'entreprise qui est affecté par la remise en question permanente de l'organisation, avec son corollaire en termes de conditions de travail, voire de santé au travail.
- Un volume et un horizon de sous-charge en Etudes qui peuvent faire débat :
  - o La sous-charge en développement n'est observable qu'à un horizon lointain et encore incertain.

- Parallèlement, les autres domaines en Etudes sont en surcharge : la sous-traitance ou les recrutements prévus ne peuvent-ils se substituer à un redéploiement des compétences internes ?
- La vision limitée à l'équilibre du plan de charge ne nous semble pas être la bonne grille de lecture de la compétitivité de l'entreprise.
- En outre, le plan de charges Etudes actuel est en tout point comparable aux exercices antérieurs, notamment pour la part relative des charges notifiées.
- Les fonctions support : les suppressions de postes s'appuient sur un objectif de réduction de coût, qui a induit une réflexion organisationnelle :
  - Une logique globale de centralisation, corollaire de la nouvelle organisation du groupe, et dont le principe paraît pertinent, mais qui s'accompagne d'une réduction de voilure dictée par un objectif d'abord comptable.
  - La direction ne précise pas les organisations cibles des fonctions support au motif que les volontaires ne sont pas connus, mais le nombre de postes à supprimer est calculé précisément !
- Le projet est facteur de risques pour l'organisation, mais aussi pour les compétences :
  - Avec des diminutions importantes sur des métiers pourtant réputés en croissance et « cœur ».
- Globalement, un calendrier et une méthode qui peuvent surprendre :
  - À cet égard, les mesures sociales seraient d'autant plus rapidement « amorties » que leur valorisation est peu élevée.

### ➔ Plutôt qu'une stratégie de gestion de la décroissance, des alternatives pour créer les conditions du rebond ?

- Profiter de la moindre contribution des équipes commerciales pour redéployer les efforts à très court terme, en diversifiant les approches, tant vers des marchés déjà existant que vers des marchés en structuration où l'avantage technologique peut jouer.
- La solidarité inter-centre et l'opportunité des charges de l'entité Missions & Fonctions : une gestion de la sous-charge par équilibrage entre centres plutôt que par suppressions de postes ?
- Quelles sont les possibilités de rapatriement en interne de certaines charges sous-traitées ?
- Une sous-charge qui pourrait être de courte durée, auquel cas les effectifs correspondants pourraient se voir confier la mise en œuvre accélérée de la politique produit qui fait toujours défaut à l'entreprise.
- Un mode de fonctionnement différent, avec moins de primeur aux programmes, et la constitution d'un volant de ressources techniques « réserves » : la sous-charge donne le moyen d'utiliser des compétences clés, ponctuellement au service des programmes.
- Un traitement social amélioré : en effet, le budget « restructuration » négocié avec le groupe, et inscrit au MYB, donne plus de marge de manœuvre à l'entreprise qu'elle n'a prévu d'en utiliser.

### ➔ La CFDT fait les constats affligeants suivants :

- **La réalité du terrain n'est pas prise en compte : en boutade, M. Baruchel, Directeur adjoint de TAV, indiquait que le « bottom » (le terrain) c'était lui ! (CCE du 23/05),**
- **Le stress naît de la perception que les moyens mis à notre disposition ne permettent pas d'atteindre les objectifs imposés. Or le PATA, c'est être moins nombreux à faire mieux, sans moyen !**
- **La direction ne souhaite pas recueillir l'avis des CHSCT et met en œuvre son plan.**

**➔ Les projets d'organisation doivent minimiser le stress (prévenir pas guérir). La CFDT engage des procédures (demande de CHSCT extraordinaires, recours aux inspecteurs du travail puis au juge des référés) pour que les CHSCT élargis aux commissions RPS avec l'aide d'un expert, analysent les impacts du projet sur les conditions de travail.**