

Sondage CFE-CGC

29 juin 2020

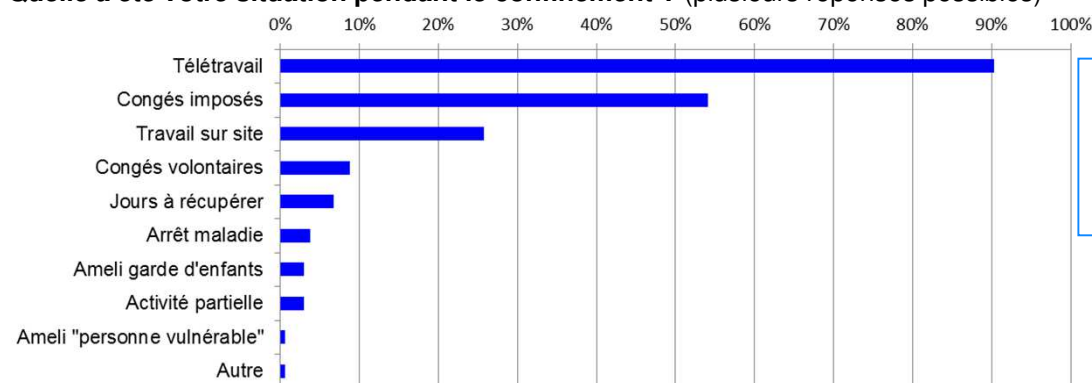
Nous venons de vivre une situation inédite tant dans notre vie professionnelle que personnelle. Le confinement a été une expérience parfois éprouvante pour chacun d'entre nous pendant laquelle nous avons dû réinventer notre façon de travailler que ce soit chez nous ou sur les sites de notre entreprise à l'ambiance parfois méconnaissable du fait des mesures sanitaires mises en place pour nous apporter la meilleure sécurité pour nous et notre famille.

Nous vous avons sollicités récemment afin de comprendre comment vous aviez vécu cette période, quelles ont été vos difficultés, quelles sont vos réflexions sur la façon d'exercer notre activité professionnelle à distance pour certains d'entre nous, comment vous envisagez l'avenir de notre société, le stress que cette situation a engendré.

Vous avez été 831 à répondre à notre sondage (*) et à nous faire part de vos commentaires et propositions. Cela rend les résultats de ce sondage représentatifs de l'ensemble des salariés d'ADS. **Nous vous en remercions vivement.**

Nous allons passer en revue chacun des thèmes afin d'en tirer des propositions que nous porterons en votre nom.

Quelle a été votre situation pendant le confinement ? (plusieurs réponses possibles)



Un grand nombre d'entre nous a pu télétravailler de façon continue ou occasionnelle. Pour près de la moitié c'était leur première expérience du télétravail.

LE TÉLÉTRAVAIL

Avez-vous rencontré des **difficultés liées à votre environnement familial** ?

Oui : 26% / Non : 74%

Avez-vous ressenti un **sentiment d'isolement social** ?

Oui : 40% / Non : 60%

Avez-vous eu des **conflits vie privée/vie professionnelle** ?

Oui : 29% / Non : 71%

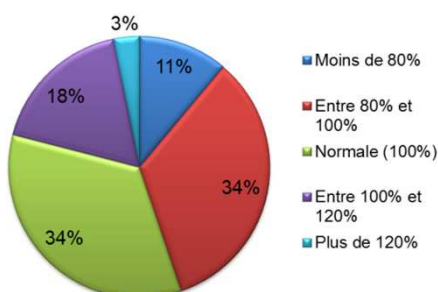
Avez-vous eu des **difficultés d'ordre professionnel** ?

Oui : 45% / Non : 55%

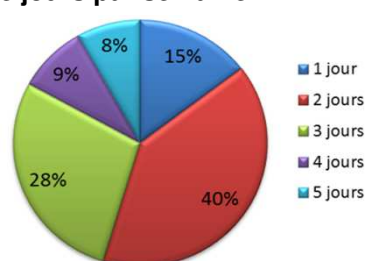
La période actuelle vous incite-t-elle à **rester à l'avenir en télétravail** ?

Oui : 74% / Non : 26%

Comment évaluez-vous **votre efficacité en télétravail** ?



Pour ceux qui souhaitent **rester en télétravail** : combien de jours par semaine ?



Vos commentaires :



- Souplesse dans l'organisation et les horaires de travail
- Meilleure disponibilité : vie personnelle / vie professionnelle
- Ambiance calme et apaisante Pas d'interruptions incessantes
- Moins de réunions inutiles
- Plus efficace : très bien pour des sujets de fonds
- Moins de déplacements domicile-travail, donc moins de fatigue, de stress, de perte de temps et moins de pollution..
- La réactivité d'IM pour améliorer le service a été appréciée.



- On ne dispose pas toujours de toutes les informations
- Solitude, isolement, manque de relations avec ses collègues, Les horaires peuvent devenir très importants si on ne fait pas attention. Pas de coupures, pauses.
- Appels et mails à toute heure. Explosions des mails.
- Limitations par des outils non adaptés et pas au niveau du marché. Moins efficace.
- Difficulté d'obtenir du matériel : PC, token, casque
- N'est pas adapté à tous : ne pas l'imposer.

(*) sondage réalisé du 26 mai au 12 juin 2020

Considérations CFE-CGC :

La période de confinement a démontré que le télétravail peut être très efficace si il est pratiqué correctement. 74% des salariés souhaitent rester à l'avenir en télétravail (majoritairement 2 jours ou 3 jours par semaine). Mais cela ne doit pas être une obligation, certains salariés pouvant rencontrer des difficultés liées à leur environnement familial ou des conflits vie privée/vie professionnelle. Pour la CFE-CGC il est nécessaire que même lorsqu'ils ont la possibilité de télétravailler les salariés se rendent sur site régulièrement pour éviter l'isolement social (ressenti par 40% des télétravailleurs).

La CFE-CGC va donc demander l'ouverture d'une négociation sur l'accord de télétravail afin de :

- pouvoir **télétravailler 3 jours par semaine** (l'accord actuel limite le télétravail à 2 jours/semaine)
- ouvrir la **possibilité de télétravailler aux "développeurs"** : liens avec les plateformes, plus de débits, outils spécifiques...
- **former au management en télétravail**. Élaborer un guide du "bien télétravailler" en groupe et en webex.
- **encadrer le temps de télétravail** : plages horaires et disponibilité, rythmes, pauses, connexion/déconnexion...
- mettre en place des **lieux pour le télétravail** : espaces de co-working, autres sites Airbus
- **améliorer la qualité des réseaux et des outils**, les possibilités de connexions et de Webex
- **participer à l'équipement du télétravailleur** chez lui : grand écran, fauteuil, casque

TRAVAIL SUR SITE

Vous êtes vous sentis en **sécurité vis-à-vis de la propagation du virus ?**

Oui à > 86%

Avez-vous été **informés des mesures sanitaires à respecter** sur site ?

Oui à > 97%

Avez-vous rencontré des **difficultés liées à l'organisation équipe Rouge / équipe Bleue ?**

Non à > 72%

Vos commentaires :

Sécurité sanitaire	Equipe rouge / équipe bleue
<ul style="list-style-type: none">• "Sur site, on est plus en sécurité qu'ailleurs"• Très bien géré. Les précautions sanitaires sont peut-être excessives.• Mesures changeantes, manque d'informations claires.• Salle blanche : accès compliqué; risque de proximité inévitable, difficile de respecter les mesures sanitaires toute la journée• Certaines personnes ne respectent pas les gestes barrière.	<ul style="list-style-type: none">• Manque de recouvrement entre les équipes Bleue et Rouge.• Difficile pour un manager d'être affecté à une couleur.• Rythme équipe bleue : pénalisant pour la vie de famille.• Équilibre vie privée / vie pro difficile à concilier.• Manque de synchronisation entre les membres d'un même projet ou service ou entre différentes équipes.• Pas toujours de transport en commun en travail décalé.• Réunions parfois imposées en dehors des horaires.

Considérations CFE-CGC :




Les mesures sanitaires prises ont été d'un très bon niveau et ont permis de rassurer une très grande majorité des salariés. Le mode d'organisation du travail en horaires rouge / bleu s'avère pénible et pénalisent la vie de famille. Si ce mode d'organisation devait se renouveler il serait bon de pouvoir intervertir globalement les équipes chaque semaine (1 semaine Bleue, 1 semaine Rouge). Par ailleurs l'organisation de "réunions" d'équipes pourrait pallier le manque de synchronisation.

CONGÉS IMPOSÉS

Vous reste t'il **suffisamment de jours de congés pour 2020 ?**

Oui à > 91%

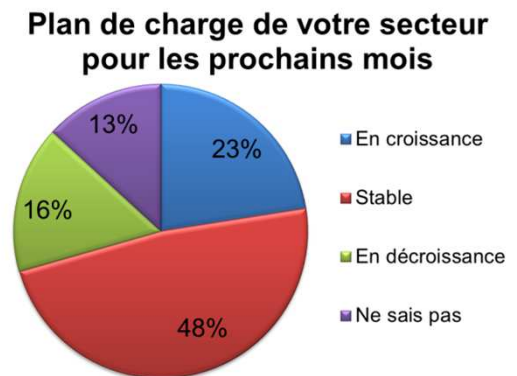
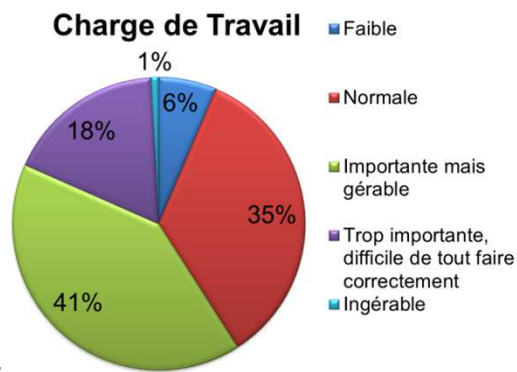
Vos commentaires :

 / 	
<ul style="list-style-type: none">• Pas cool mais je comprends.• Solidarité avec les autres BU• Solidarité avec la stratégie de la société• On s'adapte : moins de congés cet été.• Je comprends mais l'application n'a pas été coordonnée correctement, consignes RH passées au management floues.• Ok par solidarité• Effort nécessaire mais à ne pas oublier...	<ul style="list-style-type: none">• Mesure dogmatique sans prendre en compte le contexte ADS.• Arbitraire et contre-productif. Inutile et autoritaire.• Non compatible avec les activités sur les sites Clients.• Retards sur les projets, ET congés imposés !• Incompréhensible : ralentir les projets et mettre l'entreprise en situation difficile.• Travail pendant les congés imposés du fait de la charge de travail.• Semaines parfois imposées par le management malgré la souplesse négociée par les syndicats.• Différence de traitement, iniquité entre les services.

Considérations CFE-CGC :

Ces congés imposés (accord Groupe applicable à tous), bien qu'assouplis dans leur mise en œuvre pour ADS suite à nos demandes, restent incompréhensibles pour la plupart des salariés, pour lesquels la charge de travail est bien présente et les échéances Client ne sont pas décalées. Seules les semaines 13 et 14 pendant lesquelles les mesures sanitaires ont été définies et mises en œuvre sont parfois bien acceptées. On atteint ici les limites des décisions centralisées qui ne tiennent pas compte des contraintes et des situations locales jusqu'à y être préjudiciables au bon fonctionnement.

CHARGE, PLAN DE CHARGE, ACTIVITÉ PARTIELLE



Vos commentaires :

- Pas de vue à moyen terme
- Attention à prendre en compte la charge réelle d'ADS lorsqu'on envisage des actions de solidarité avec les avions.
- La charge a augmenté suite aux différents arrêts (S13-S14, congés imposés, Ameli...) : danger d'appliquer des mesures centralisées qui n'ont pas de raison d'être.
- Charge en croissance sur le terrain, en décroissance vue de la Direction

- Le travail reste à faire, nos clients sont toujours là et attendent leur livraison dans les mêmes délais.
- Pas de recrutements possibles ; ceux prévus ont été annulés.
- Arrêt de certains projets ou activités (R&D, R&T, Marketing, RAO...) pour des raisons financières, qui génèrent une baisse de charge artificielle voire de l'activité partielle.
- Postes administratifs en baisse de charge

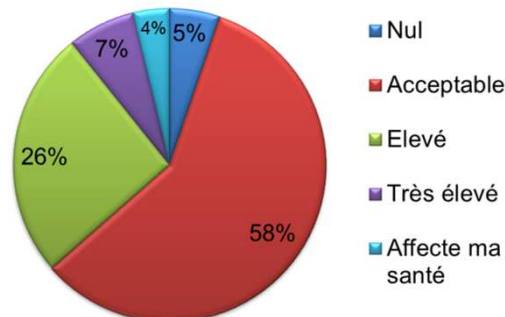
Considérations CFE-CGC :

Il est inquiétant de constater que pour 18% des salariés la charge de travail ne leur permet pas de "tout faire correctement", et qu'elle est même "ingérable" pour 1%. Seuls 16% des salariés s'attendent à une baisse de plan de charge dans les prochains mois. Dans ce contexte, réduire les effectifs d'ADS fait courir le risque d'une surcharge de travail importante dans certaines équipes.

Par ailleurs le fait d'avoir imposé aux salariés d'ADS des mesures peut-être pertinentes pour Airbus Avions mais pas adaptées à notre contexte a généré de l'incompréhension chez beaucoup de salariés.

STRESS

Comment qualifieriez vous votre niveau de stress ?



Vos commentaires :

Charge, échéances, objectifs

- Objectifs intenable sans travailler des week-end ou en congés
- Objectifs pas révisés malgré le COVID
- Chasse à la réduction des coûts
- Horaires à rallonge pour compenser la perte d'efficacité dans la période de crise
- Charge liée à du reporting "urgent" dont on ne voit pas l'utilité
- Motivation dégradée suite à une évaluation des objectifs biaisée par le processus de prime et ne reflétant pas les résultats obtenus
- Arbitrage des priorités difficile

Organisation, processus, outils

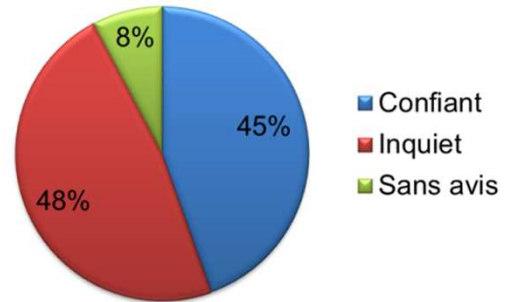
- Injonctions contradictoires
- Avalanche de mails en remplacement des contacts directs
- Surcharge non prise en compte par les managers car souvent ils ne peuvent rien faire.
- Processus trop lourds
- Du travail à faire, mais pas de CI (compte d'imputation)
- Réinternalisation de certains métiers : perte de productivité, connaissances souvent à réacquérir

Considérations CFE-CGC :

26% des salariés considèrent leur niveau de stress élevé, 7% très élevé, et 4% affectant leur santé : cette situation est très préoccupante. Les causes principales en sont la surcharge de travail, les processus et outils trop lourds et les communications contradictoires... tout se mêle et s'amplifie. L'isolement social dû au confinement et l'incertitude sur l'avenir ont également contribué au niveau de stress. La CFE-CGC va demander à ce que l'expertise qui va être décidée en CSE-C analyse les conséquences des réductions d'effectifs sur la charge des salariés par secteurs et par métiers. Nous demanderons que les secteurs en surcharge fassent l'objet d'un plan d'action pour adapter les effectifs à la charge réelle. La CFE-CGC va également demander l'allègement des processus et la bureaucratie ! Stop aux indicateurs tous azimuts et redondants !

CONFIANCE EN L'AVENIR

Quel est votre niveau de confiance sur l'avenir d'Airbus Defence and Space ?



Vos commentaires :



- La force d'ADS réside dans ses activités variées
- Les clients d'ADS sont toujours là (Clients étatiques et institutionnels), les fondamentaux n'ont pas varié.
- Activités Service en croissance



- Il manque une vraie vision, une stratégie cohérente qui se donne les moyens pour avancer
- Restructuration du spatial, répartition entre les pays, stratégie produits pas claires.
- Coupure dans les budgets de R&T, R&D, Réponses à Appel d'Offres sont dévastateurs à moyen long terme.
- Retard sur les projets dus à la surcharge dans certains secteurs.
- La volonté de spécialiser la sécurité maritime sur les gros contrats rares, risque d'entraîner l'abandon d'activités à la concurrence.

CONCLUSION

La période de confinement a été vécue correctement par plus de 2/3 des salariés. Le télétravail a fait ses preuves, même si il est nécessaire de mettre des garde-fous pour éviter ses travers.

Une part importante des salariés ADS gardent confiance dans leur entreprise du fait de ses activités, de ses clients et de ses savoir-faire. Mais le plan de réduction des effectifs, les restructurations incessantes, les coupes claires dans les budgets, l'arrêt de certaines activités, les processus complexes, les moyens réduits sont source de stress et génèrent des inquiétudes pour le futur.

Beaucoup de décisions qui nous arrivent en mode "top-down" sont incomprises. Vouloir tout centraliser, harmoniser, contrôler au niveau groupe sous prétexte que « *We are One* » n'est pas la bonne réponse. Cela éloigne le niveau où les décisions sont prises, des réalités et besoins de terrain. Cela impose l'utilisation de processus ou d'outils lourds, inadaptés à nos activités. Les besoins de réactivité, d'agilité ne sont pas les mêmes pour une activité Avions où les cycles se mesurent en dizaines d'années et où la production est prédominante, que pour une activité satellites où le marché évolue très rapidement et où il est nécessaire d'innover en permanence. La réactivité, la rapidité d'adaptation, la proximité du client sont clés pour rester compétitifs.

ET MAINTENANT ?

Nous remercions les 831 salariés qui ont répondu à ce sondage, nous donnant de précieux éléments pour répondre à vos préoccupations, vos besoins, pour défendre vos intérêts auprès de la Direction. Nous allons utiliser les résultats de ce sondage dans le cadre des discussions qui vont s'ouvrir avec la Direction sur le plan de restructuration et de réduction d'effectifs en cours. Nous allons également les utiliser dans le cadre des Négociations Annuelle Obligatoires (NAO) qui devraient s'ouvrir début juillet.

Nous renouvellerons ce sondage (sur les thèmes qui ne sont pas liés au confinement) régulièrement afin d'en faire un véritable baromètre du niveau de stress, de confiance dans l'avenir, et des problèmes que vous pouvez rencontrer au quotidien.

Restez Informés

Installez l'application **My CfeCgc ADS**
QR code ci-contre ou
<http://flashwebcodelink.com/406>



ON S'OCCUPE DE VOUS

Resp. Section Toulouse : **B. PATOUILLIART** 05 62 19 75 01
Resp. Section Elancourt : **V. HENQUINBRANT** 01 82 61 27 51
Comité Européen ADS (ECADS) : **C. DUMAS** 05 62 19 71 67
DSC ADS/Coord. Adj.groupe AIRBUS : **Th. PREFOL** 05 62 19 74 31
DSC adjoint : **D. VANCAYZEELE** 01 61 38 85 03

https://hub.intra.corp/sites/OS_ADS/CFE-CGC - tweeter: [@cfecgcairbusds](https://twitter.com/cfecgcairbusds)