

Sondage CFE-CGC

2 mars 2021

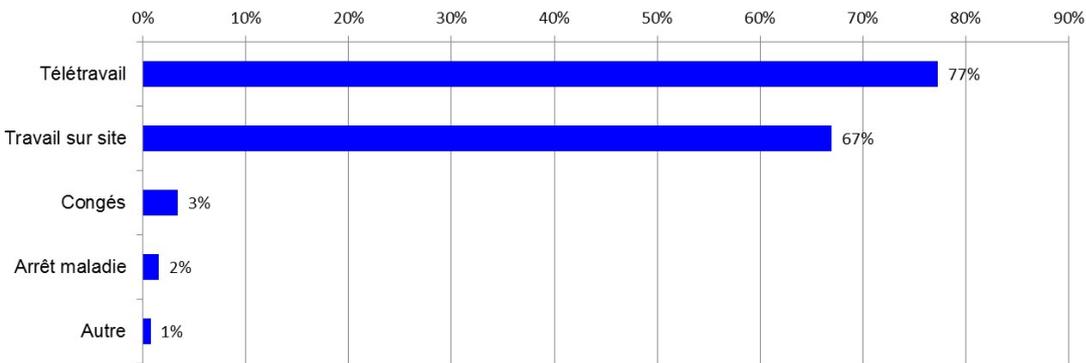
Vous avez été nombreux à répondre à notre sondage en mai 2020 qui faisait suite au premier confinement. Nous vous avons interrogé sur votre vécu pendant cette période inédite et difficile pour beaucoup d'entre nous

Nous vous avons sollicités récemment afin de comprendre comment votre vision du télétravail, des difficultés éventuellement rencontrées, de votre charge de travail, de la confiance en l'avenir pour notre société avaient évolué ainsi que vos attentes.

Vous avez été plus de 650 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 deuxième confinement ? (plusieurs réponses possibles)



Un grand nombre d'entre nous a pu télétravailler de façon continue ou occasionnelle. Le confinement étant moins strict qu'en mars-avril, beaucoup ont alterné télétravail et travail sur site.

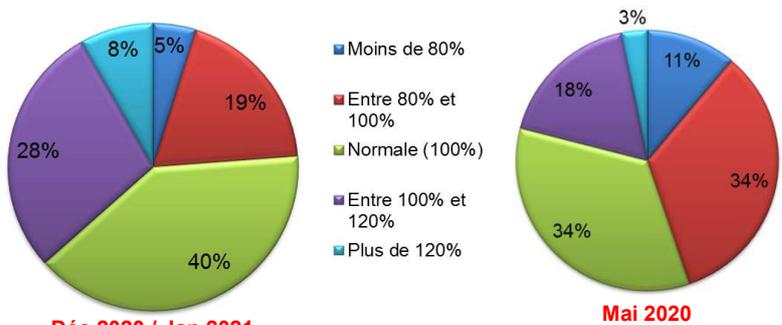
LE TÉLÉTRAVAIL

- Avez vous rencontré des **difficultés liées à votre environnement familial** ?
- Avez vous ressenti un **sentiment d'isolement social** ?
- Avez-vous eu des **conflits vie privée/vie professionnelle** ?
- Avez-vous eu des **difficultés d'ordre professionnel** ?
- La période actuelle vous incite-t-elle à **rester à l'avenir en télétravail** ?

	Non	Oui
Avez vous rencontré des difficultés liées à votre environnement familial ?	90%	82%
Avez vous ressenti un sentiment d'isolement social ?	65%	74%
Avez-vous eu des conflits vie privée/vie professionnelle ?	81%	71%
Avez-vous eu des difficultés d'ordre professionnel ?	58%	55%
La période actuelle vous incite-t-elle à rester à l'avenir en télétravail ?	22%	74%

Rappel mai 2020

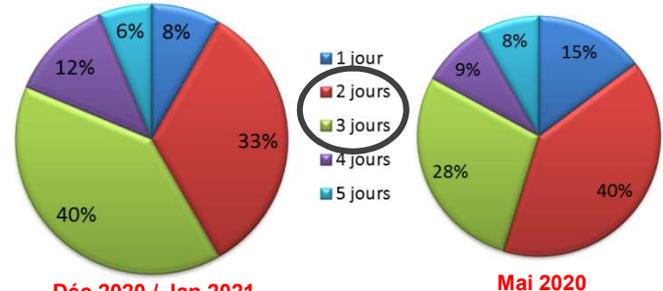
Comment évaluez-vous votre efficacité en télétravail ?



Amélioration du ressenti par rapport aux conditions de télétravail. Confirmation de la volonté à continuer en télétravail, indépendamment de la crise sanitaire

L'efficacité en télétravail s'améliore fortement (de 55% à 76%, considèrent qu'ils sont autant ou plus efficaces) par rapport au premier confinement : organisation personnelle, écoles ouvertes, gestion collective...

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



(*) sondage réalisé du 8 décembre 2020 au 15 janvier 2021

Vos commentaires :

Vos demandes

- Attaché au principe du double volontariat
- Flexibilité du nombre de jours : majorité **2** ou **3 jours** en moyenne par semaine sur une **base mensuelle** en accord avec la hiérarchie
- Possibilité de poser ½ journée de télétravail jumelée avec un temps partiel ou ½ journée de congé.
- Souplesse pour s'adapter aux contraintes "business" et aux cas particuliers
- Ouvrir le télétravail à d'autres catégories de salariés : développeurs, travail à distance sur plateformes projet, administrateurs
- Participation ou prise en charge par l'entreprise de l'équipement "à la maison" : écran, siège, casque
- Pouvoir faire des visio-conférences en télétravail



- Outils à améliorer
 - Lenteur réseau / VPN ; Difficultés de connexion qui réduit à néant les gains de productivité
 - Difficultés croissante concernant les webex : connexion, débit
 - Matériels et outils à moderniser pour rattraper le retard par rapport à d'autres entreprises comparables
- Management
 - Manque de confiance de la part de certains managers ("Télétravail = vacances")
 - Besoin de formation à de nouvelles formes de management
- Organisation
 - Horaires de travail à cadrer : disponibilité, pauses
 - Planifier les retours sur site pour permettre une bonne communication / synchronisation au sein des équipes

Considérations CFE-CGC :

Les périodes de confinement ont démontré que le télétravail peut être très efficace si il est pratiqué correctement dans un environnement adapté. 82% 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.

La CFE-CGC dès le printemps 2020 a demandé l'ouverture d'une négociation sur l'accord de télétravail afin de le faire évoluer suite à vos différentes demandes, confirmées par ce sondage.

Une concertation s'est tenue en décembre au niveau Airbus Defence and Space ; un document regroupant les principales demandes a été rédigé afin de nourrir la négociation au niveau Airbus.

TRAVAIL SUR SITE

Avez-vous été **confronté à des difficultés** ? **Oui à 22%**

Principales difficultés citées : Désorganisation (pas de planification des présences sur site), réseau / outils, non respect des consignes sanitaires édictées par l'entreprise, manque d'échanges informels (machines à café).

Vos commentaires :

Sécurité sanitaire

- Tout est mis en œuvre pour préserver la sécurité : très rassurant
- Très sûr lorsque les consignes sont respectées : "ce qui pose problème ce sont les récalcitrants"
- Lieu considéré le plus à risque : le restaurant d'entreprise aux heures de pointe

Organisation

- TROP de monde en télétravail:
 - Difficulté à faire avancer les activités. Besoin d'un planning partagé sur les jours de Télétravail des collègues
 - Manque de contact social, échanges réduits
 - On se retrouve parfois seul dans l'open-space (sécurité et isolement)
- Pression de certains managers à venir sur site

Considérations CFE-CGC :

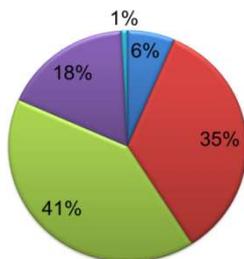
Les mesures sanitaires prises ont été d'un très bon niveau et ont permis de rassurer une très grande majorité des salariés. Par ailleurs l'organisation de "réunions" d'équipes pourrait pallier le manque de synchronisation. Une planification de la présence sur site pour les salariés d'une même équipe est une demande récurrente.

CHARGE ET PLAN DE CHARGE

Charge de Travail

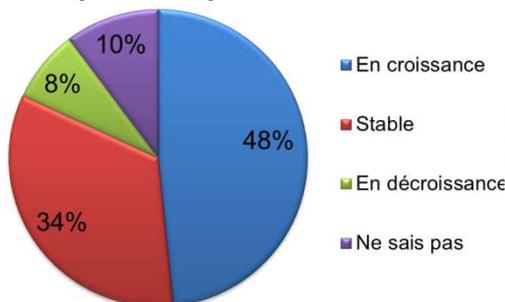


Déc 2020 / Jan 2021

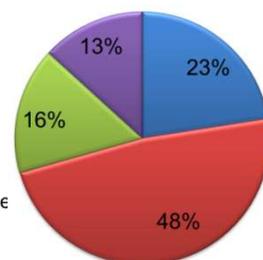


Mai 2020

Plan de charge de votre secteur pour les prochains mois



Déc 2020 / Jan 2021



Mai 2020

Vos commentaires :

- Peu d'informations par certains managers
- Danger lors de départ de ressources expérimentées (retraite, démissions, PSE) : pas de transfert de compétences et pas de remplacement.
- Beaucoup plus d'intervenants extérieurs, inexpérience des sous-traitants sur site, trop de jeunes sans expérience
- Économies drastiques demandés aux fonctions centrales donc plus de travail pour ceux qui restent

- Croissance attendue, mais contexte de tension sur le recrutement, ce qui augmente implicitement la charge des équipes. Charge très élevée et quasi impossibilité de recruter
- Incohérent avec la politique sociale de la maison, qui est en plan social.
- R/D et R/T sont à 0 : comment préparer le futur ?
- Activité maritime sinistrée: "va certainement disparaître"
- Plan de charge très différent suivant les secteurs : va de la surcharge chronique à une sous charge ponctuelle

Considérations CFE-CGC :

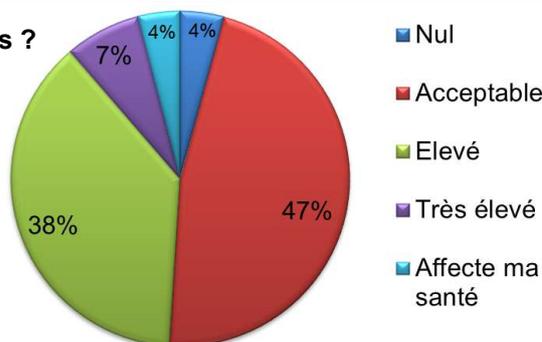
Il est inquiétant de constater que pour 24% des salariés (en augmentation de 6% depuis mai) la charge de travail ne leur permet pas de "tout faire correctement", et qu'elle est même "ingérable" pour 1%. Seuls 8% des salariés s'attendent à une baisse de plan de charge dans les prochains mois. Dans ce contexte, réduire les effectifs d'ADS (non remplacement de départs, PSE, "quasi impossibilité" à embaucher) fait courir le risque d'une surcharge de travail importante dans certaines équipes.

STRESS

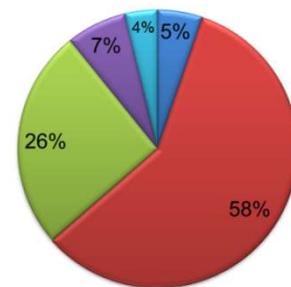
Comment qualifieriez vous votre niveau de stress ?

Avez-vous contacté le Service de Santé au Travail ?

Oui 6%



Déc 2020 / Jan 2021



Mai 2020

Vos commentaires :

Charge, échéances, objectifs

- Objectifs (non révisés malgré la crise sanitaire) intenable sans travailler des week-end ou en congés pour certains secteurs (voir par exemple la production équipement au dernier trimestre)
- Pas le temps de faire son travail correctement
- Charge liée à du reporting "urgent" démesuré et inutile
- Charge importante, pas d'anticipation, management court terme

Organisation, processus, outils

- Injonctions contradictoires
- Processus bureaucratiques et non adaptés
- Absence de dynamique Société : réduction des effectifs plutôt que développement des activités
- Travail effectivement demandé plus que ce qui est dans la fiche de poste (intérim d'un autre poste pendant des mois)

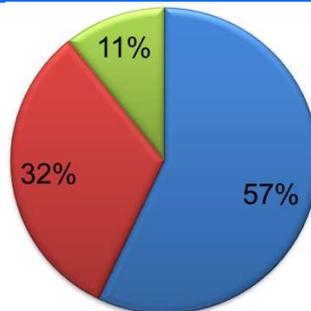
Considérations CFE-CGC :

38% des salariés considèrent leur niveau de stress élevé (26% en mai), 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. Incompréhension des salariés devant l'augmentation de la charge et la réduction des effectifs. La CFE-CGC demande que le plan de charge d'Airbus DS soit rapidement réactualisé et 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'allégement des processus et la bureaucratie ! Stop aux indicateurs tous azimuts et redondants !

CONFIANCE EN L'AVENIR

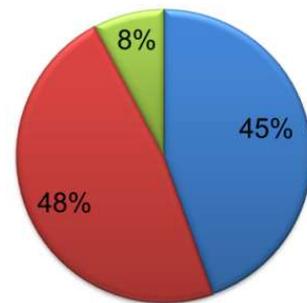
Quel est votre niveau de confiance sur l'avenir d'Airbus Defence and Space ?

La confiance a été restaurée depuis mai dernier suite aux nombreux gains de contrats.



Déc 2020 / Jan 2021

■ Confiant
■ Inquiet
■ Sans avis



Mai 2020

Vos commentaires :



- La force d'ADS réside dans ses activités variées
- Spatial : besoins de nos Clients en hausse. Nouveaux contrats.
- De très grandes forces : notre savoir-faire incarné par nos salariés



- PSE et charge en augmentation ?
- Coupure dans les budgets de R&T, R&D, Réponses à Appel d'Offres sont dévastateurs à moyen long terme.
- Maritime Surveillance : manque de postes clés, perte de connaissances, marchés en baisse. Départs en cascade en sus du PSE

CONCLUSION

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.

ET MAINTENANT ?

Dans un prochain tract nous vous présenterons les résultats des réponses aux questions sur les processus internes Airbus DS et Groupe, sur les outils informatiques, et sur l'organisation d'Airbus DS et du Groupe.

Nous remercions les 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 avec la Direction pour la meilleure exécution et le suivi du 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 au premier trimestre.

Nous ferons évoluer et renouvellerons ce sondage 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 ADS adjoint : **D. VANCAYZEELE 01 61 38 85 03**