

Enquête réalisée du 10 au 18 juin 2021 par les sections **CFDT** de Bourges, Le Plessis-Robinson et Selles-Saint-Denis auprès des salariés de MBDA France.

Un millier de réponses dans toutes les catégories professionnelles, des managers aux apprentis, de tous les sites y compris des personnes non télétravailleurs.

Vous trouverez ici le détail de toutes les réponses et l'analyse de la **CFDT**.

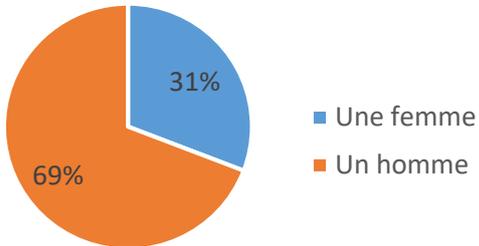
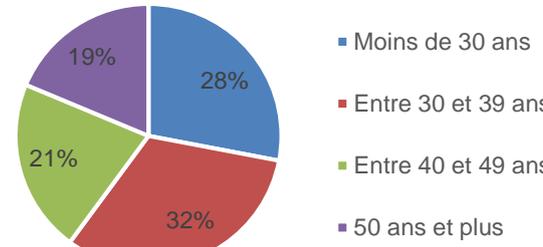
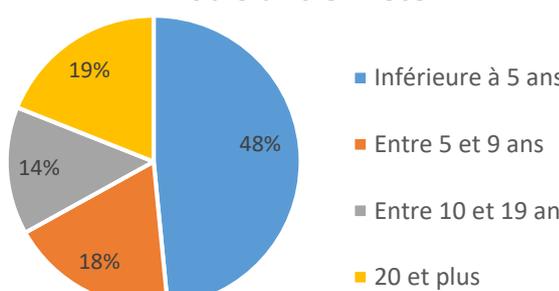
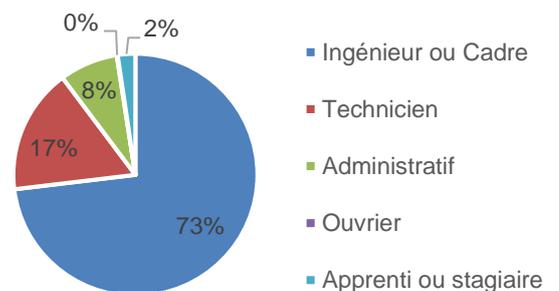
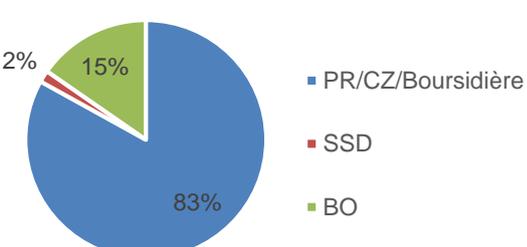
## Table des matières

<b>Réponses des Salariés télétravailleurs .....</b>	<b>2</b>
1. Informations générales sur les répondants :.....	2
2. Le télétravail et vous .....	3
3. Et après ?.....	10
4. Synthèse des réponses des télétravailleurs .....	16
<b>Réponses des Salariés sur site (non télétravailleurs).....</b>	<b>17</b>
1. Informations générales sur les répondants :.....	17
2. Le télétravail et vous .....	18
3. Et après ?.....	19
4. Synthèse des réponses des travailleurs sur site .....	23
<b>Réponses des Managers .....</b>	<b>24</b>
1. Informations générales sur les répondants :.....	24
2. Le télétravail et vous .....	25
3. Et après ?.....	34
4. Synthèse des réponses des managers .....	39
<b>Conclusions et positions CFDT .....</b>	<b>40</b>

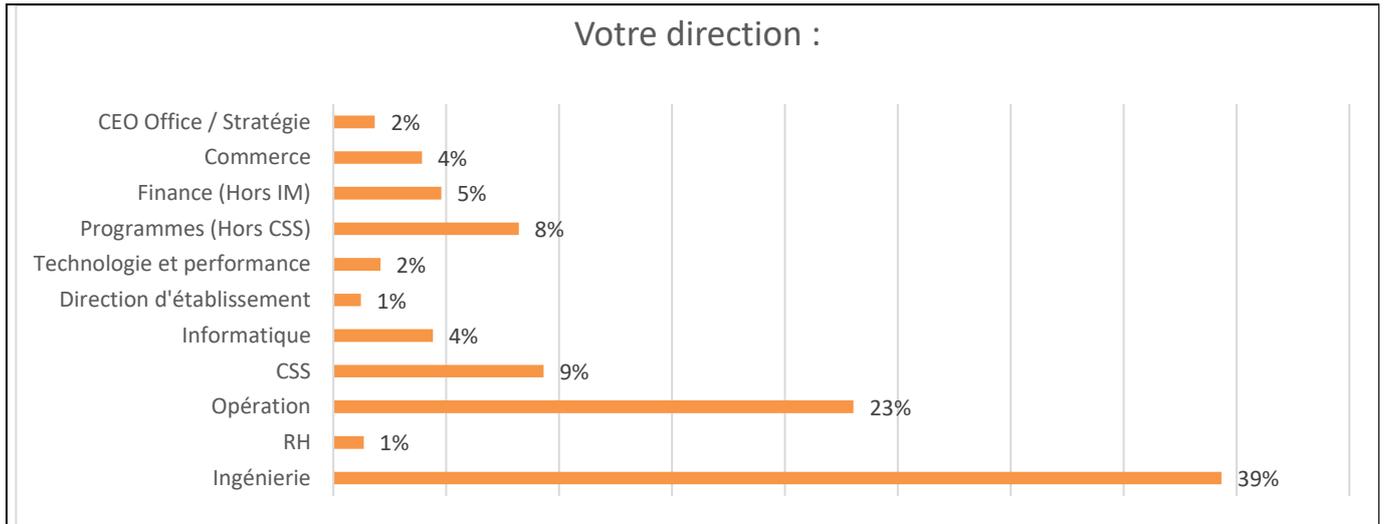
## Salariés télétravailleurs

### Réponses des Salariés télétravailleurs

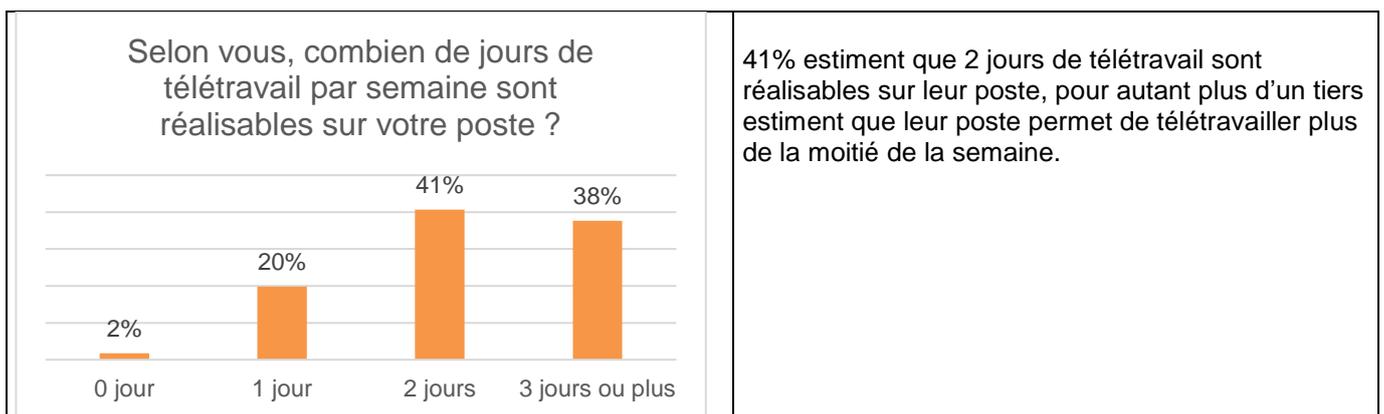
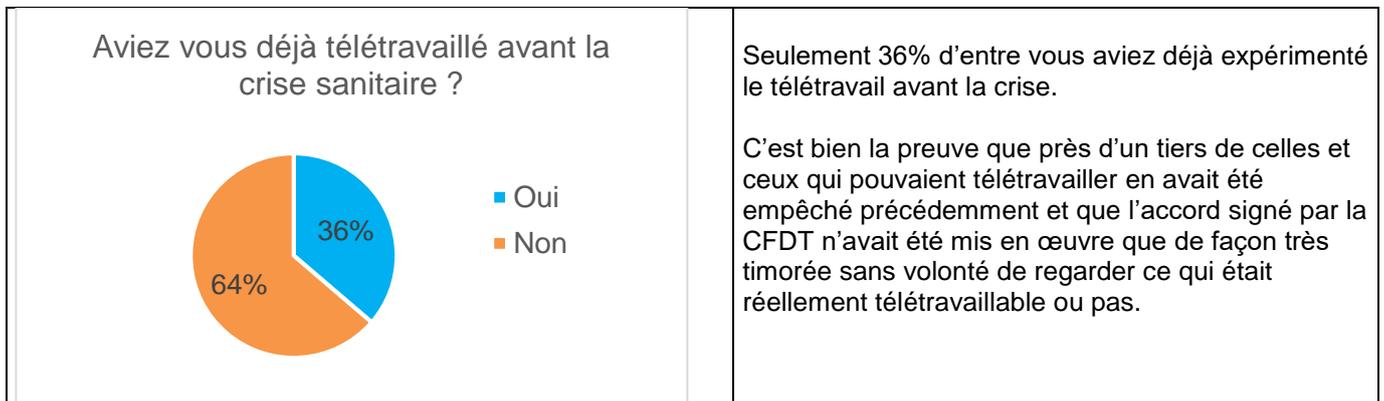
#### 1. Informations générales sur les répondants :

 <p>■ Une femme ■ Un homme</p>	<p>Vous avez :</p>  <p>■ Moins de 30 ans ■ Entre 30 et 39 ans ■ Entre 40 et 49 ans ■ 50 ans et plus</p>
<p>Répartition F/H MBDA France : Femmes 23,2 % Hommes 76,8 %</p>	<p>Effectifs par âge MBDA France : &lt;30 ans : 23,5 % ; 30-39 ans : 22, % ; 40-49 ans : 21,5 % &gt; 50 ans : 33 %</p>
<p>Votre ancienneté :</p>  <p>■ Inférieure à 5 ans ■ Entre 5 et 9 ans ■ Entre 10 et 19 ans ■ 20 et plus</p>	<p>Votre catégorie socio-professionnelle :</p>  <p>■ Ingénieur ou Cadre ■ Technicien ■ Administratif ■ Ouvrier ■ Apprenti ou stagiaire</p>
<p>Effectifs par ancienneté MBDA France : &lt;5 ans : 38 % ; 5 à 9 ans : 15 % ; 10 à 19 ans : 17 % &gt; 20 ans : 29 %</p>	<p>CSP MBDA France : I/C : 63% ; Administratif : 7% ; Technicien : 17 % Ouvrier : 9% Apprenti : 4%</p>
<p>Votre établissement :</p>  <p>■ PR/CZ/Boursidière ■ SSD ■ BO</p>	<p>Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir répondu. Les plus jeunes ont été proportionnellement les plus intéressés par notre enquête. Les secteurs d'activités des répondants sont relativement conformes à la population de l'entreprise. Si les répondants sont plus nombreux au Plessis-Robinson, les salariés de Région Centre ne sont pas en reste.</p>
<p>Effectifs établissements MBDA France : Bourges : 31,5 % Le Plessis-Robinson : 63 % Selles-Saint-Denis : 5,5 %</p>	

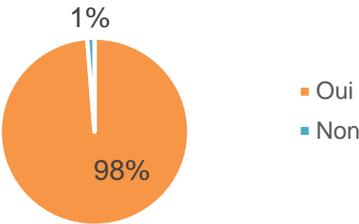
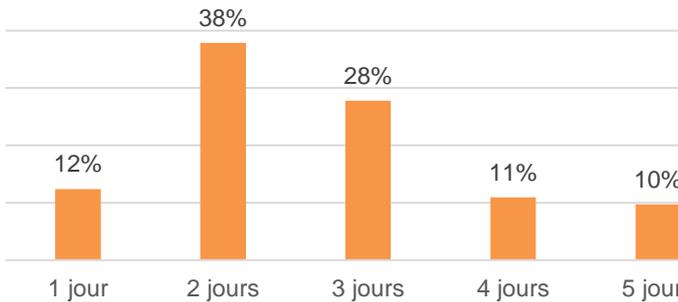
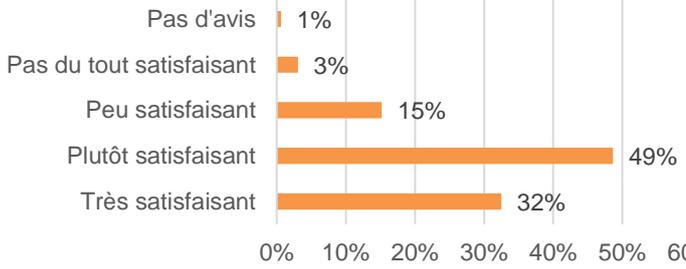
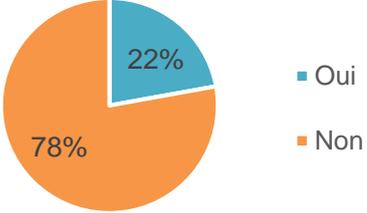
## Salariés télétravailleurs



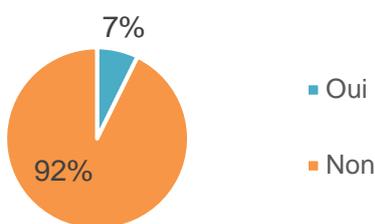
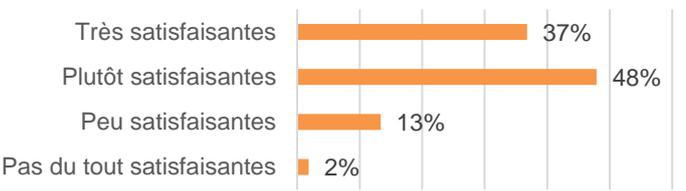
## 2. Le télétravail et vous

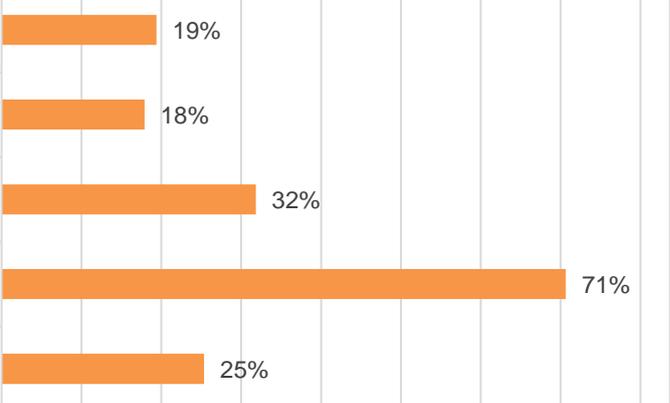


## Salariés télétravailleurs

<p>Avez-vous télétravaillé pendant le premier confinement ou depuis ?</p>  <p>1% 98%</p> <p>■ Oui ■ Non</p>	<p>64% des répondants n'avaient pas télétravaillé avant la crise sanitaire et pourtant vous êtes 98% à l'avoir fait depuis, preuve qu'il y avait des freins au télétravail dans l'entreprise jusqu'alors.</p>
<p>Combien de jours de télétravail par semaine vous ont été accordés ?</p>  <p>12% 38% 28% 11% 10%</p> <p>1 jour 2 jours 3 jours 4 jours 5 jours</p>	<p>En réponse à la crise sanitaire, il a été accordé plus de jours de télétravail que ce que les salariés estiment réalisables sur leurs postes.</p> <p>Pourtant, au tout début de la crise sanitaire, vos retours étaient plutôt un souhait de télétravailler plus que ce que votre hiérarchie vous accordait.</p> <p>Une évolution de la situation a donc été sensible dans les mois suivants le premier confinement.</p>
<p>Votre équipement de télétravail est :</p>  <p>Pas d'avis 1% Pas du tout satisfaisant 3% Peu satisfaisant 15% Plutôt satisfaisant 49% Très satisfaisant 32%</p> <p>0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%</p>	<p>L'équipement de télétravail est globalement satisfaisant voire très satisfaisant à 32% mais pour 15% des répondants, des améliorations peuvent être apportées (15% de peu satisfaisant).</p>
<p>Avez-vous reçu de MBDA des équipements supplémentaires (écran, clavier, siège etc.)</p>  <p>22% 78%</p> <p>■ Oui ■ Non</p>	<p>A près de 80%, vous n'avez pas reçu d'équipements supplémentaires pour améliorer vos conditions de télétravail. On peut s'interroger sur l'information fournie par la direction sur ce sujet. Qui connaît la procédure pour obtenir un fauteuil ou un écran supplémentaire ? Pourtant, cela est possible !!</p>

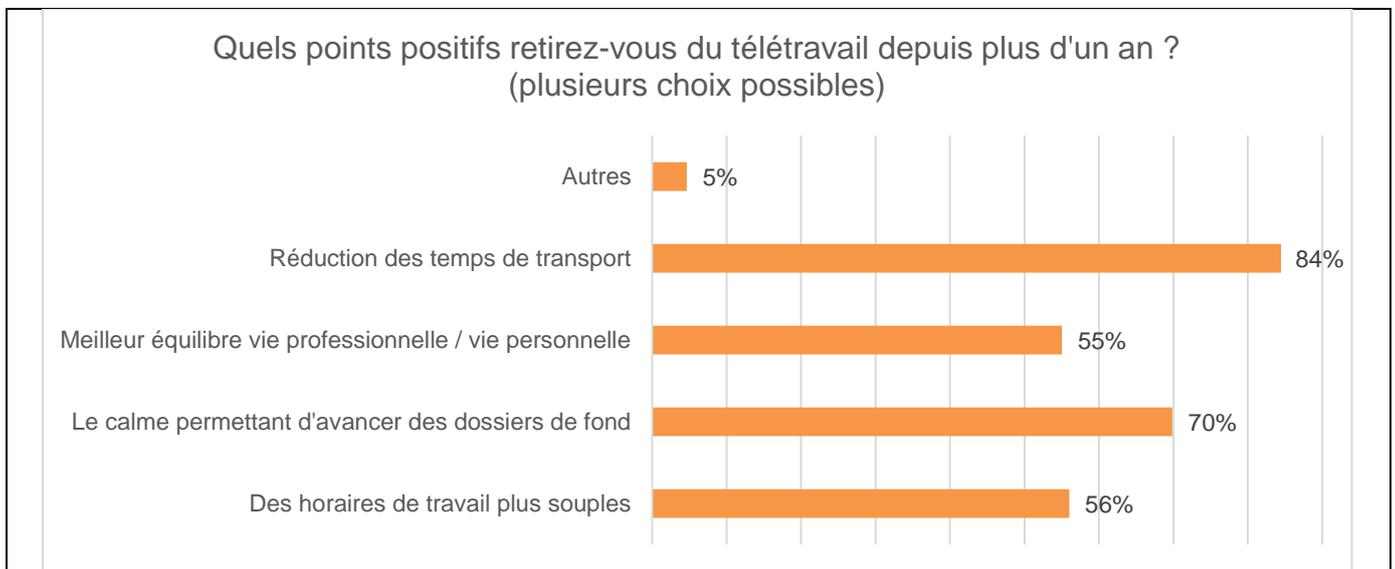
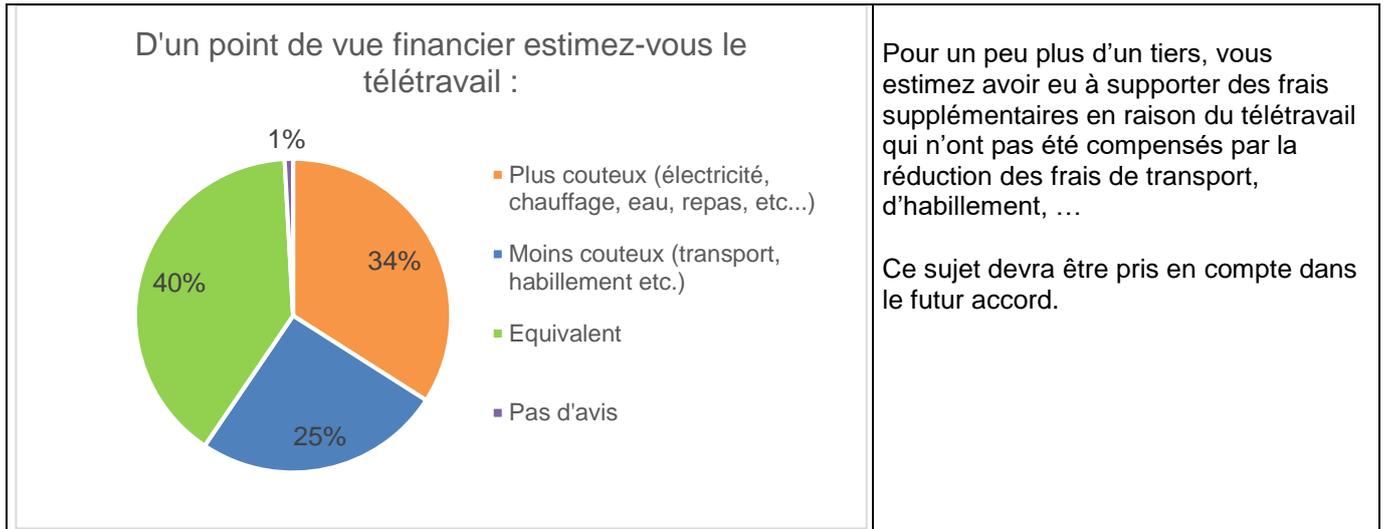
## Salariés télétravailleurs

<p>Auriez-vous eu besoin de formations sur les outils, les bonnes pratiques</p>  <p>7% 92%</p> <p>■ Oui ■ Non</p>	<p>Pour la très grande majorité des télétravailleurs, l'utilisation des outils n'a pas généré de difficulté et aucune formation ne s'est avérée nécessaire. La grande majorité des salariés s'est adaptée pour travailler dans ces nouvelles conditions.</p>
<p>Globalement diriez-vous que vos conditions de travail en télétravail sont ou ont été :</p>  <p>Très satisfaisantes 37% Plutôt satisfaisantes 48% Peu satisfaisantes 13% Pas du tout satisfaisantes 2%</p>	<p>Globalement, vous estimez vos conditions de travail d'un bon niveau.</p> <p>Cependant, 15% estiment que leurs conditions ne sont pas satisfaisantes. Il faudra en tenir compte dans la mise en œuvre d'un futur accord sur le télétravail.</p>

<p>Si peu ou pas du tout satisfaisantes, pour quelles raisons ? (plusieurs choix possibles)</p>	
<p>Autres</p> <p>Difficultés professionnelles (manque d'autonomie, accès aux documents, accès aux logiciels, utilisation des outils de communication, ..)</p> <p>Difficultés personnelles (manque de motivation, trop d'autonomie, sentiment d'isolement, ..)</p> <p>Difficultés matérielles : (réseau, mobilier, absence de ...)</p> <p>Difficultés familiales (enfants à garder, plusieurs personnes télétravaillent à la maison, autres.)</p>	 <p>19% 18% 32% 71% 25%</p>

Les principales difficultés rencontrées sont liées au matériel (réseau, mobilier, ..). Les difficultés personnelles viennent ensuite. Les difficultés en lien avec la garde des enfants ne sont pas majoritaires et devraient disparaître dans le cadre du télétravail hors période de crise (les enfants seront à l'école et les salariés ne tiennent pas à « les avoir dans leurs pattes » !!)

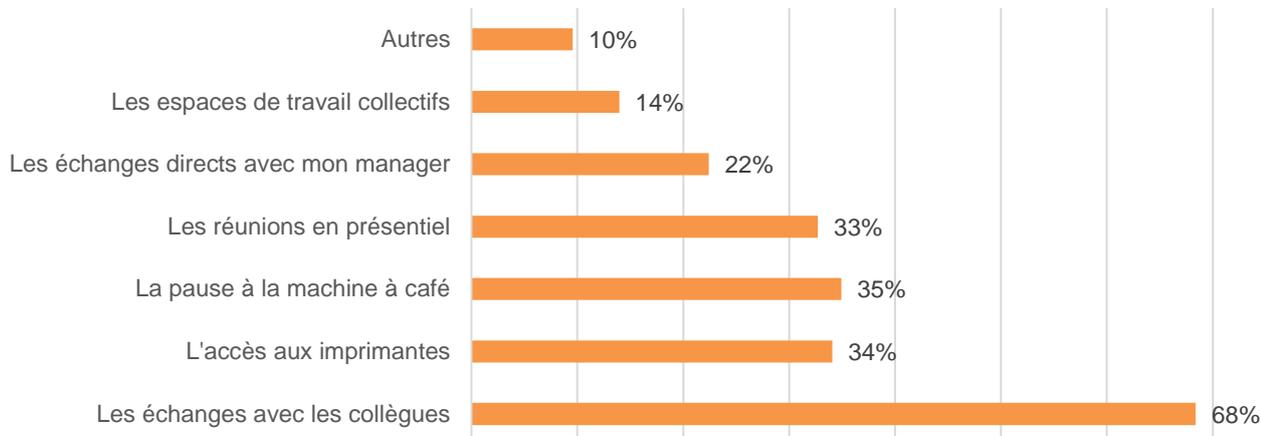
## Salariés télétravailleurs



Pour plus de 80%, la réduction du temps de transport est un point positif mais le calme pour traiter les dossiers est largement avancé devant le meilleur équilibre vie pro/vie perso. Vous estimez aussi que les horaires de travail plus souples ont un intérêt.

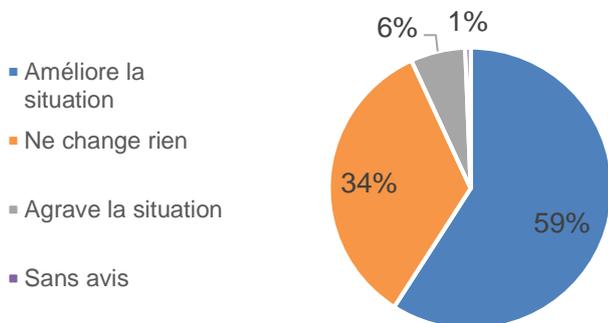
## Salariés télétravailleurs

Quels points négatifs retirez-vous du télétravail depuis plus d'un an ? Ce qui m'a manqué ? (plusieurs choix possibles)



L'aspect contact humain (échanges avec les collègues, réunions en présentiel, la pause à la machine à café) est véritablement le point noir du télétravail. Cependant, il convient certainement de relativiser cet aspect dans le cadre d'une organisation du télétravail hors période de crise où le télétravail sera moins massif et où les salariés pourront revenir sur site plusieurs jours par semaine.

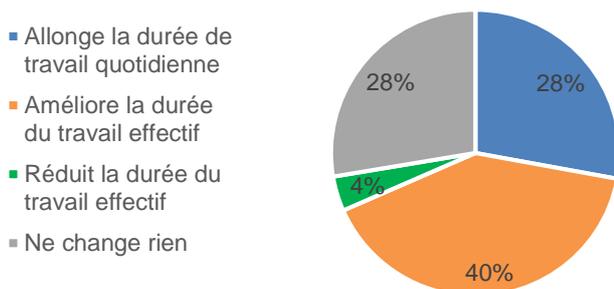
En ce qui concerne le stress et la fatigue diriez-vous que le télétravail :



Le télétravail a un effet bénéfique pour la majorité sur l'aspect fatigue et stress, c'est un peu moins vrai pour les managers qui ne sont que 41% à le penser.

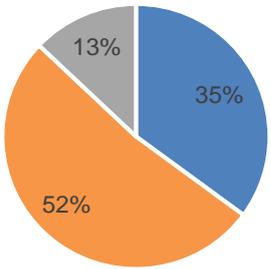
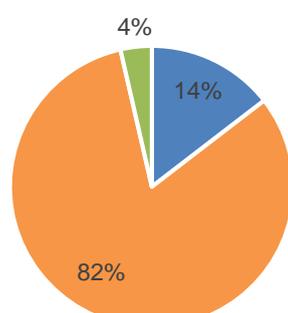
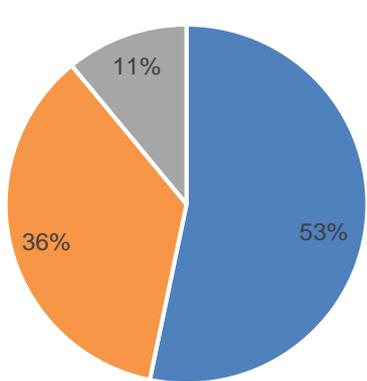
Mais pour 6% le télétravail aggrave la situation de stress et de fatigue. Une analyse particulière devra être menée pour déterminer les causes de cette aggravation et rechercher des solutions.

En ce qui concerne le temps de travail, estimez-vous que le télétravail :

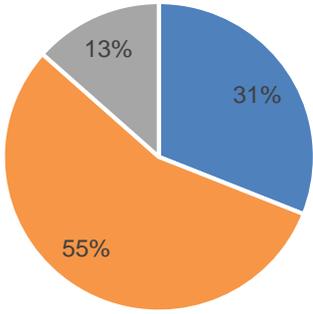
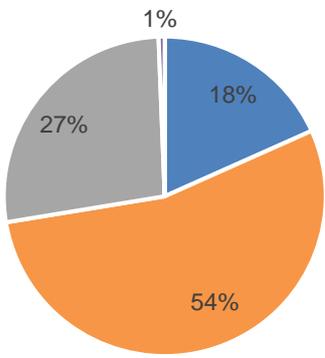
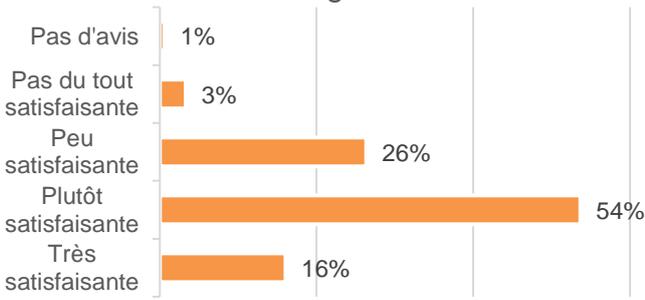


Pour 40%, le temps de travail sans être forcément plus long est plus dense et pour 28%, le temps de travail est allongé.

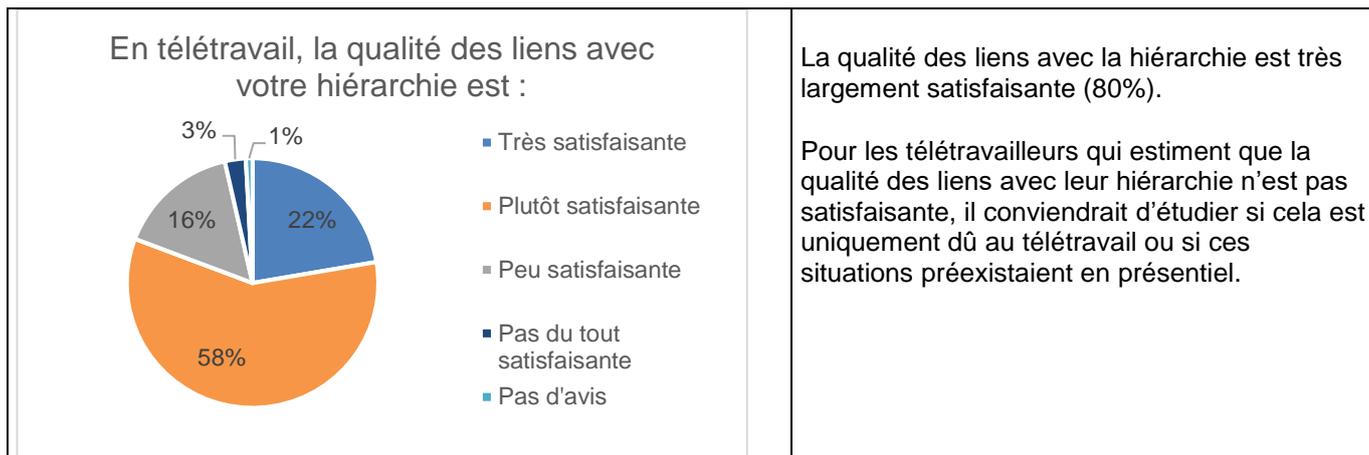
## Salariés télétravailleurs

<p>Concernant l'efficacité en télétravail estimez-vous être :</p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Plus efficace qu'en présentiel</li> <li>■ Aussi efficace qu'en présentiel</li> <li>■ Moins efficace qu'en présentiel</li> </ul>	<p>Le télétravail n'est pas un frein à l'efficacité du travail puisque vous estimez à 35% être plus efficace en télétravail qu'en présentiel et pour 52% le télétravail n'a pas d'impact sur votre efficacité.</p> <p>Ce sentiment est corroboré par l'avis des managers qui estiment qu'à 65% le télétravail a un impact positif sur l'efficacité des équipes.</p>
<p>Concernant l'autonomie en télétravail estimez-vous être :</p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Plus autonome qu'en présentiel</li> <li>■ Aussi autonome qu'en présentiel</li> <li>■ Moins autonome qu'en présentiel</li> </ul>	<p>Vous êtes une très forte proportion à vous sentir suffisamment autonome en télétravail et 14% estiment avoir gagné en autonomie.</p> <p>Le manque d'autonomie des salariés ne pourra donc être mis en avant pour freiner le télétravail dans un futur accord.</p>
<p>Concernant la concentration en télétravail estimez-vous être :</p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Plus concentré qu'en présentiel</li> <li>■ Aussi concentré qu'en présentiel</li> <li>■ Moins concentré qu'en présentiel</li> </ul>	<p>Il est incontestable que la concentration est largement améliorée en télétravail car seulement 11% pensent être moins concentrés alors que 53% considèrent l'être plus.</p> <p>Cela pose la question aussi de la généralisation des open spaces bruyants non propices à la concentration.</p>

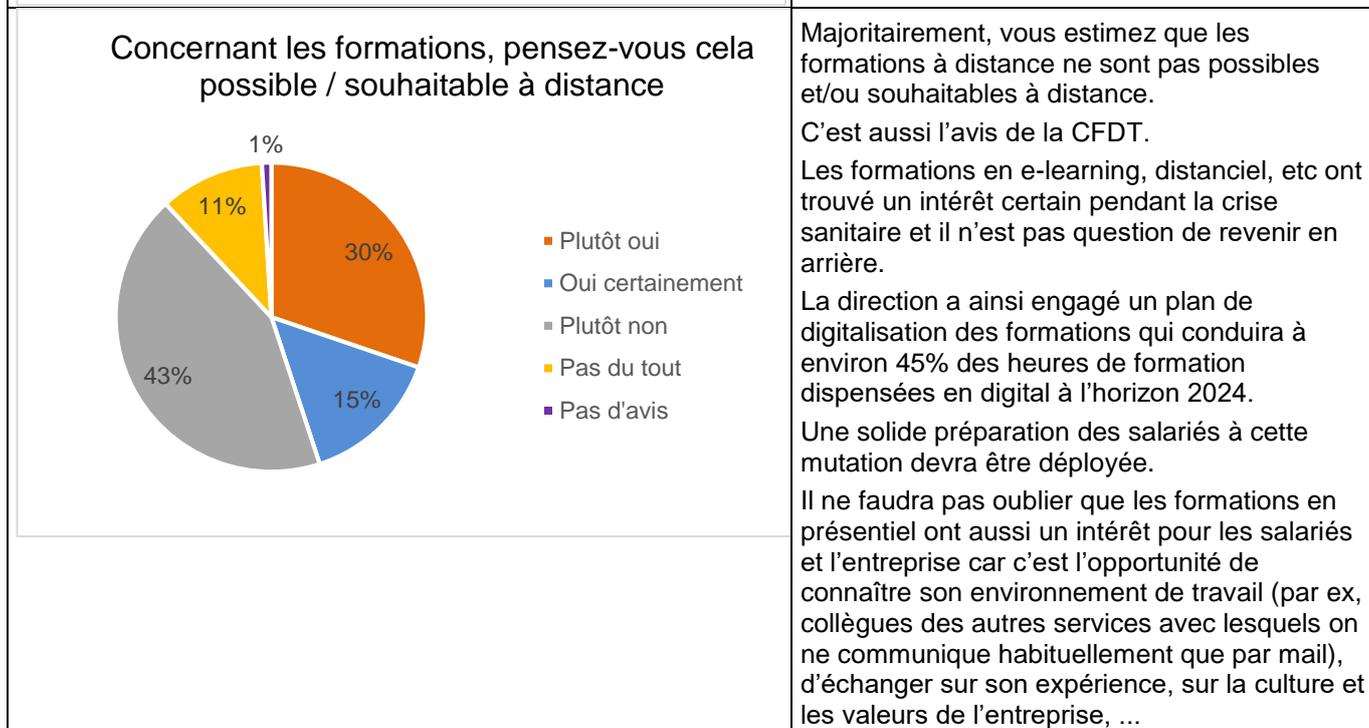
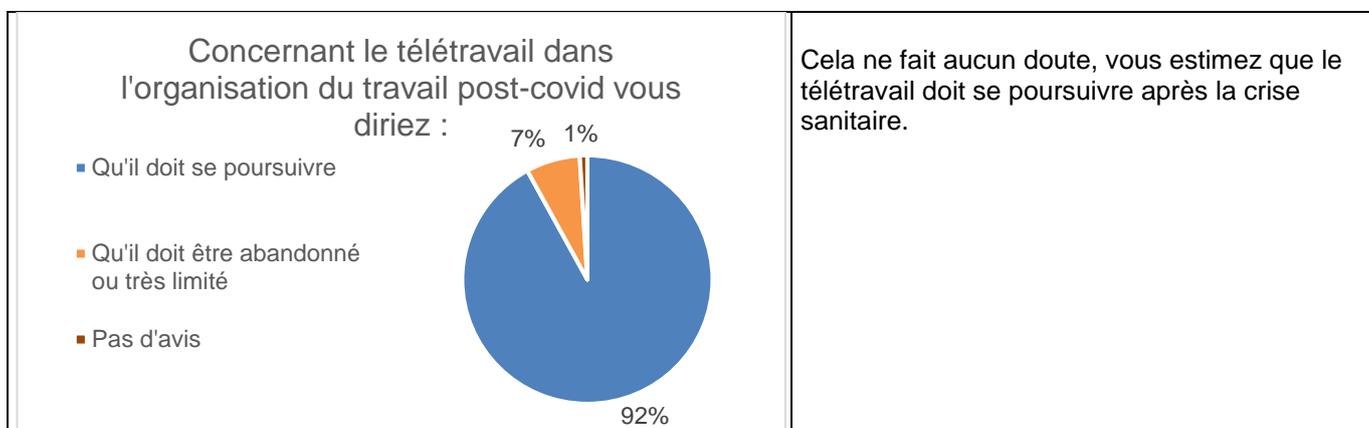
## Salariés télétravailleurs

<p>En ce qui concerne votre motivation au travail diriez-vous que le télétravail:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Améliore votre motivation</li> <li>■ Ne change rien</li> <li>■ Dégrade votre motivation</li> </ul>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Améliore votre motivation</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td>Ne change rien</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>Dégrade votre motivation</td> <td>13%</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Pourcentage	Améliore votre motivation	31%	Ne change rien	55%	Dégrade votre motivation	13%	<p>De même que pour la concentration, la motivation ne souffre pas du télétravail et est même améliorée pour près d'un tiers.</p>				
Catégorie	Pourcentage												
Améliore votre motivation	31%												
Ne change rien	55%												
Dégrade votre motivation	13%												
<p>Concernant les réunions en télétravail estimez-vous qu'elles sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Plus efficace qu'en présentiel</li> <li>■ Aussi efficace qu'en présentiel</li> <li>■ Moins efficace qu'en présentiel</li> <li>■ Pas d'avis</li> </ul>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Plus efficace qu'en présentiel</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>Aussi efficace qu'en présentiel</td> <td>54%</td> </tr> <tr> <td>Moins efficace qu'en présentiel</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>Pas d'avis</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Pourcentage	Plus efficace qu'en présentiel	18%	Aussi efficace qu'en présentiel	54%	Moins efficace qu'en présentiel	27%	Pas d'avis	1%	<p>L'efficacité des réunions en télétravail semble être un peu dégradée par rapport aux réunions en présentiel (27% estiment qu'elles sont moins efficaces contre seulement 18% qui pensent qu'elles sont plus efficaces).</p> <p>Ce point pourra donc être un axe de travail pour mettre en place des améliorations.</p>		
Catégorie	Pourcentage												
Plus efficace qu'en présentiel	18%												
Aussi efficace qu'en présentiel	54%												
Moins efficace qu'en présentiel	27%												
Pas d'avis	1%												
<p>En télétravail, la qualité des liens avec vos collègues est</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Niveau de satisfaction</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pas d'avis</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Pas du tout satisfaisante</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Peu satisfaisante</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>Plutôt satisfaisante</td> <td>54%</td> </tr> <tr> <td>Très satisfaisante</td> <td>16%</td> </tr> </tbody> </table>	Niveau de satisfaction	Pourcentage	Pas d'avis	1%	Pas du tout satisfaisante	3%	Peu satisfaisante	26%	Plutôt satisfaisante	54%	Très satisfaisante	16%	<p>Pour une large majorité, la qualité des liens avec les collègues est satisfaisante.</p> <p>Mais il ne faut pas occulter les 29% qui estiment ces relations peu ou pas du tout satisfaisantes. Cependant, le développement du télétravail dans un contexte hors crise sanitaire devrait minimiser ces difficultés. C'est un axe de travail que l'on devra étudier.</p>
Niveau de satisfaction	Pourcentage												
Pas d'avis	1%												
Pas du tout satisfaisante	3%												
Peu satisfaisante	26%												
Plutôt satisfaisante	54%												
Très satisfaisante	16%												

## Salariés télétravailleurs

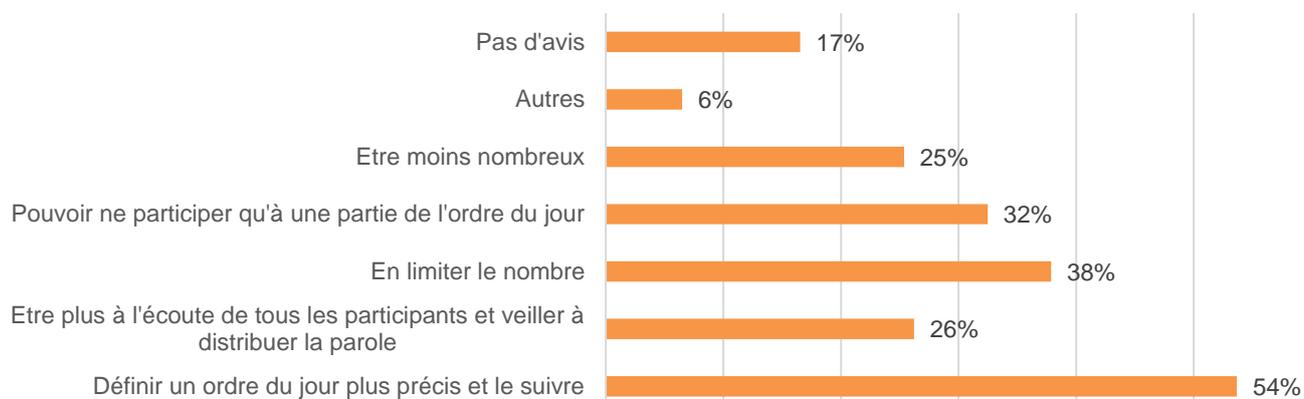


### 3. Et après ?



## Salariés télétravailleurs

A votre avis que faudrait-il faire pour améliorer l'efficacité des réunions ?  
(plusieurs réponses possibles)



L'axe principal pour améliorer l'efficacité des réunions est, selon vous, la meilleure définition de l'ordre du jour et l'application à suivre cet ordre du jour.

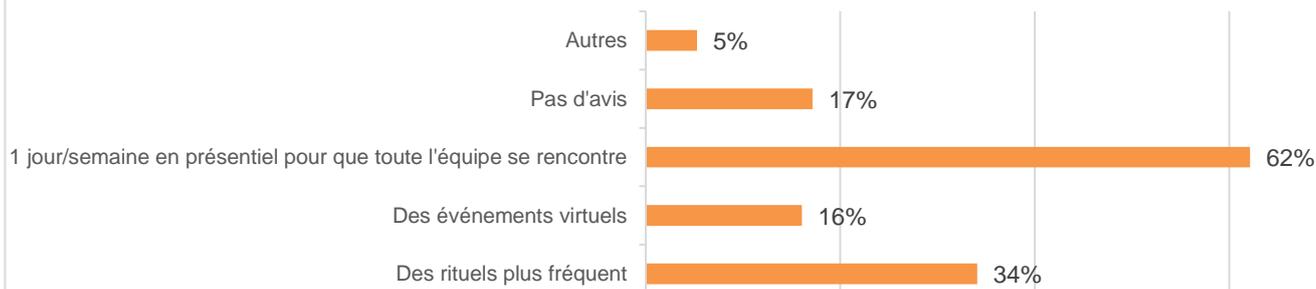
La réduction du nombre de réunions est aussi un axe fort tout comme la possibilité de n'assister qu'à une partie de la réunion.

De même, plusieurs rappellent la nécessité de respecter quelques bonnes pratiques (ne pas couper la parole, couper son micro lorsque l'on ne parle pas, respecter les horaires de la réunion, ..).

La préparation de la réunion, la rédaction d'un compte-rendu et sa relecture au début de la réunion suivante, l'attention à n'inviter que les personnes nécessaires, ainsi que l'animation des réunions sont des points que vous soulevez et qui devraient être des axes d'amélioration pour l'avenir.

Le souhait de pouvoir s'équiper de micros de bonne qualité et d'avoir un outil de collaboration partageable avec nos principaux partenaires (DGA, Safran, Airbus, ..) est évoqué.

Que faudrait-il faire pour améliorer la qualité des liens avec vos collègues ?  
(plusieurs réponses possibles)

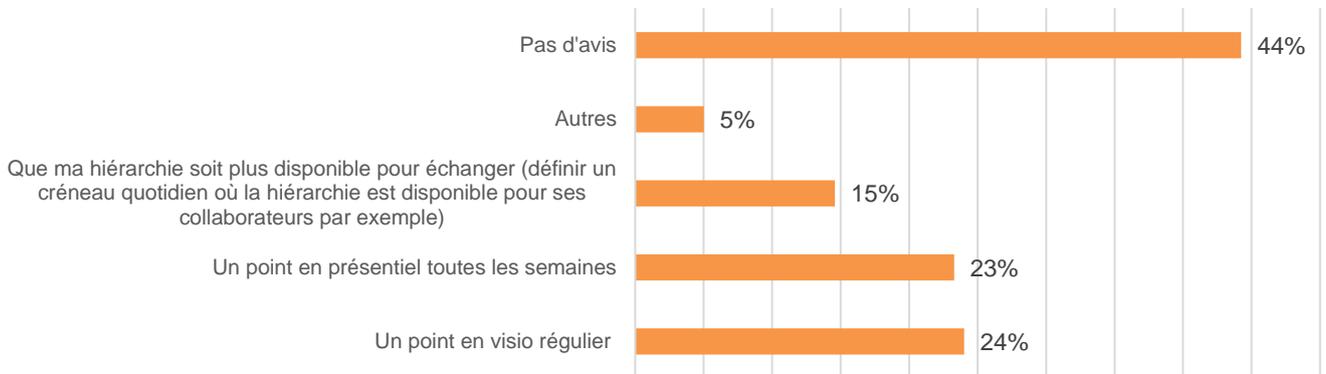


Il apparaît incontournable de prévoir au moins un jour de travail en présentiel avec l'équipe au complet pour maintenir et/ou améliorer la qualité des relations entre collègues. Des rituels plus fréquents seraient également appréciés.

Par contre, les événements virtuels ne sont pas souhaitables. D'ailleurs, vous êtes nombreux à réclamer le retour des pauses café, de repas au restaurant sans les plexi, des événements en présentiel (pots, afterwork, team building, ...)

## Salariés télétravailleurs

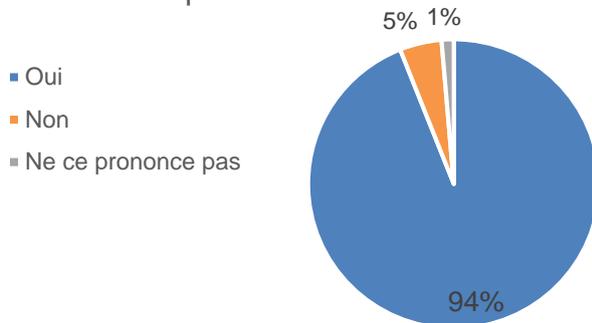
Que faudrait-il faire à votre avis pour améliorer la qualité des liens avec votre hiérarchie ? (plusieurs réponses possibles)



Les liens avec la hiérarchie ne semble pas poser de difficulté. Un peu plus de disponibilité des managers est parfois demandé mais des points/rendez-vous réguliers en présentiel ou en visio seraient sûrement tout aussi efficaces.

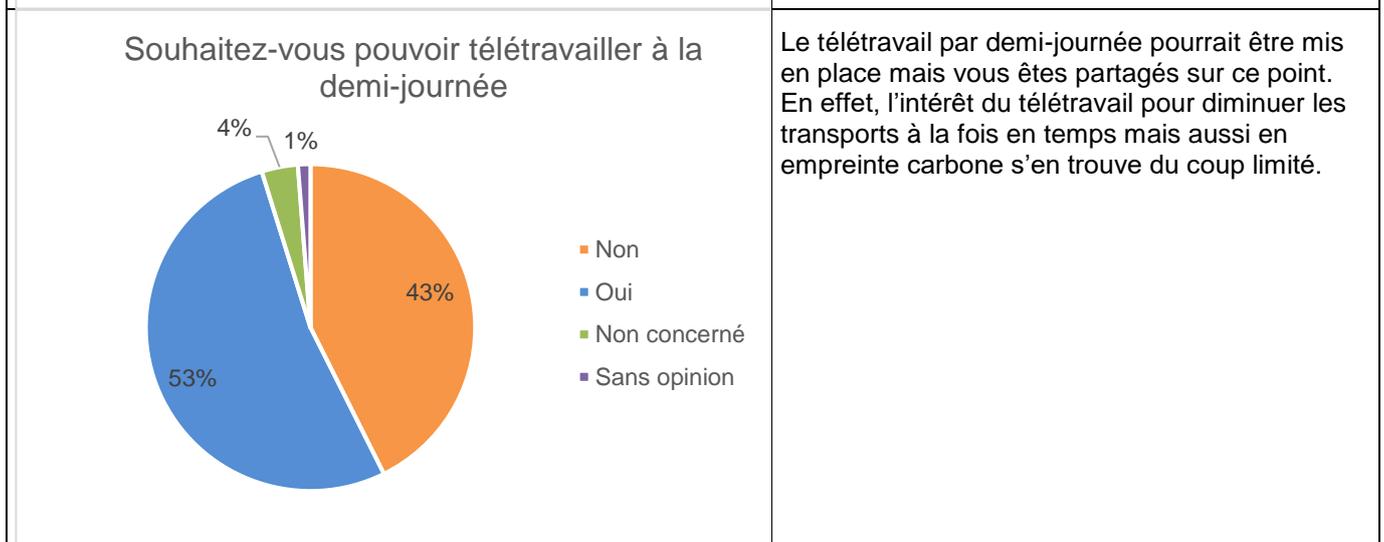
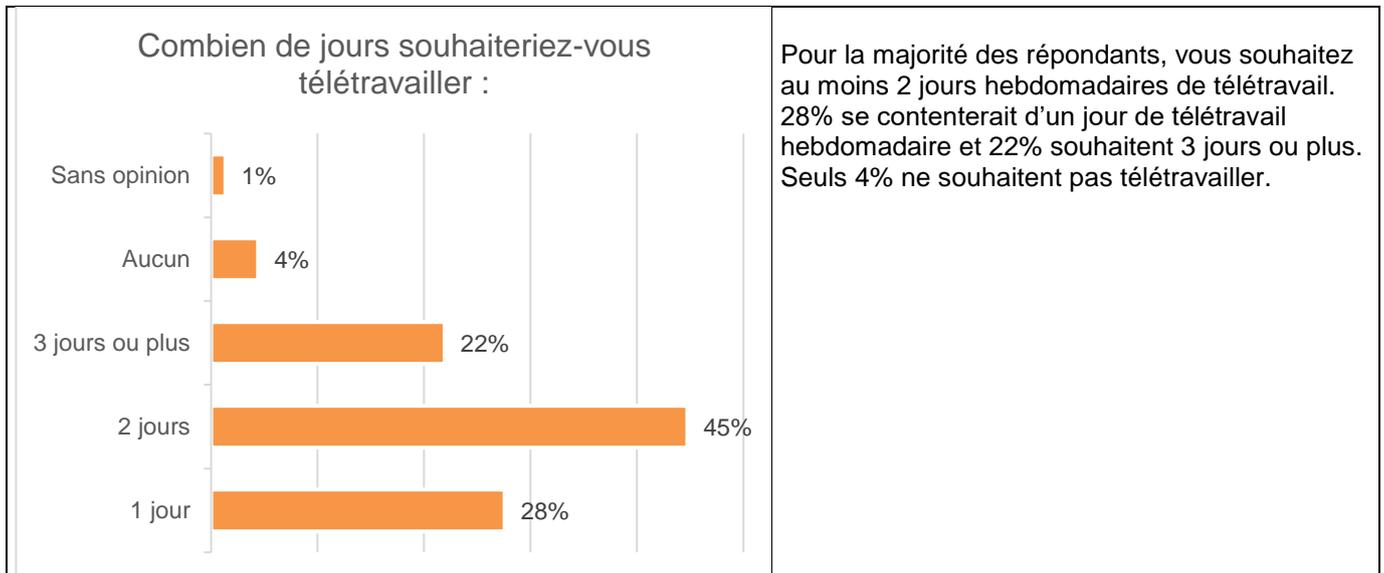
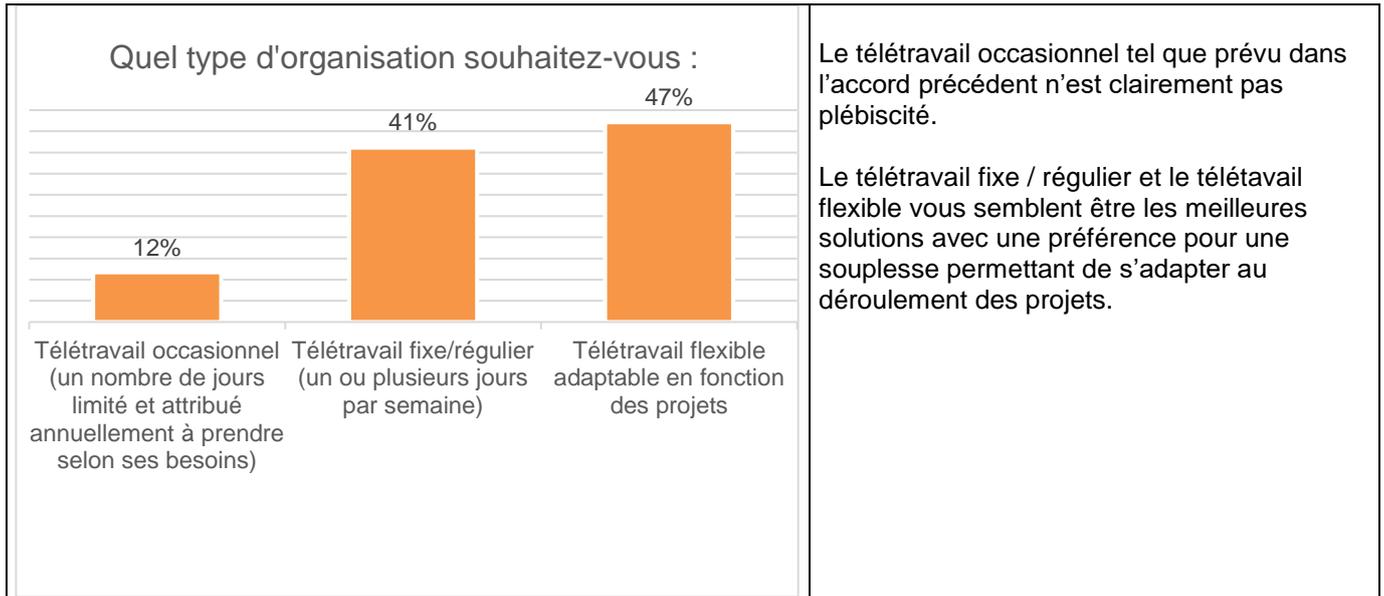
En contre-partie il faudra aussi songer à libérer du temps aux managers dont la gestion administrative du télétravail de leur équipe a été plus que chronophage.

En ce qui vous concerne, souhaitez-vous pouvoir télétravailler dans le cadre d'une organisation du travail hors période de crise ?

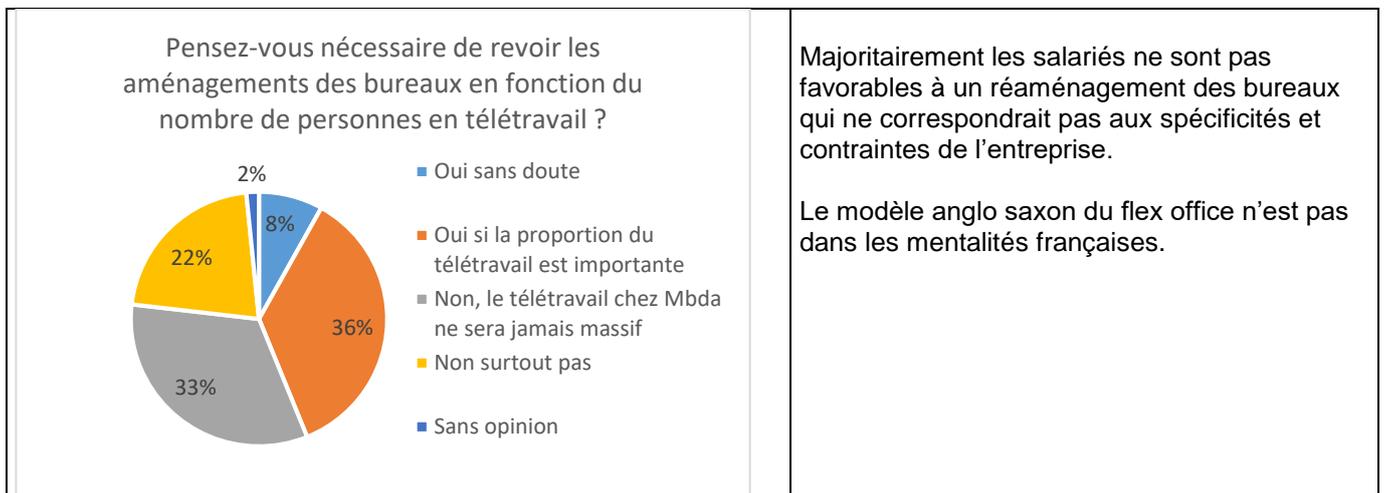
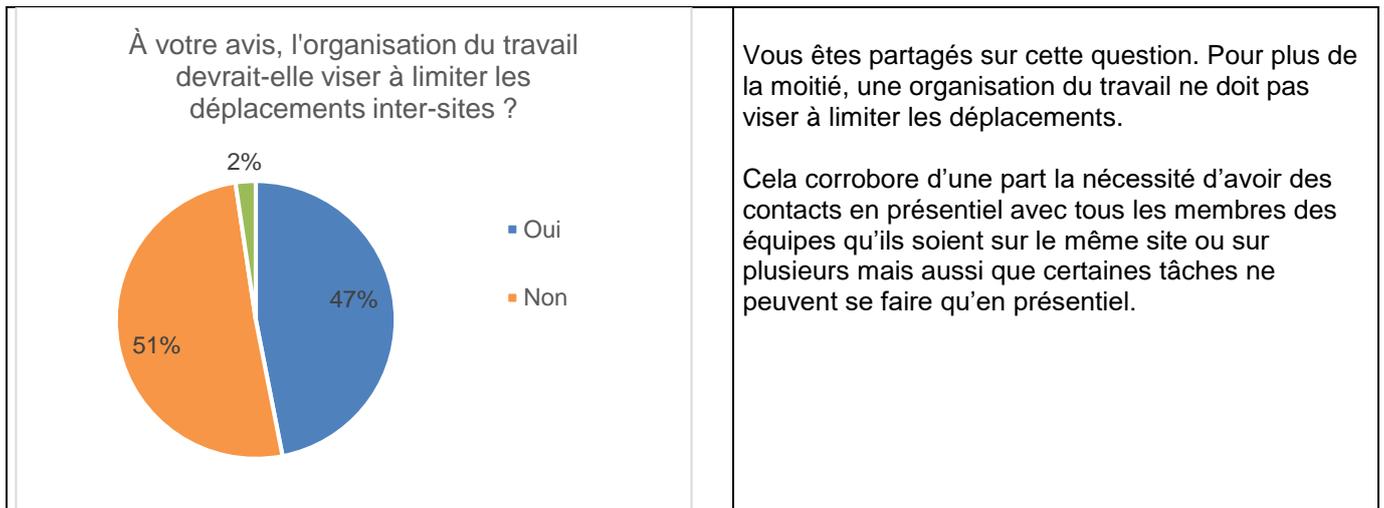
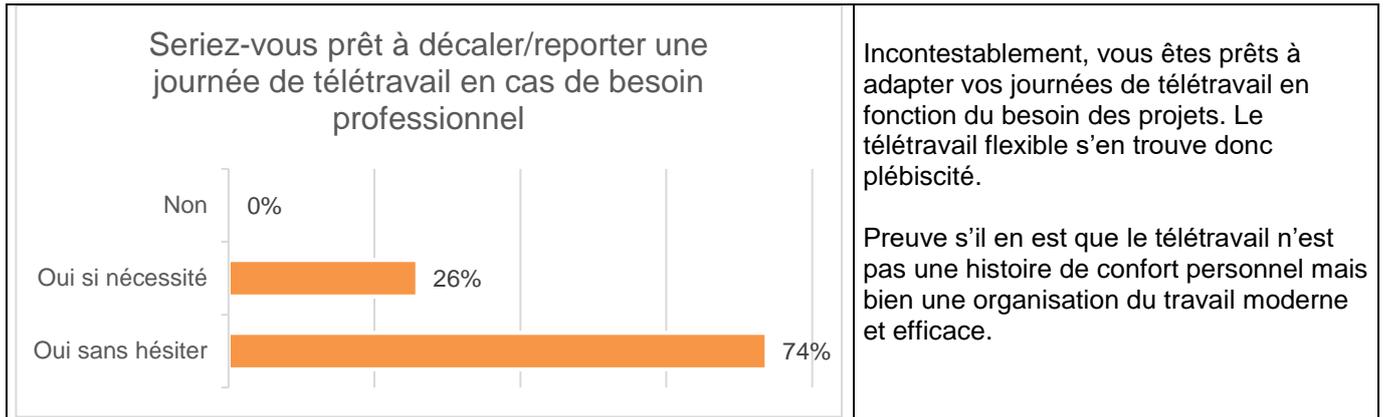


La réponse est sans appel, il faut pouvoir continuer à télétravailler après la crise COVID !! et vous êtes prêts à continuer dans ce mode d'organisation du travail.

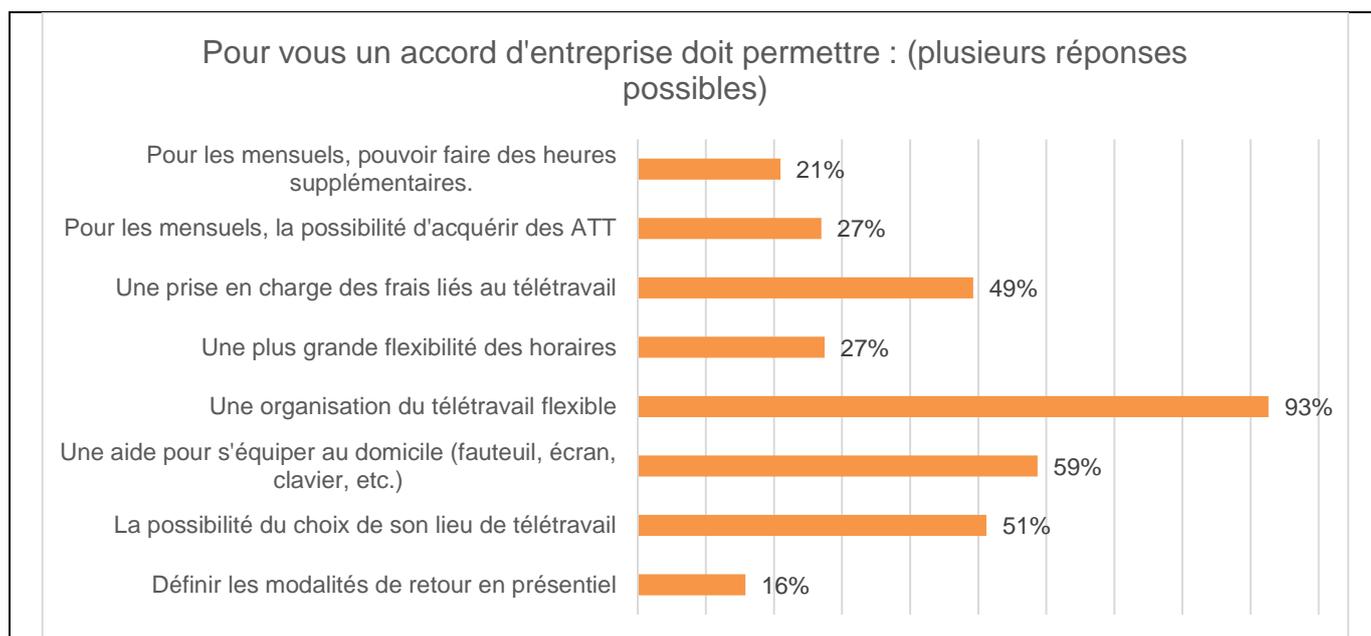
## Salariés télétravailleurs



## Salariés télétravailleurs

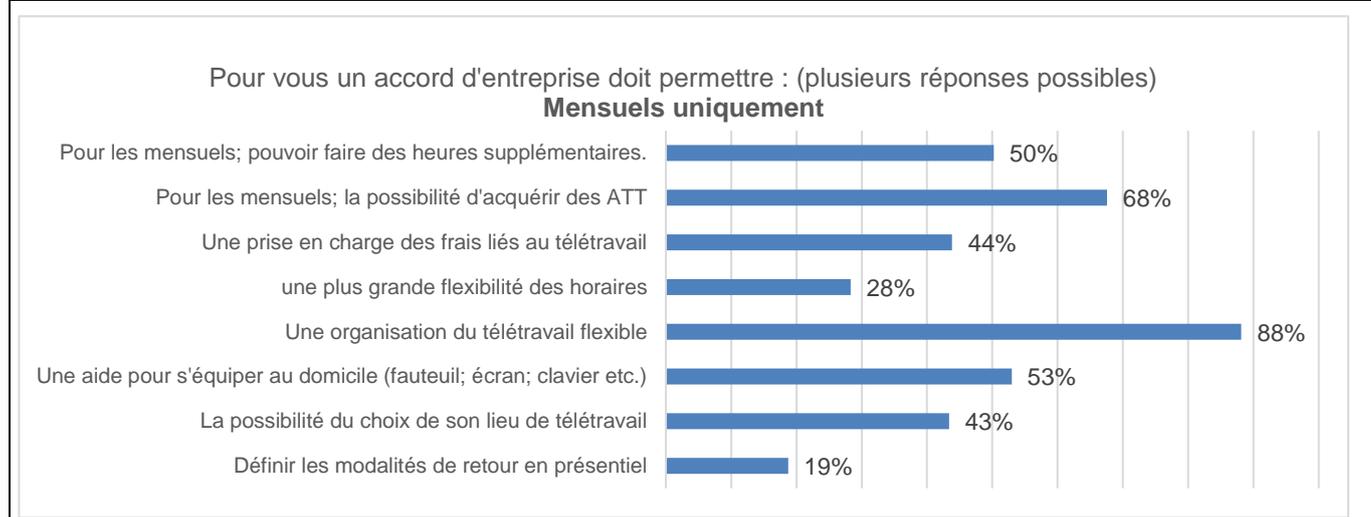


## Salariés télétravailleurs



Toutes CSP confondues, le futur accord sur l'organisation du travail doit prévoir un mode de télétravail flexible auquel on peut ajouter le souhait de voir une prise en charge des frais générés, une aide pour s'équiper à la maison et la possibilité de choisir son lieu de télétravail en dehors de sa résidence principale.

Une analyse plus détaillée sur les répondants mensuels, montre que la possibilité de générer des ATT est fortement souhaité par 68% de cette CSP et la moitié d'entre-eux souhaitent voir leurs heures supplémentaires prises en compte.



## Salariés télétravailleurs

### 4. Synthèse des réponses des télétravailleurs

La compilation des résultats et des commentaires montre que les salariés veulent poursuivre le télétravail dans une future organisation du travail.

L'intérêt du télétravail est grandement mis en avant non pas pour leur confort ou pour en tirer un avantage personnel mais bien pour leur efficacité dans le travail.

Même si certains l'ont vécu de manière contrainte et que tout n'a pas été facile, (nécessité de s'adapter à ce mode de travail, équipement, mobilier, pièce dédiée pas toujours optimums) les salariés dans leur très grande majorité n'envisagent pas un retour en arrière.

Les attentes envers MBDA de plus de flexibilité, d'autonomie et de confiance sont fortes.

Si les salariés sont conscients que le télétravail ne peut se généraliser partout en raison des métiers, des données classifiées, ils considèrent que la confiance, la flexibilité et l'organisation en fonction des projets ou des contraintes est à privilégier.

MBDA doit être compétitif sur le marché de l'emploi, doit savoir montrer sa confiance à ses salariés dans l'organisation de leur travail et arrêter de véhiculer l'idée que le télétravail est un privilège, du babysitting ou un cadeau accordé aux salariés. Les réticences à laisser les employés responsables et autonomes ne sauraient être en adéquation avec la politique de MBDA visant à attirer les nouveaux talents ainsi qu'à capitaliser sur les employés pour être jeune, dynamique, flexible, adaptable et innovante.

Les salariés attendent aussi de MBDA une prise en compte des conditions de travail et la dotation de matériels permettant de télétravailler à son domicile dans de bonnes conditions (ou de recevoir un financement pour cela).

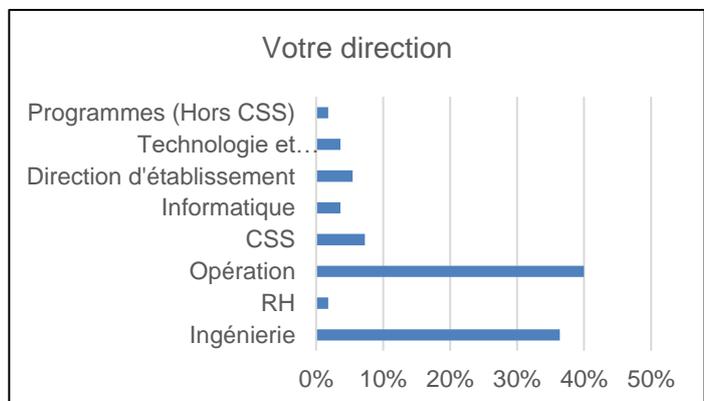
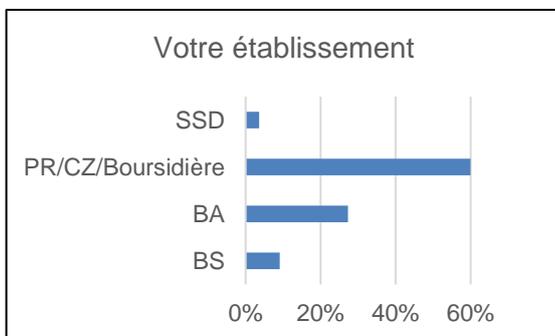
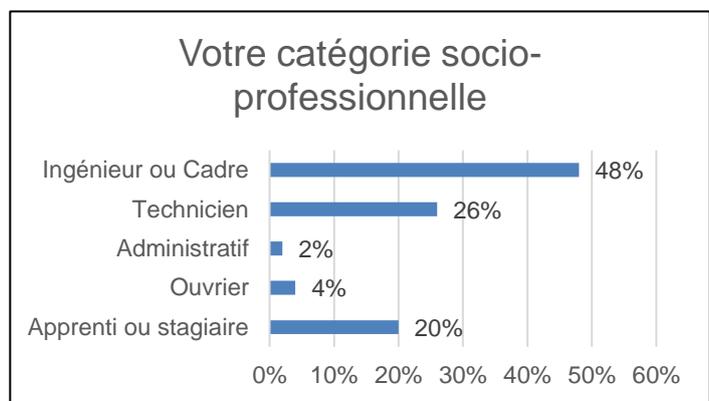
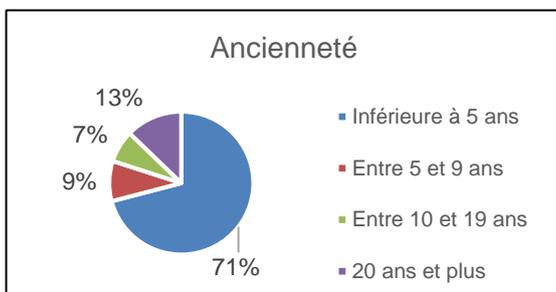
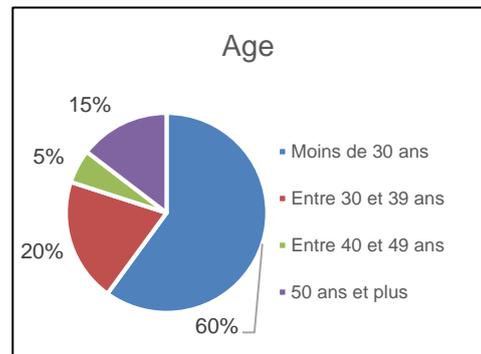
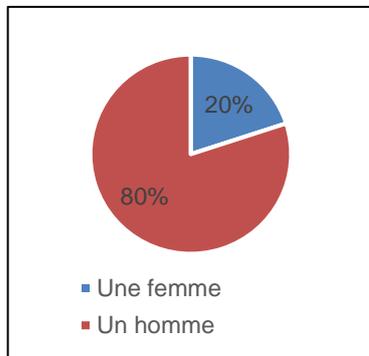
La possibilité de travailler ailleurs que depuis son domicile principal est attendue et certains proposent même de pouvoir travailler dans des espaces de co-working proches des clients (Brest, Bordeaux, Toulon...).

Enfin comme le demande la CFDT depuis de nombreux mois, les salariés mensuels veulent pouvoir bénéficier de temps en télétravail permettant de capitaliser des jours d'ATT comme en présentiel.

## Salariés sur site (non télétravailleurs)

# Réponses des Salariés sur site (non télétravailleurs)

### 1. Informations générales sur les répondants :



La majorité des salariés qui n'ont pas télétravaillé, a une ancienneté inférieure à 5 ans.

Les directions principalement concernées par cette absence de télétravail sont Opération et Ingénierie ce qui semble logique.

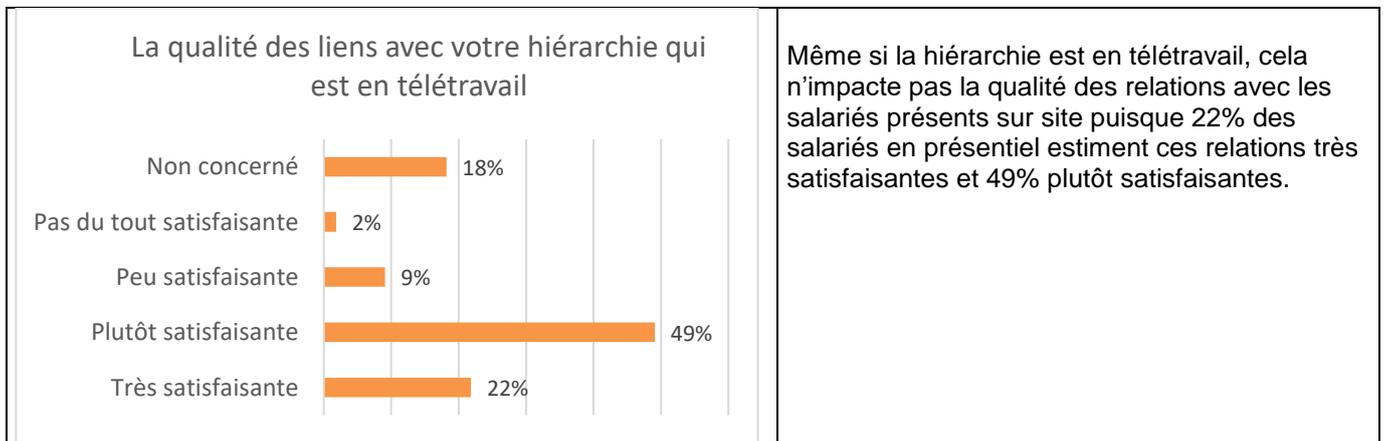
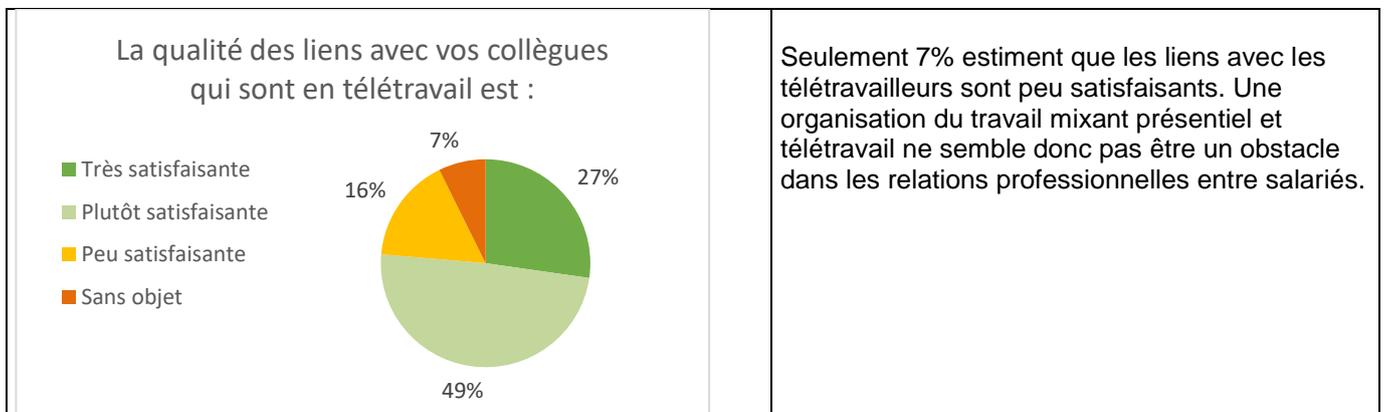
Les techniciens et ouvriers sont plus concernés par le travail sur site.

Les Ingénieurs et Cadre sont fortement représentés, cette catégorie Socio-Professionnelles devrait pourtant avoir des possibilités de télétravail, sans doute la jeunesse dans l'entreprise (30% a moins de 30 ans) est une des raisons de l'absence de télétravail.

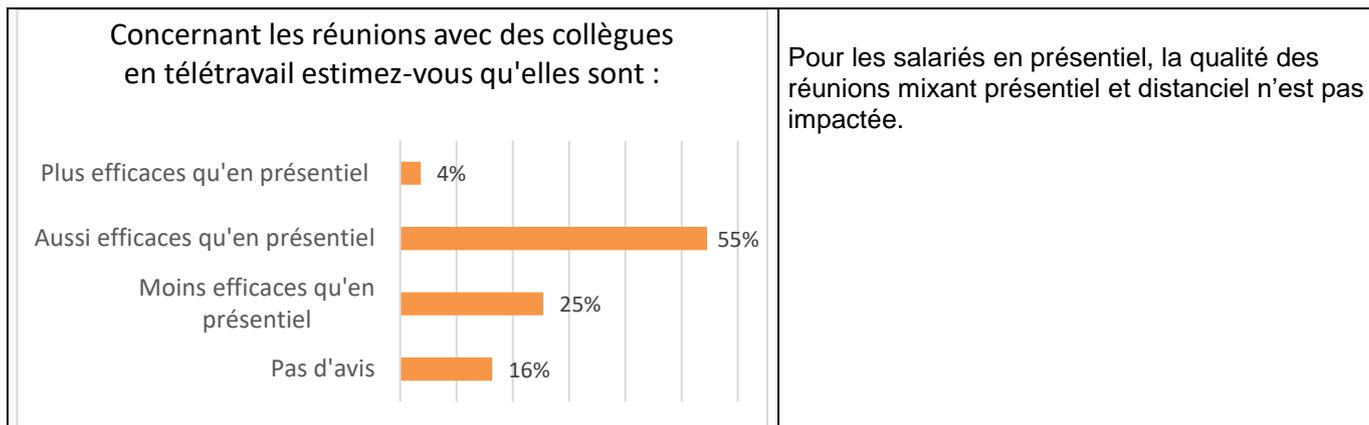
À noter une proportion non négligeable de stagiaire et d'apprentis qui ont répondu à cette enquête.

## Salariés sur site (non télétravailleurs)

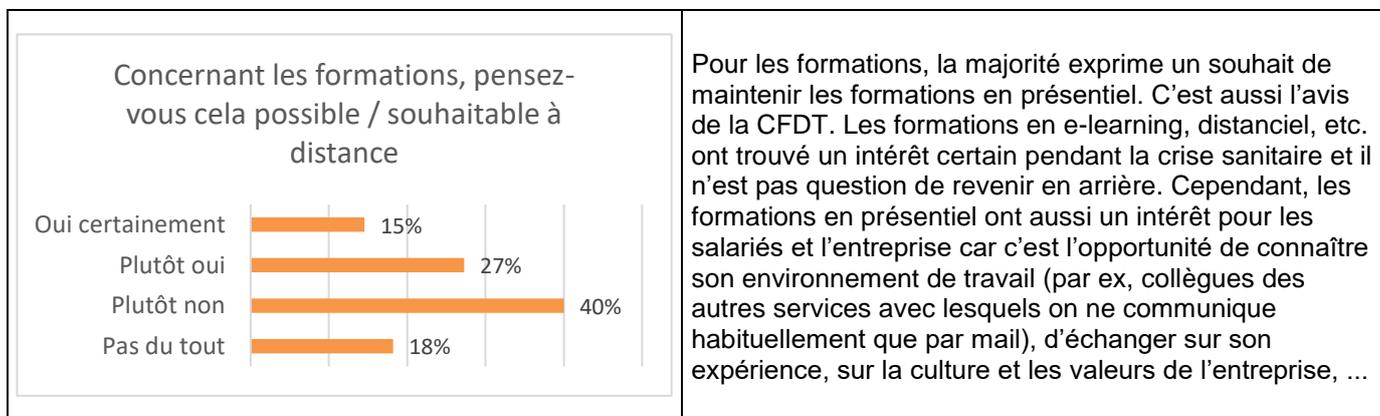
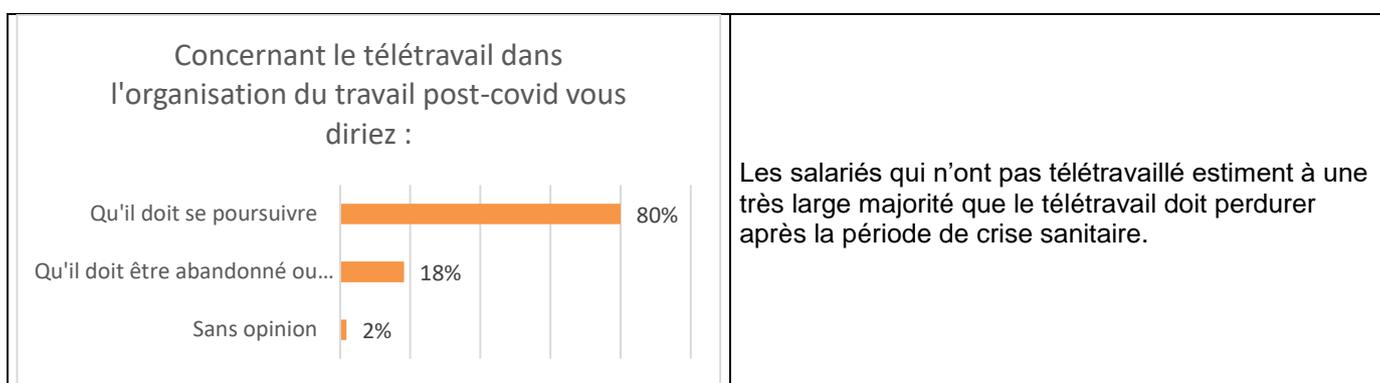
### 2. Le télétravail et vous



## Salariés sur site (non télétravailleurs)

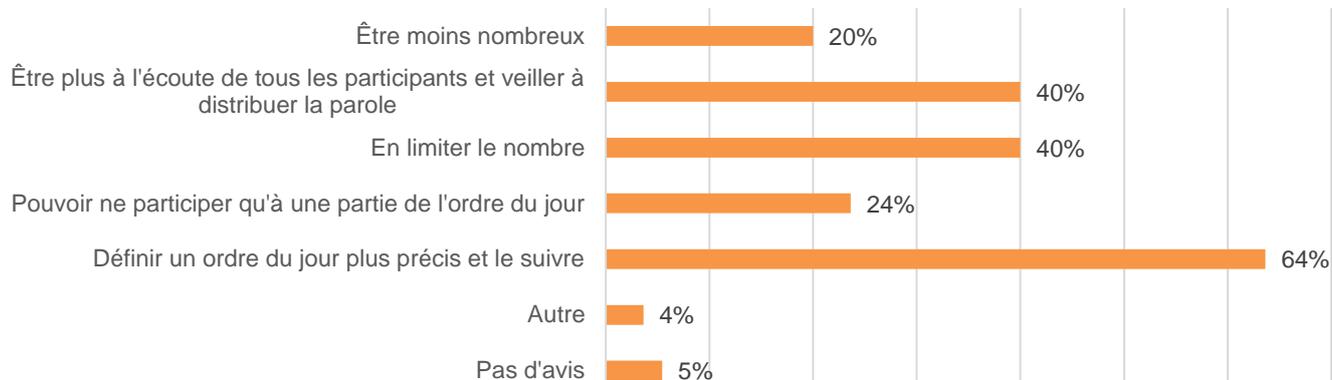


### 3. Et après ?



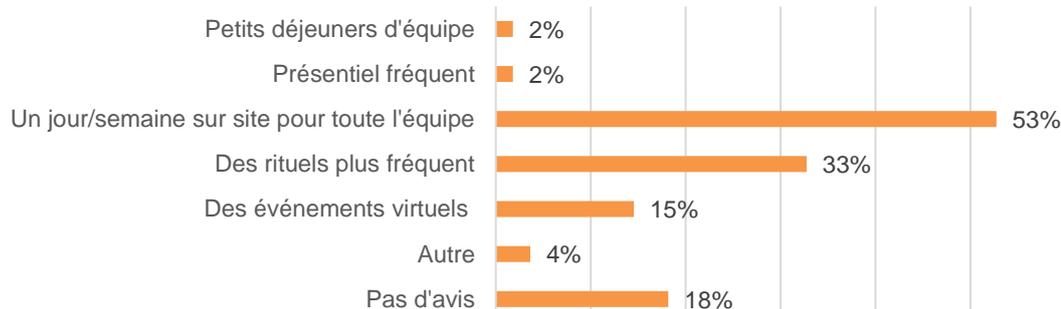
## Salariés sur site (non télétravailleurs)

A votre avis que faudrait-il faire pour améliorer l'efficacité des réunions ?  
(plusieurs réponses possibles)



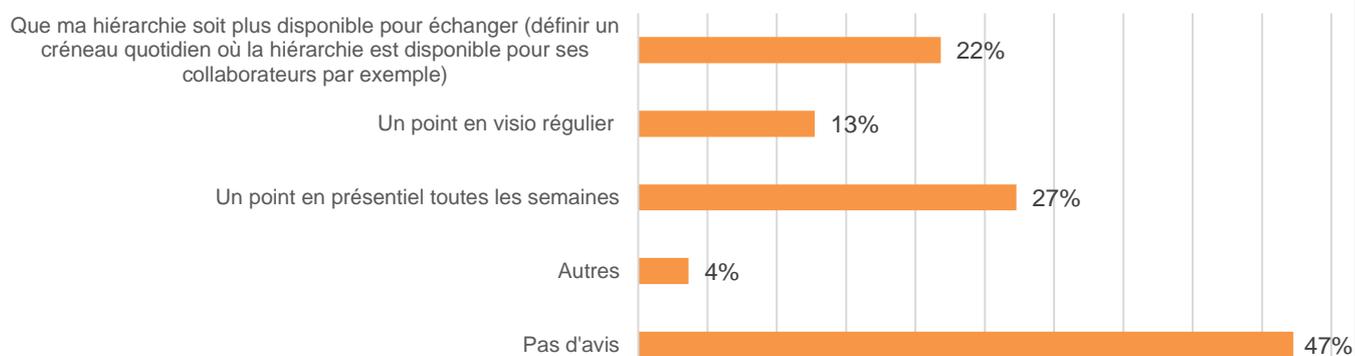
L'efficacité des réunions passera, pour la majorité d'entre vous, par la précision de l'ordre du jour et la volonté de le suivre. La réduction du nombre de réunions et la distribution de la parole à tous les participants sont aussi des pistes d'amélioration de l'efficacité.

A votre avis, que faudrait-il faire pour améliorer la qualité des liens avec vos collègues ? (plusieurs réponses possibles)



Bien que les liens avec les collègues en télétravail ne soient pas dégradés, au moins une journée en présentiel pour rassembler toute l'équipe semble être majoritairement souhaitée pour améliorer les liens entre les collaborateurs d'une même équipe.

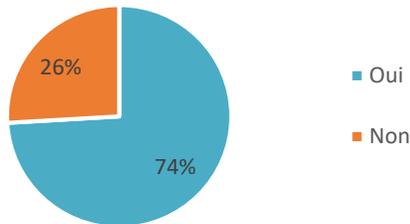
Que faudrait-il faire à votre avis pour améliorer la qualité des liens avec votre hiérarchie ? (plusieurs réponses possibles)



## Salariés sur site (non télétravailleurs)

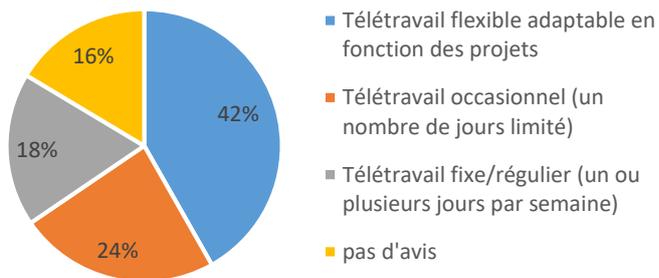
La qualité des liens avec la hiérarchie pourrait être améliorée par des points en présentiel hebdomadaires ainsi que par une meilleure disponibilité des managers pour échanger avec les collaborateurs.

En ce qui vous concerne, souhaitez-vous pouvoir télétravailler dans le cadre d'une organisation du travail hors période de crise ?



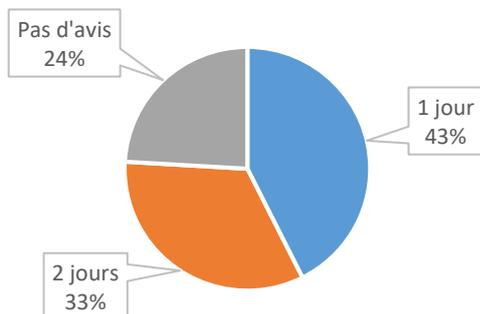
Même si vous n'avez pas pu télétravailler pendant la crise sanitaire, une majorité souhaite pouvoir le faire à l'avenir.

Si oui, quel type d'organisation souhaitez-vous :



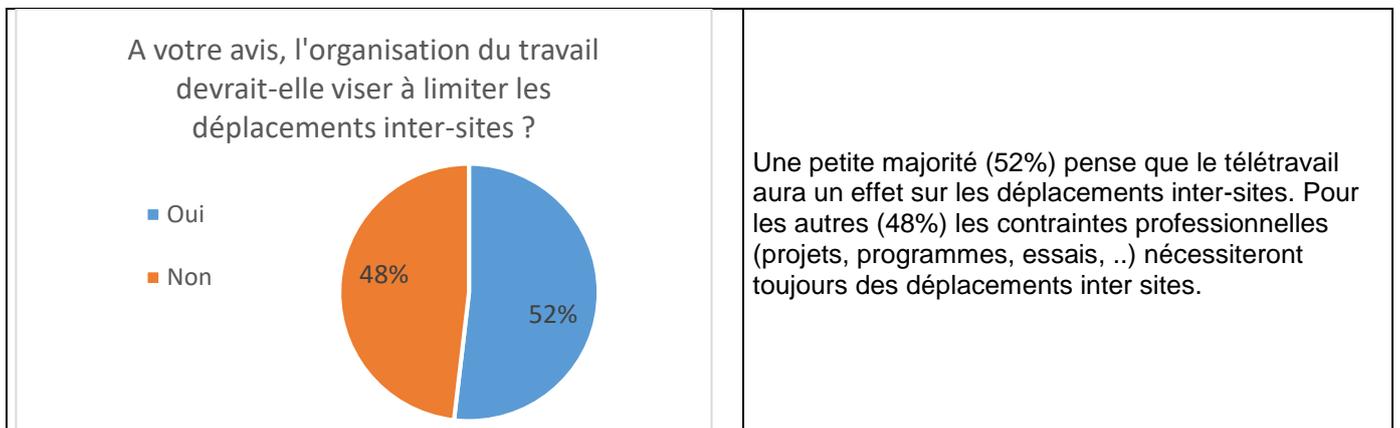
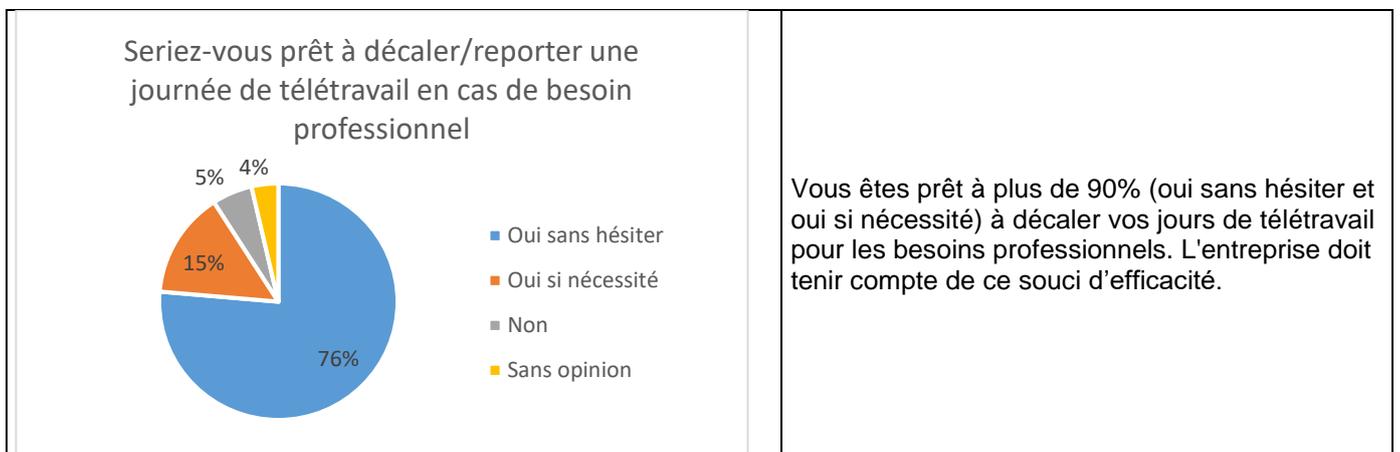
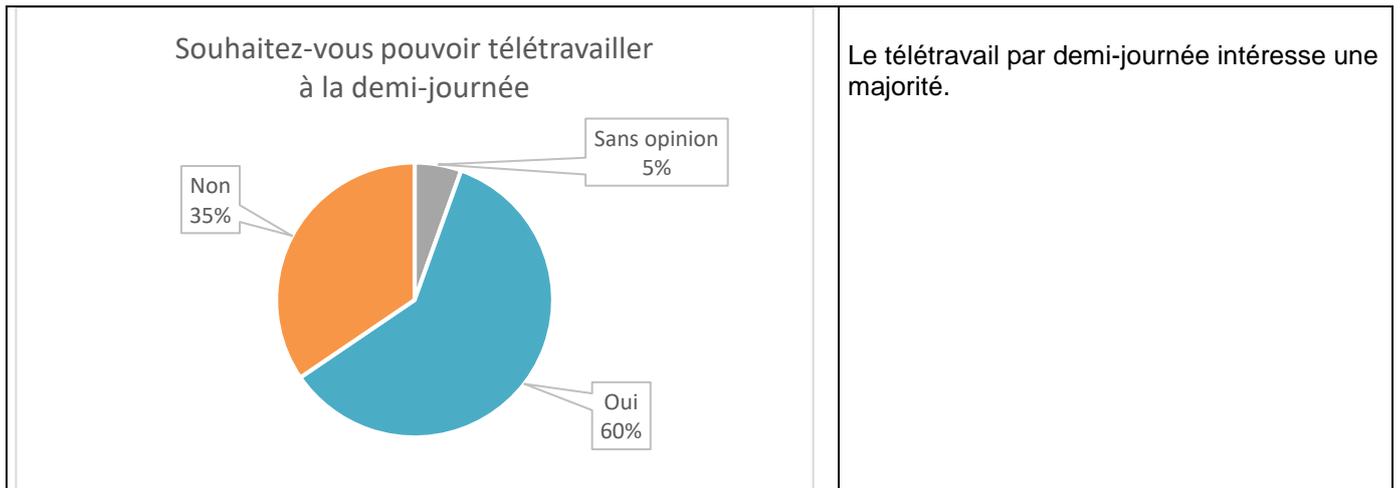
Le télétravail flexible et adaptable en fonction du besoin des projets est souhaité par la majorité des répondants. Cela illustre bien le souci d'efficacité que les salariés ont conservé pendant toute la crise sanitaire et qu'il faudra maintenir après cette crise dans le nouveau mode d'organisation du travail.

Si télétravail fixe/régulier, combien de jours souhaiteriez-vous télétravailler :

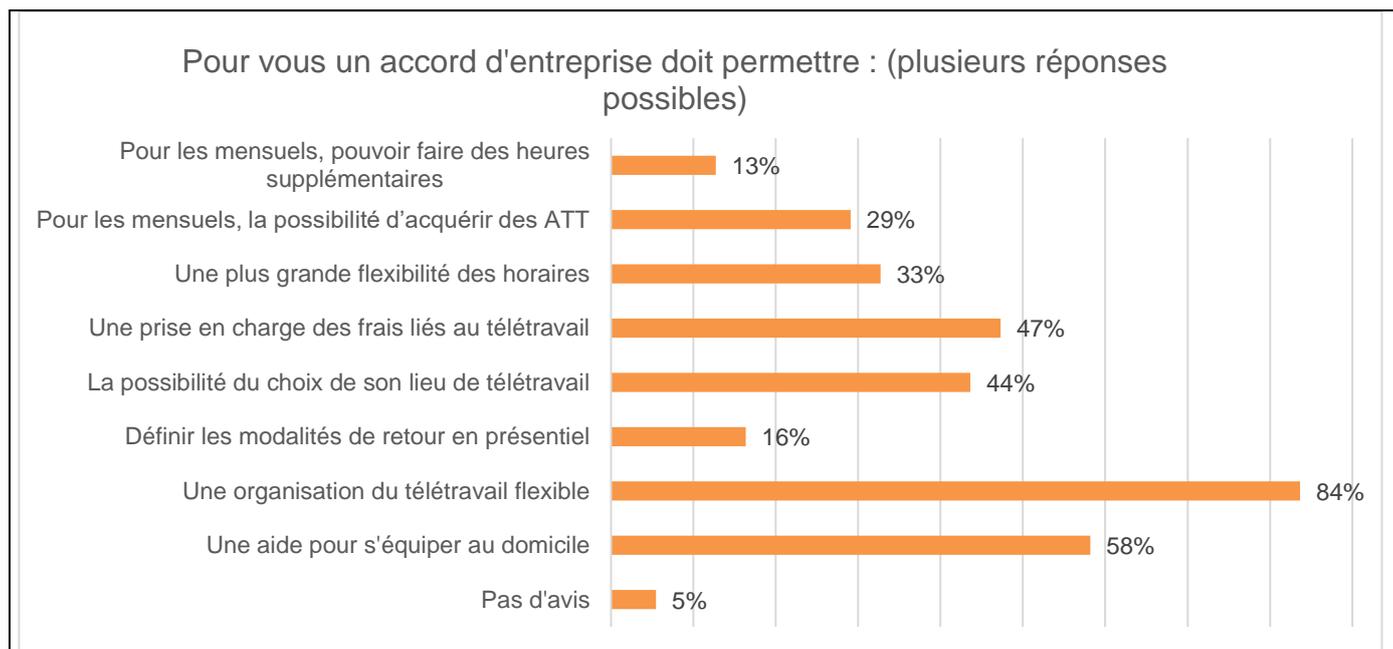


Ceux qui n'ont pas télétravaillé souhaiteraient pouvoir le faire au moins une journée (43%) et même 2 jours pour un tiers d'entre-deux.

## Salariés sur site (non télétravailleurs)



## Salariés sur site (non télétravailleurs)



84% des répondants estiment que le télétravail doit s'organiser d'une façon flexible. Une aide de l'entreprise pour l'équipement et une prise en charge des frais liés au télétravail sont aussi des points forts de vos demandes. Une plus grande flexibilité des horaires est attendue par 33% des répondants.

### 4. Synthèse des réponses des travailleurs sur site

Nous souhaitons avoir un éclairage sur le télétravail vu par celles et ceux qui n'ont pas télétravaillé et nous remercions les salariés qui ont pris le temps de répondre à cette enquête qui à priori ne les concernait pas.

La compilation des résultats et des commentaires montre qu'une part importante de ces salariés qui n'ont pas télétravaillé sont intéressés par ce sujet et souhaitent même pouvoir en bénéficier une ou deux journées par semaine.

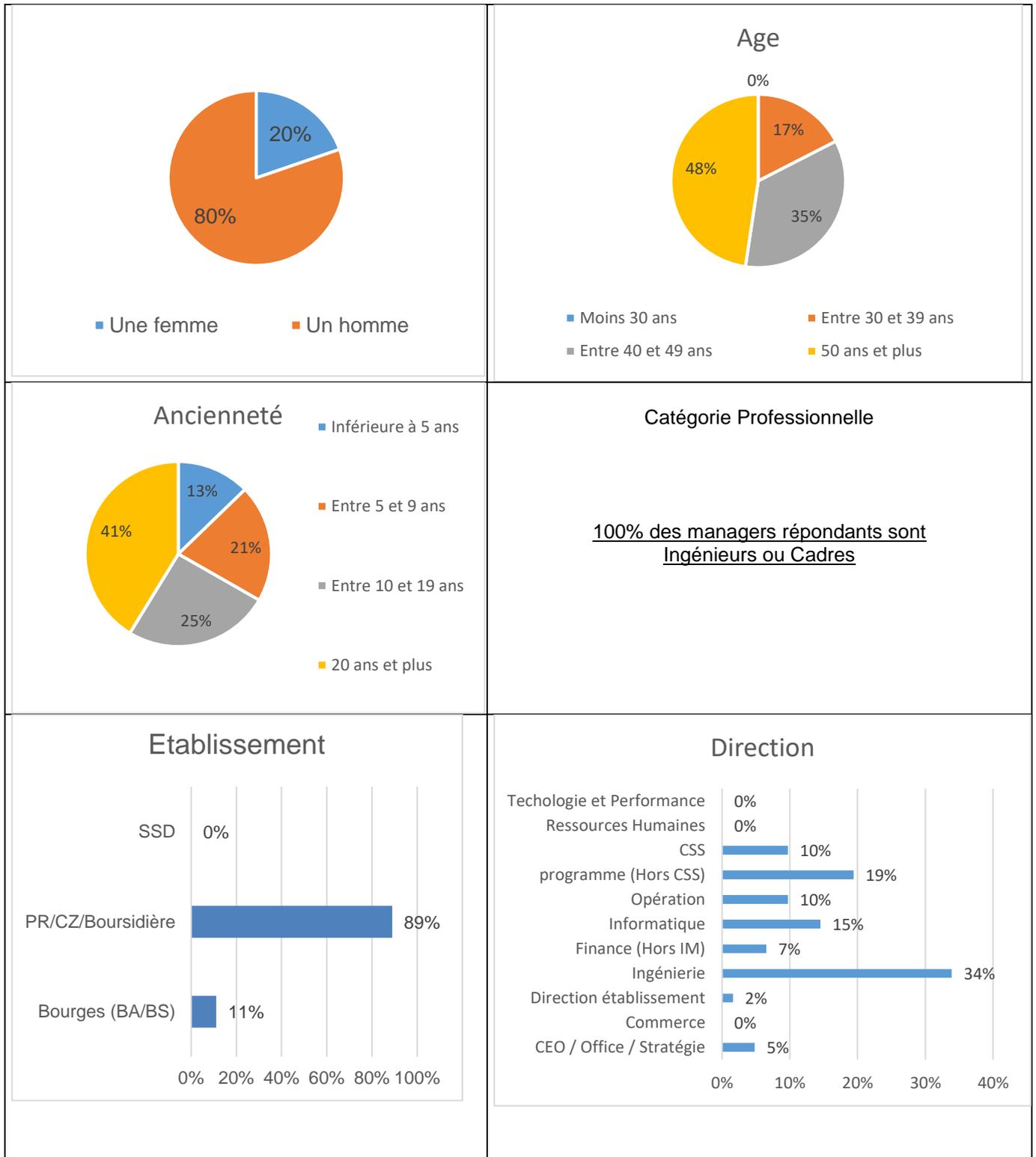
Leurs rapports avec leurs collègues et/ou leurs hiérarchies à distance ne semble pas avoir posé de problème et ils sont très largement favorables à la poursuite du télétravail dans l'entreprise.

Les attentes envers MBDA sont identiques à celles des télétravailleurs avec plus de flexibilité, d'autonomie et d'aide pour s'équiper

## Manager

### Réponses des Managers

#### 1. Informations générales sur les répondants :



## Manager

### 2. Le télétravail et vous

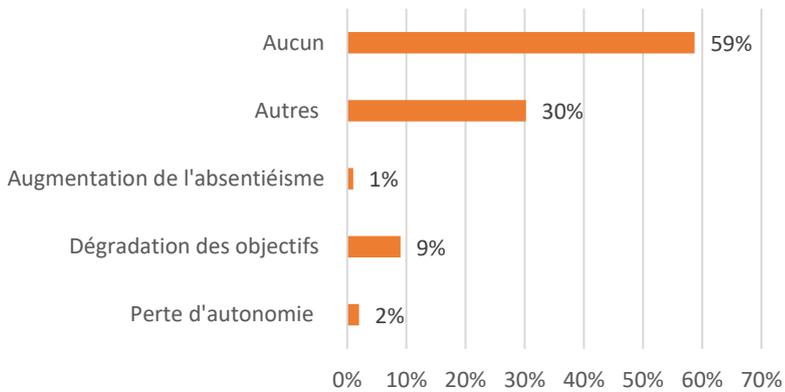
<p>Pratique du télétravail des équipes avant Covid</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pas du tout</td> <td>47%</td> </tr> <tr> <td>Un peu</td> <td>47%</td> </tr> <tr> <td>Largement</td> <td>6%</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Pourcentage	Pas du tout	47%	Un peu	47%	Largement	6%	<p>Près de 50% des équipes ne faisaient pas de Télétravail avant la crise Covid</p>				
Catégorie	Pourcentage												
Pas du tout	47%												
Un peu	47%												
Largement	6%												
<p>En tant que manager avez-vous rencontré des difficultés dues à l'accroissement du télétravail</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Réponse</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Plutôt oui</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>Un peu</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Plutôt non</td> <td>43%</td> </tr> </tbody> </table>	Réponse	Pourcentage	Plutôt oui	17%	Un peu	40%	Plutôt non	43%	<p>Plus de 50% des managers ont eu des difficultés en raison de l'accroissement du télétravail</p>				
Réponse	Pourcentage												
Plutôt oui	17%												
Un peu	40%												
Plutôt non	43%												
<p>Dans quel domaine avez-vous eu ces difficultés</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Domaine</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adapter votre management</td> <td>22%</td> </tr> <tr> <td>Communiquer / échanger</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td>Cohésion d'équipe</td> <td>49%</td> </tr> <tr> <td>Identifier salariés en difficultés</td> <td>37%</td> </tr> <tr> <td>Non concerné</td> <td>21%</td> </tr> </tbody> </table>	Domaine	Pourcentage	Adapter votre management	22%	Communiquer / échanger	41%	Cohésion d'équipe	49%	Identifier salariés en difficultés	37%	Non concerné	21%	<p>Les principaux domaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintenir la cohésion d'équipes</li> <li>• La communication</li> <li>• Pouvoir identifier les collaborateurs en difficultés</li> </ul> <p>Les principales difficultés remontées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérer la charge de travail et l'adapter en particulier du fait des données classifiées</li> <li>• Obtenir l'adhésion pour une certaine flexibilité</li> <li>• Les Skype qui s'enchainent à une cadence trop importante, la gestion des Collabroom, Chats et mails</li> <li>• Certains salariés qui se sont réfugiés dans une bulle de confort</li> <li>• Respecter la distinction vie personnelle et vie professionnelle</li> </ul>
Domaine	Pourcentage												
Adapter votre management	22%												
Communiquer / échanger	41%												
Cohésion d'équipe	49%												
Identifier salariés en difficultés	37%												
Non concerné	21%												

## Manager

<p><b>Avez-vous bénéficié d'un accompagnement de MBDA</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Réponse</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Plutôt non</td> <td>37%</td> </tr> <tr> <td>un peu</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td>Plutôt oui</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>Non concerné</td> <td>13%</td> </tr> </tbody> </table>	Réponse	Pourcentage	Plutôt non	37%	un peu	33%	Plutôt oui	18%	Non concerné	13%	<p>L'accompagnement des managers par MBDA apparaît plutôt faible. La CFDT attend des progrès dans ce domaine.</p>
Réponse	Pourcentage										
Plutôt non	37%										
un peu	33%										
Plutôt oui	18%										
Non concerné	13%										
<p><b>Efficacité des équipes</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Opinion</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Positif</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>Neutre</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>Négatif</td> <td>6%</td> </tr> </tbody> </table>	Opinion	Pourcentage	Positif	65%	Neutre	29%	Négatif	6%	<p>Les managers ont une vision positive sur l'efficacité de leurs équipes avec seulement 6,3% de jugement négatif.</p>		
Opinion	Pourcentage										
Positif	65%										
Neutre	29%										
Négatif	6%										
<p><b>Points positifs remontés par les managers</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Point positif</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Autonomie</td> <td>81%</td> </tr> <tr> <td>Tenue des objectifs</td> <td>56%</td> </tr> <tr> <td>Réduction de l'absentéisme</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>Autres</td> <td>14%</td> </tr> </tbody> </table>	Point positif	Pourcentage	Autonomie	81%	Tenue des objectifs	56%	Réduction de l'absentéisme	16%	Autres	14%	<p><b>L'autonomie est très largement mise en avant.</b></p> <p>Les avantages identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une grande disponibilité des collaborateurs grâce à la réduction des temps de trajet qui offre plus de flexibilité, moins de fatigue et plus de capacité de concentration.</li> <li>• Des gains en flexibilité d'organisation, de la souplesse apportée dans le travail des collaborateurs et dans le leur.</li> <li>• Possibilité de continuer à travailler y compris avec certaines contraintes personnelles et occasionnelles de la vie quotidienne.</li> <li>• Plus de facilité à joindre les membres de l'équipe</li> <li>• Numérisation des activités, Utilisation des outils agiles</li> </ul>
Point positif	Pourcentage										
Autonomie	81%										
Tenue des objectifs	56%										
Réduction de l'absentéisme	16%										
Autres	14%										

## Manager

### Points négatifs remontés par les managers

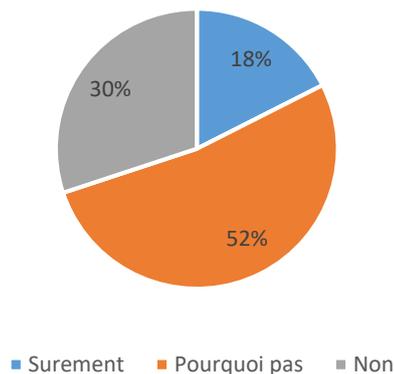


### Pour 59% des managers, il n'y a pas de points négatifs.

Néanmoins les points rapportés sont :

- La formation des nouveaux entrants difficile, ainsi que celle des apprentis et stagiaires
- L'impossibilité de traiter certains sujets (classifié notamment)
- Des liens distendus avec certains collaborateurs et la diminution du sentiment d'appartenance à l'entreprise
- Perte des échanges informels qui règlent les problèmes à 50%, difficultés à conserver un contact hors meeting d'équipe spécifique
- Découverte plus tardive de difficultés techniques
- Augmentation du nombre d'e-mails et du temps de traitement associé
- Réunions en mix télétravail et présentiel peu efficaces
- Il manque encore des outils de type tableau partagé en distanciel qui permettent les échanges d'idées comme dans une salle de travail
- Vision par certains que tout le monde est synchronisé avec leurs horaires : on doit s'adapter aux "lève tôt et aux couche-tard"

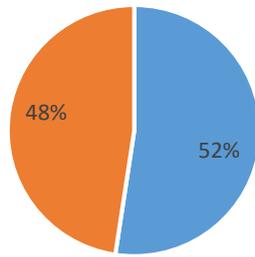
### Pensez-vous avoir besoin de formation pour manager vos collaborateurs en télétravail



70% des managers pensent avoir besoin de formation pour manager en télétravail.

## Manager

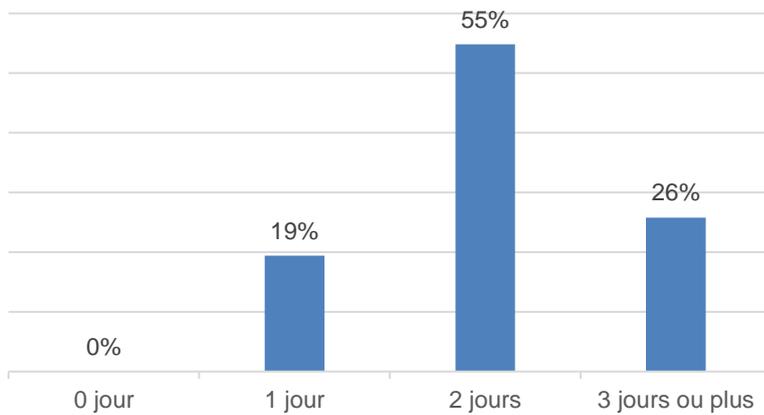
Aviez-vous déjà télétravaillé avant la crise ?



■ Oui ■ Non

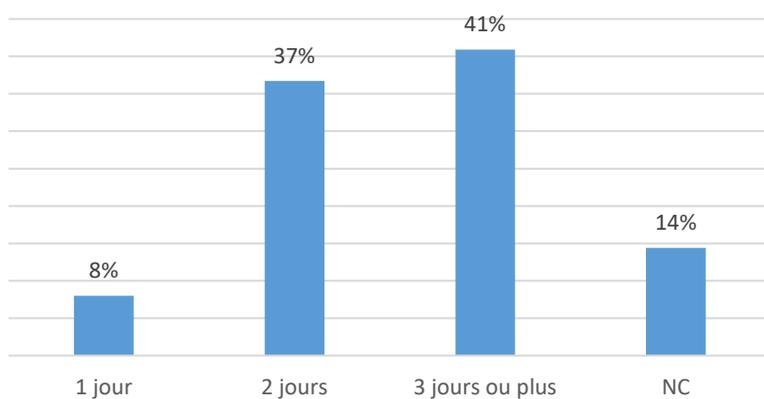
Les managers avaient pour plus de la moitié (52%) déjà télétravaillé avant la crise Covid soit proportionnellement plus que le reste des salariés (36%).

Nombre de jours télétravaillables sur le poste



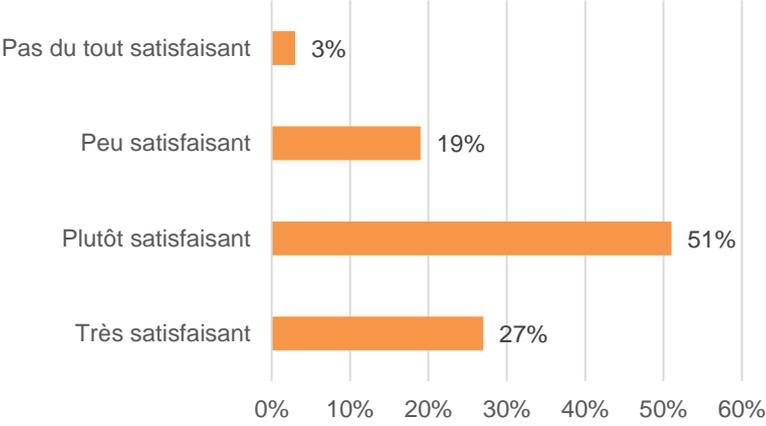
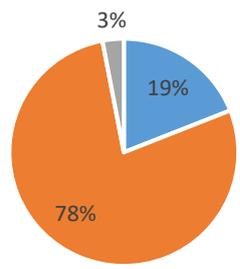
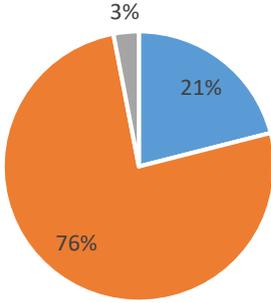
Les managers concernés estiment leur poste télétravaillable et plus de la moitié imaginent le faire deux jours par semaine.

Nombre de jours par semaine effectués en télétravail

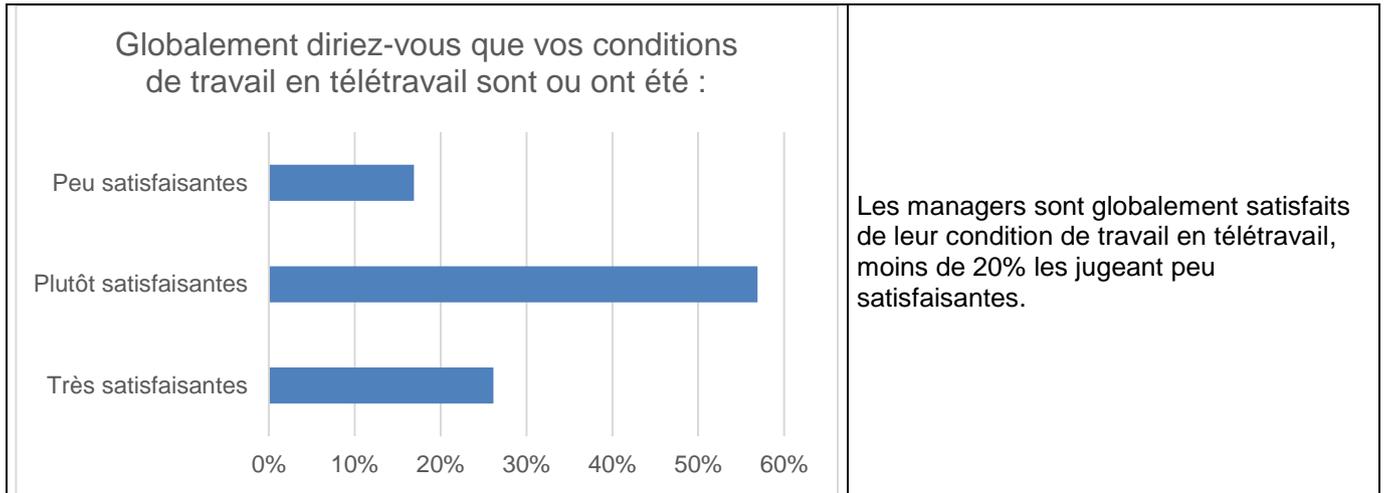


Les managers répondants ont proportionnellement plus télétravaillé que le reste des salariés.

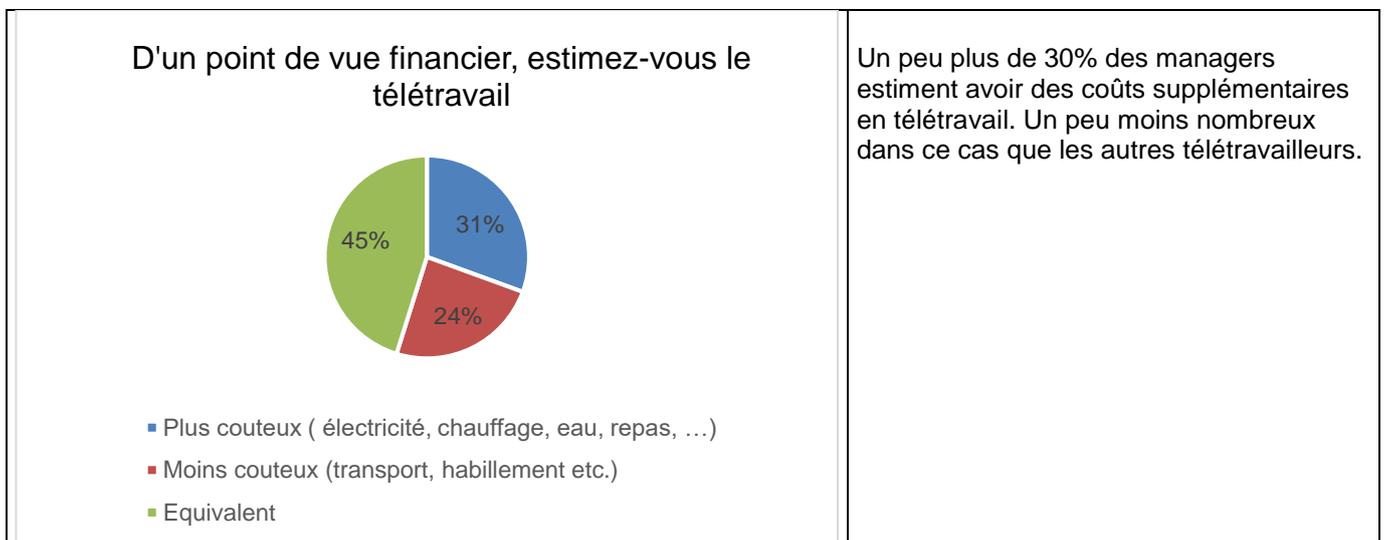
## Manager

<p><b>Qualité des équipements</b></p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Niveau de satisfaction</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pas du tout satisfaisant</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Peu satisfaisant</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>Plutôt satisfaisant</td> <td>51%</td> </tr> <tr> <td>Très satisfaisant</td> <td>27%</td> </tr> </tbody> </table>	Niveau de satisfaction	Pourcentage	Pas du tout satisfaisant	3%	Peu satisfaisant	19%	Plutôt satisfaisant	51%	Très satisfaisant	27%	<p>La qualité des équipements fournis semble donner satisfaction aux managers.</p>
Niveau de satisfaction	Pourcentage										
Pas du tout satisfaisant	3%										
Peu satisfaisant	19%										
Plutôt satisfaisant	51%										
Très satisfaisant	27%										
<p><b>Avez-vous reçu de MBDA des équipements supplémentaires (écran, clavier, siège etc.)</b></p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Réponse</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Oui</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>Non</td> <td>78%</td> </tr> <tr> <td>Non Concerné</td> <td>3%</td> </tr> </tbody> </table>	Réponse	Pourcentage	Oui	19%	Non	78%	Non Concerné	3%	<p>Comme les autres salariés, près de 80% des managers n'ont pas reçu d'équipements supplémentaires permettant d'améliorer les conditions de travail en télétravail. Certains se sont équipés d'un écran supplémentaire, de souris ou de port USB multiples.</p>		
Réponse	Pourcentage										
Oui	19%										
Non	78%										
Non Concerné	3%										
<p><b>Auriez-vous eu besoin de formations sur les outils, les bonnes pratiques</b></p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Réponse</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Oui</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>Non</td> <td>76%</td> </tr> <tr> <td>Non Concerné</td> <td>3%</td> </tr> </tbody> </table>	Réponse	Pourcentage	Oui	21%	Non	76%	Non Concerné	3%	<p>Les managers sont un peu plus demandeurs de formation aux outils (21%) que le reste des salariés (7%)</p>		
Réponse	Pourcentage										
Oui	21%										
Non	76%										
Non Concerné	3%										

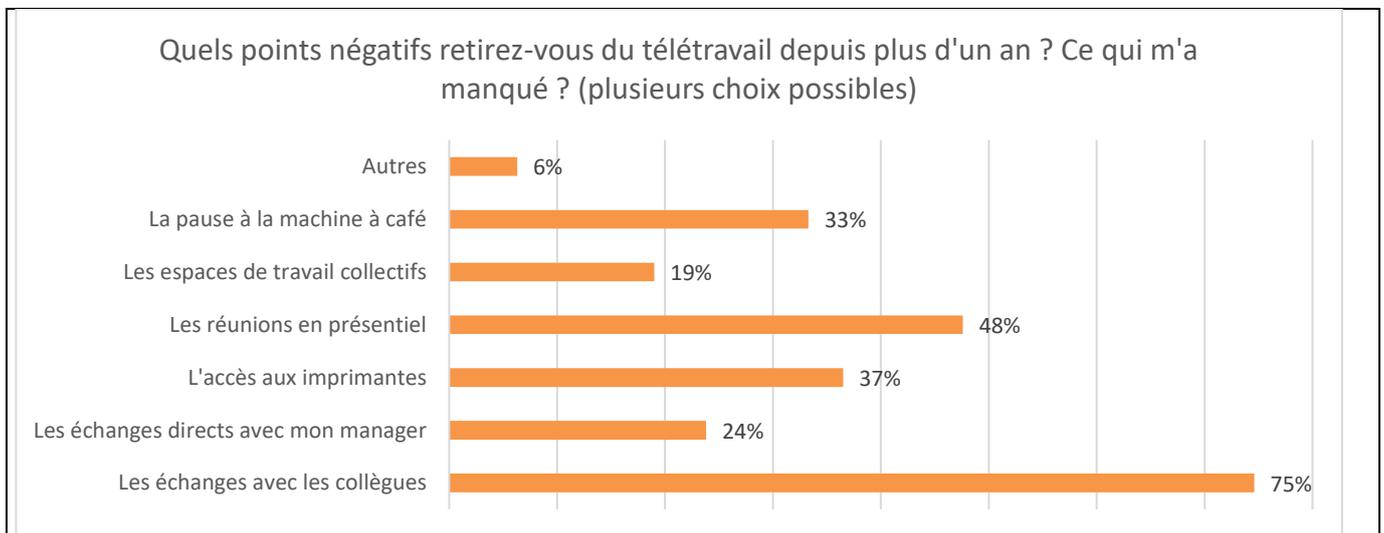
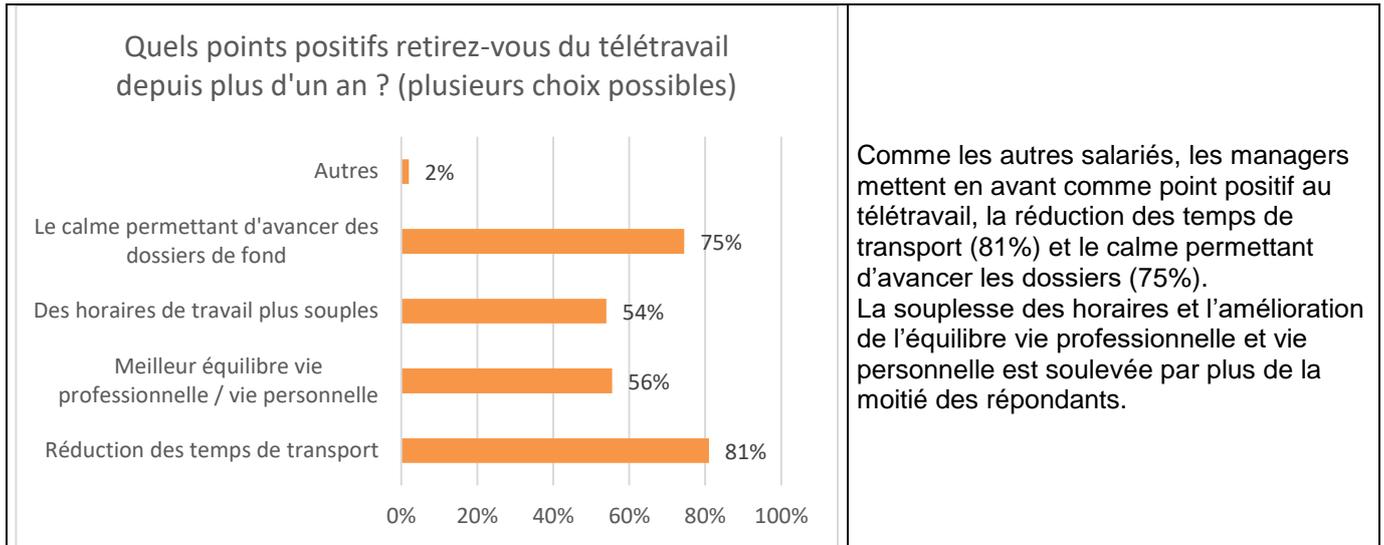
## Manager



Les principales difficultés proviennent d'un environnement peu adapté (pièce dédiée, mobilier adéquat, etc.). Les raisons familiales sont un autre facteur important.



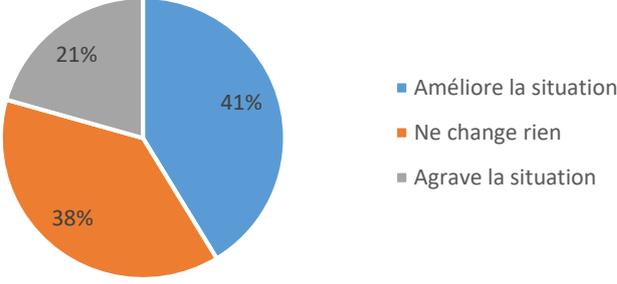
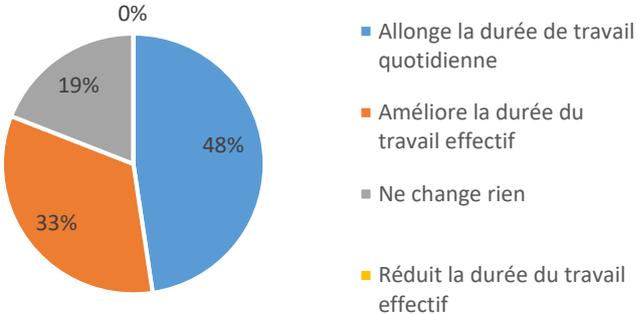
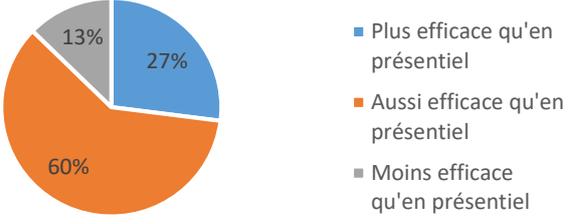
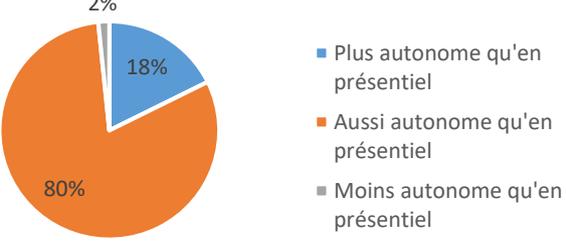
## Manager



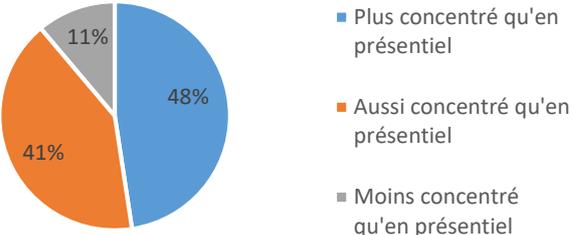
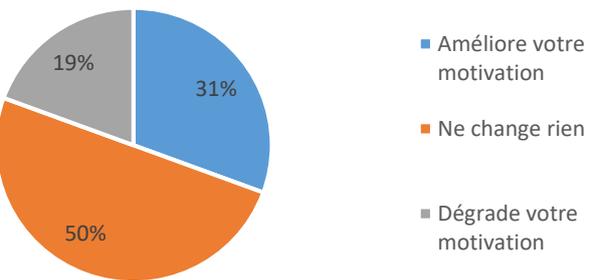
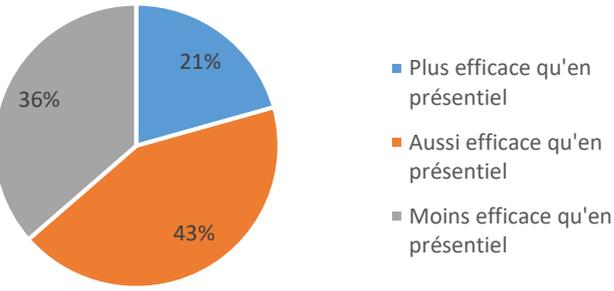
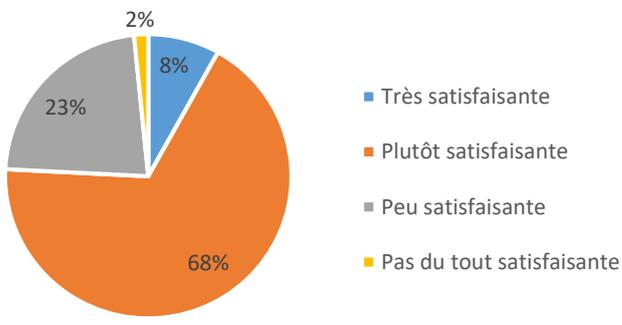
Le principal écueil au télétravail est bien le manque d'échanges avec les collègues.

D'autres points sont apportés comme l'augmentation du temps de travail avec une sur-intensification des activités et des sollicitations, moins de pause et enfin une coupure difficile entre vie privée et professionnelle en raison de l'unicité du lieu.

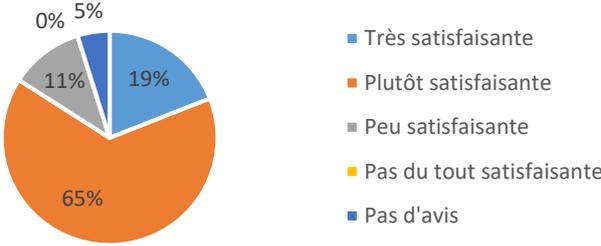
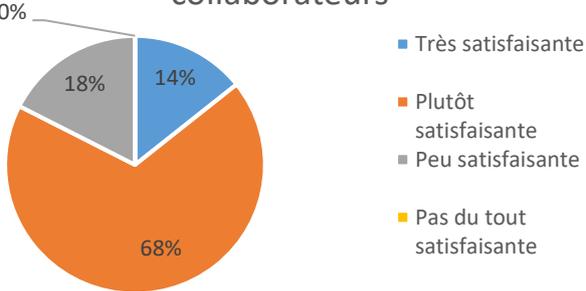
## Manager

<p>En ce qui concerne le stress et la fatigue diriez-vous que le télétravail</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Améliore la situation</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td>Ne change rien</td> <td>38%</td> </tr> <tr> <td>Agrave la situation</td> <td>21%</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Pourcentage	Améliore la situation	41%	Ne change rien	38%	Agrave la situation	21%	<p>Contrairement aux autres salariés, le télétravail pour les managers n'apporte pas forcément d'amélioration en terme de stress et de fatigue. Pour plus de 20% la situation s'est même dégradée. Ceci devra absolument être regardé lors de la mise en œuvre d'un nouvel accord tant en terme de formation que d'organisation du travail. Il conviendra aussi de libérer du temps aux managers dans la gestion administrative de leur équipe en télétravail car cette activité a beaucoup tatonné et s'est révélé très chronophage.</p>		
Catégorie	Pourcentage										
Améliore la situation	41%										
Ne change rien	38%										
Agrave la situation	21%										
<p>En ce qui concerne le temps de travail, estimez-vous que le télétravail</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Allonge la durée de travail quotidienne</td> <td>48%</td> </tr> <tr> <td>Améliore la durée du travail effectif</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td>Ne change rien</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>Réduit la durée du travail effectif</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Pourcentage	Allonge la durée de travail quotidienne	48%	Améliore la durée du travail effectif	33%	Ne change rien	19%	Réduit la durée du travail effectif	0%	<p>En lien avec le stress et la fatigue, pour 48% des managers la durée du travail s'en trouve augmentée (28% pour les autres télétravailleurs) aucun n'a vu son temps de travail diminué. Le télétravail ne doit pas conduire à augmenter le temps de travail des managers. La fin des conditions particulières liées à la pandémie et la mise en œuvre d'une bonne organisation du travail doit permettre de corriger ce problème.</p>
Catégorie	Pourcentage										
Allonge la durée de travail quotidienne	48%										
Améliore la durée du travail effectif	33%										
Ne change rien	19%										
Réduit la durée du travail effectif	0%										
<p>Concernant l'efficacité en télétravail estimez-vous être</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Plus efficace qu'en présentiel</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>Aussi efficace qu'en présentiel</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>Moins efficace qu'en présentiel</td> <td>13%</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Pourcentage	Plus efficace qu'en présentiel	27%	Aussi efficace qu'en présentiel	60%	Moins efficace qu'en présentiel	13%	<p>Pour la très grande majorité (60%) des managers, leur efficacité en télétravail est la même, 27% se trouvent plus efficaces (35% pour les autres salariés)</p>		
Catégorie	Pourcentage										
Plus efficace qu'en présentiel	27%										
Aussi efficace qu'en présentiel	60%										
Moins efficace qu'en présentiel	13%										
<p>Autonomie</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Plus autonome qu'en présentiel</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>Aussi autonome qu'en présentiel</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>Moins autonome qu'en présentiel</td> <td>2%</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Pourcentage	Plus autonome qu'en présentiel	18%	Aussi autonome qu'en présentiel	80%	Moins autonome qu'en présentiel	2%	<p>Le degré d'autonomie des managers ne s'en trouve pas grandement modifié.</p>		
Catégorie	Pourcentage										
Plus autonome qu'en présentiel	18%										
Aussi autonome qu'en présentiel	80%										
Moins autonome qu'en présentiel	2%										

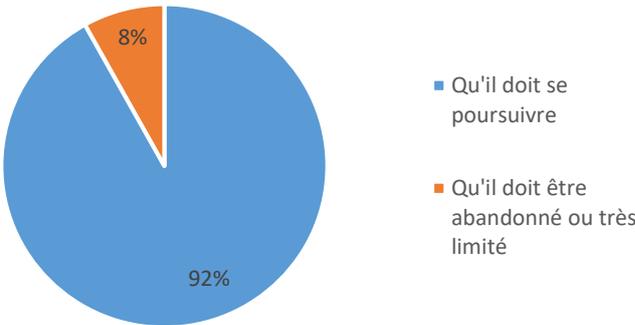
## Manager

<p style="text-align: center;"><b>Concentration</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Plus concentré qu'en présentiel</li> <li>■ Aussi concentré qu'en présentiel</li> <li>■ Moins concentré qu'en présentiel</li> </ul>	<p>La concentration en est par contre améliorée pour 48%.</p> <p>C'est indiscutablement le point fort du travail en distanciel.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Motivation</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Améliore votre motivation</li> <li>■ Ne change rien</li> <li>■ Dégrade votre motivation</li> </ul>	<p>Pour 50%, il n'y a pas de changement de motivation, mais 31% estiment tout de même que le télétravail est facteur de motivation.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Les réunions en télétravail</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Plus efficace qu'en présentiel</li> <li>■ Aussi efficace qu'en présentiel</li> <li>■ Moins efficace qu'en présentiel</li> </ul>	<p>Si 21% des répondants estiment que les réunions en télétravail sont plus efficaces, 31% pensent le contraire.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Qualité des liens en télétravail avec vos collègues</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Très satisfaisante</li> <li>■ Plutôt satisfaisante</li> <li>■ Peu satisfaisante</li> <li>■ Pas du tout satisfaisante</li> </ul>	<p>Malgré la distanciation, la qualité des liens avec les collègues reste satisfaisante, seuls 2% la considèrent pas du tout satisfaisante.</p>

## Manager

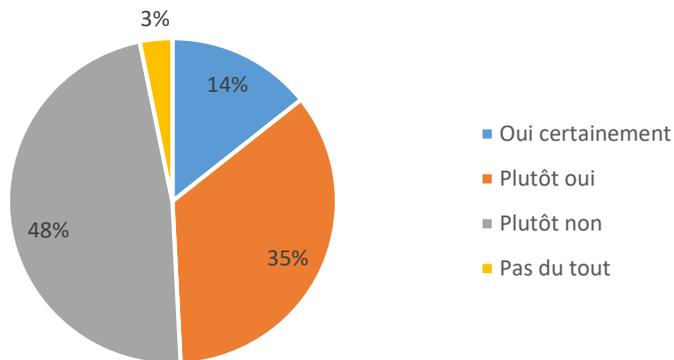
<p><b>Qualité des liens avec votre hiérarchie</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Très satisfaisante</li> <li>■ Plutôt satisfaisante</li> <li>■ Peu satisfaisante</li> <li>■ Pas du tout satisfaisante</li> <li>■ Pas d'avis</li> </ul>	<p>De même, la qualité des liens avec la hiérarchie est maintenue, aucun manager a répondu « pas satisfaisante ».</p>
<p><b>Qualité des liens avec vos collaborateurs</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Très satisfaisante</li> <li>■ Plutôt satisfaisante</li> <li>■ Peu satisfaisante</li> <li>■ Pas du tout satisfaisante</li> </ul>	<p>La qualité des liens entre les managers et leurs collaborateurs est loin d'être altérée par le télétravail avec une large part (68%) de managers qui la jugent plutôt satisfaisante, 17% très satisfaisante et seulement 18% peu satisfaisante. Aucun manager a répondu « pas du tout satisfaisante ».</p>

### 3. Et après ?

<p><b>Concernant le télétravail dans l'organisation du travail post-covid, vous diriez</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Qu'il doit se poursuivre</li> <li>■ Qu'il doit être abandonné ou très limité</li> </ul>	<p>Le télétravail fait maintenant partie intégrante de l'organisation du travail avec 92% de managers qui souhaitent le voir se poursuivre une fois la crise Covid passée.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

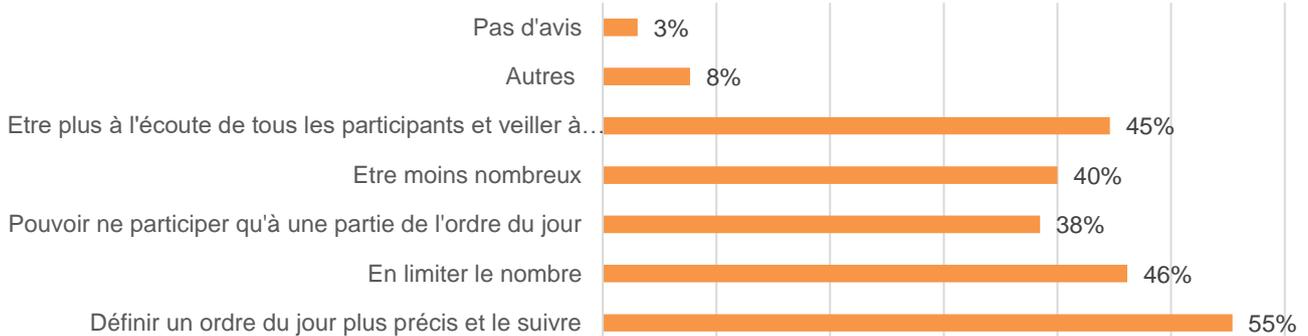
## Manager

Concernant les formations, pensez-vous cela possible / souhaitable à distance



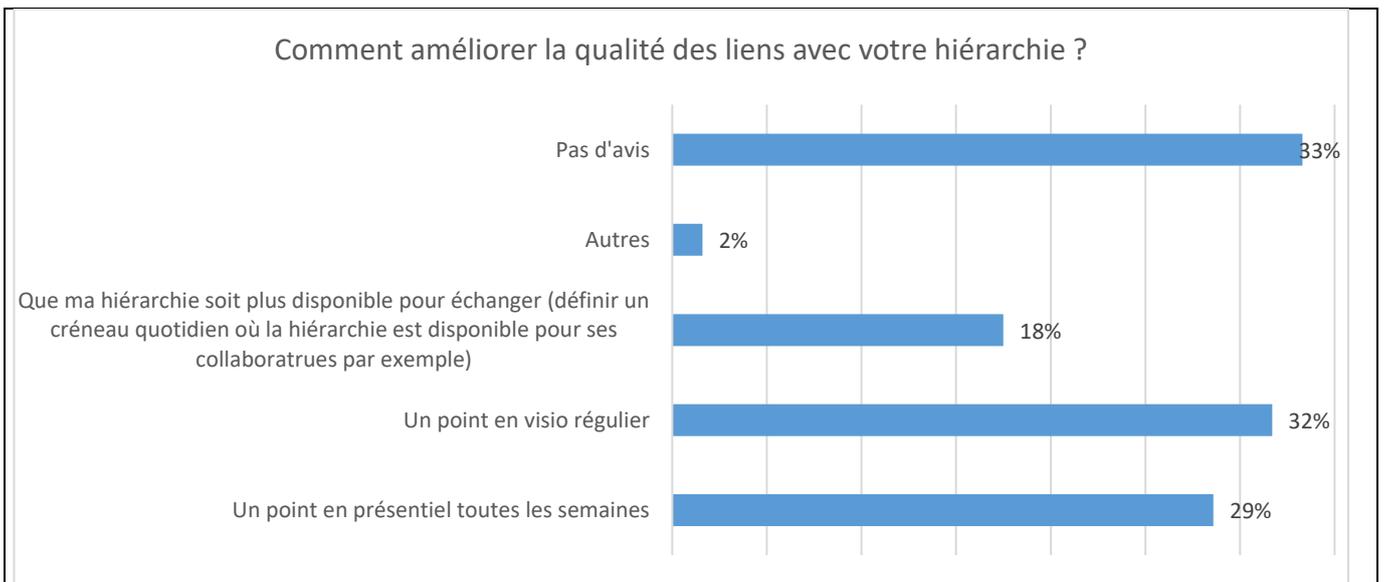
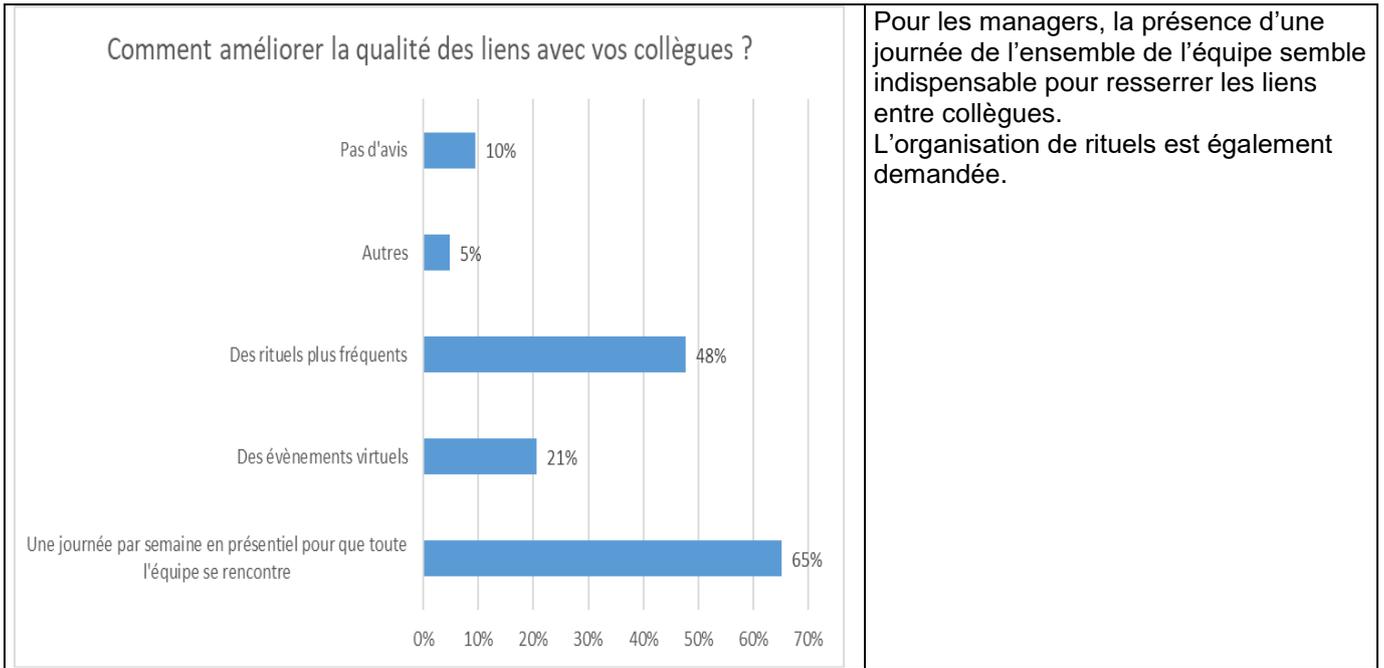
Les formations à distance ne remportent pas une totale adhésion. 50% des managers ne considèrent pas cela souhaitable.

A votre avis que faudrait-il faire pour améliorer l'efficacité des réunions ? (plusieurs réponses possibles)

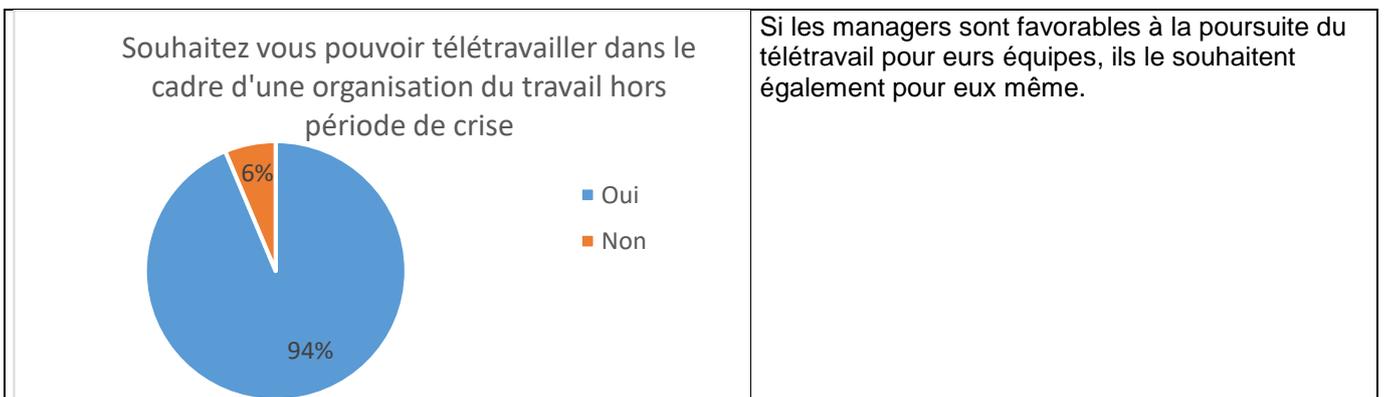


L'organisation et l'efficacité des réunions associant présentiel et distanciel est un sujet d'amélioration. Plusieurs pistes sont avancées, ce sujet devra être abordé dans l'organisation future du travail.

## Manager

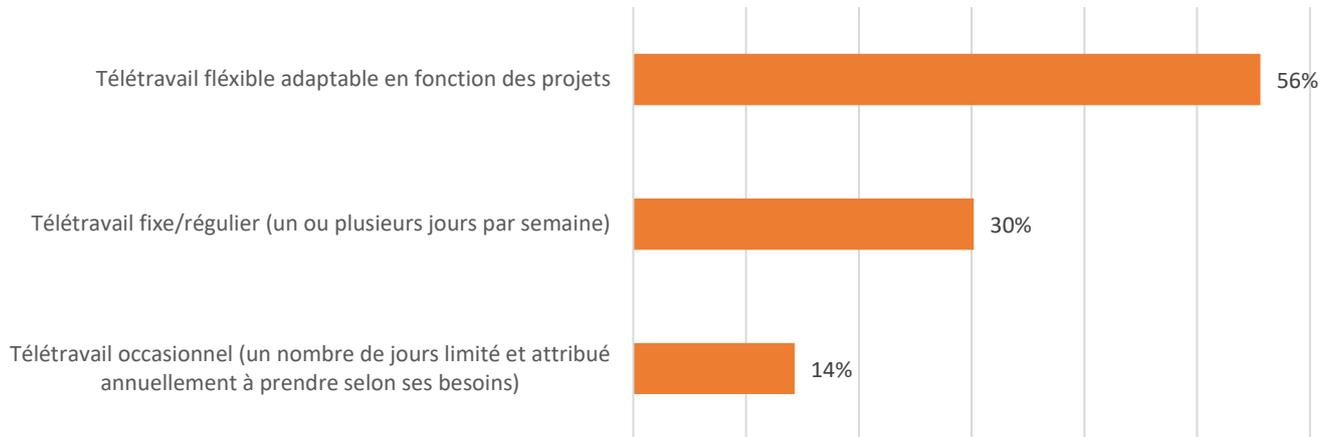


Pour les managers, la qualité des liens avec leur hiérarchie ne semble pas poser de problème. Un point régulier en visio et/ou en présentiel est suffisant.



## Manager

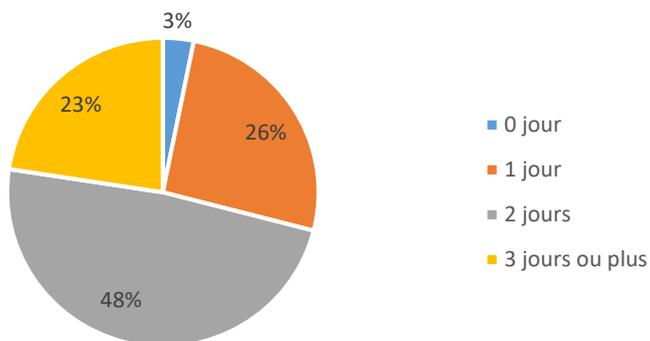
### Quel type d'organisation souhaitez-vous



Les managers considèrent majoritairement (56%) que le télétravail devrait être flexible et adaptable en fonction des projets.

Le télétravail régulier retient tout de même l'intérêt de 30% d'entre eux quant au télétravail occasionnel il n'est souhaité que par 14% des managers.

### Combien de jours souhaiteriez-vous télétravailler



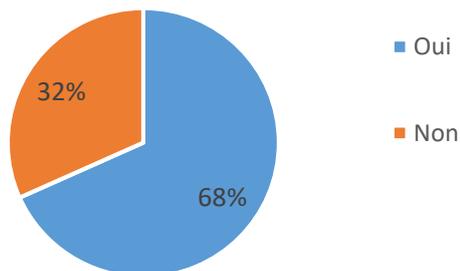
Les managers souhaitent à 48% une organisation du télétravail sur 2 jours hebdomadaires.

26% se contenteraient d'un jour, mais 23% seraient prêts à télétravailler 3 jours ou plus.

Seuls 3% ne souhaitent pas télétravailler

Ces réponses sont sensiblement identiques aux autres télétravailleurs.

### Souhaitez-vous pouvoir télétravailler à la demi-journée



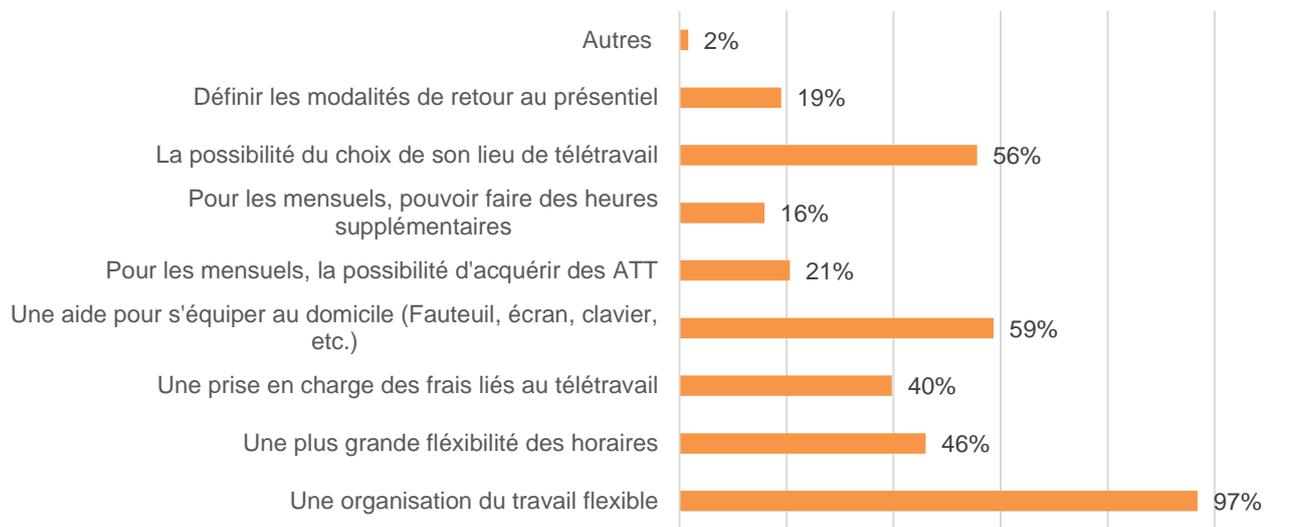
Là où les autres salariés étaient partagés, le télétravail à la demi-journée est très majoritairement approuvé par les managers.

## Manager

<p><b>Seriez-vous prêt à décaler/reporter une journée de télétravail en cas de besoin professionnel</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Réponse</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Non</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Oui si nécessité</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>Oui sans hésiter</td> <td>92%</td> </tr> </tbody> </table>	Réponse	Pourcentage	Non	0%	Oui si nécessité	8%	Oui sans hésiter	92%	<p>Pour les managers, en lien avec le besoin d'organisation flexible, la question d'accepter ou non de reporter une journée de télétravail ne se pose pas.</p>		
Réponse	Pourcentage										
Non	0%										
Oui si nécessité	8%										
Oui sans hésiter	92%										
<p><b>A votre avis, l'organisation du travail devrait-elle viser à limiter les déplacements inter-sites</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Réponse</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Oui</td> <td>51%</td> </tr> <tr> <td>Non</td> <td>49%</td> </tr> </tbody> </table>	Réponse	Pourcentage	Oui	51%	Non	49%	<p>Une petite majorité (51%) des managers pensent que le télétravail aura un effet sur les déplacements inter-sites. Pour les autres (49%) les contraintes professionnelles (projets, programmes, essais, ..) nécessiteront toujours des déplacements inter sites.</p>				
Réponse	Pourcentage										
Oui	51%										
Non	49%										
<p><b>Pensez-vous nécessaire de revoir les aménagements des bureaux en fonction du nombre de personnes en télétravail ?</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Réponse</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Non surtout pas</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>Non, le télétravail chez Mbda ne sera jamais massif</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>Oui si la proportion du télétravail est importante</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>Oui sans doute</td> <td>12%</td> </tr> </tbody> </table>	Réponse	Pourcentage	Non surtout pas	17%	Non, le télétravail chez Mbda ne sera jamais massif	26%	Oui si la proportion du télétravail est importante	45%	Oui sans doute	12%	<p>Les managers sont légèrement plus ouverts que le reste des salariés à l'idée d'une réorganisation des espaces de travail.</p> <p>Mais on est loin du Flex office à l'anglo saxonne !</p>
Réponse	Pourcentage										
Non surtout pas	17%										
Non, le télétravail chez Mbda ne sera jamais massif	26%										
Oui si la proportion du télétravail est importante	45%										
Oui sans doute	12%										

## Manager

Pour vous un accord d'entreprise doit permettre : (plusieurs réponses possibles)



L'organisation flexible est là encore plébiscitée.

Les managers attendent massivement (97%) que le télétravail apporte de la flexibilité à l'organisation du travail. Ils ont plus de la moitié (59%) à souhaiter une aide pour s'équiper et 40% attendent une prise en charge des frais, enfin pouvoir choisir le lieu pour télétravailler est attendu par plus de la moitié des répondants (56%).

## 4. Synthèse des réponses des managers

La compilation des commentaires montre que les réponses des managers ne diffèrent pas de celles des autres salariés.

À l'exception d'une poignée d'entre eux qui souhaitent fixer et limiter le nombre de jours, pour l'ensemble des répondants, il serait incompréhensible et archaïque de revenir en arrière.

Si on veut attirer les nouvelles générations (et les garder), il faut savoir s'adapter aux nouvelles manières de travailler, écouter les souhaits des salariés et évoluer aussi en France sur la façon de penser l'organisation du travail.

C'est avant tout un projet d'entreprise à mettre en place.

Ne pas définir de quota par personne ou par fonction.

Ne pas interdire certains jours de télétravail, comme le lundi, le mercredi ou le vendredi qui entacherait la confiance nécessaire, c'est au salarié de décider en accord avec sa hiérarchie en fonction des contraintes du projet. Permettre que le télétravail se fasse de n'importe quel endroit choisi par le salarié (*pas uniquement sa résidence principale*) avec des règles comme un délai de retour sur site à fixer, leur présence aux réunions d'équipes qui nécessitent le présentiel pour échanger (avancement de programme par exemple).

Il faut donner de la flexibilité, c'est à chacun de s'adapter, en trois mots : flexibilité, adaptabilité et confiance.

Les managers sont conscients que si le télétravail peut apporter des bénéfices par rapport au présentiel sur certains sujets, il peut en dégrader d'autres. Il exacerbe les situations difficiles en lien avec le manque de communication entre équipes. Il faut être vigilant à l'isolement et les échanges physiques entre collègues restent importants et riches pour avancer dans son activité.

Pour des équipes autonomes et efficaces, le télétravail a un effet de levier positif.

Un point à surveiller, le télétravail n'apporte pas forcément d'amélioration en terme de stress et de fatigue aux managers et il peut même avoir tendance à l'aggraver ainsi qu'à augmenter le temps de travail et son intensité.

## Conclusions et positions **CFDT**

### Conclusions et positions **CFDT**

La **CFDT** demande depuis de nombreuses années une organisation du travail intégrant le travail à distance. Jusqu'à présent, la Direction de MBDA n'avait pas pour ambition d'intégrer cette composante à l'organisation du travail.

Cette période de crise sanitaire a été l'occasion d'une large utilisation du télétravail, parfois dans la précipitation, et a démontré la grande capacité des salariés et de l'entreprise à s'adapter à ce mode de travail.

La poursuite du télétravail est plébiscitée y compris par celles et ceux qui ne télétravaillent pas.

Le télétravail ne peut se généraliser partout en raison des métiers, des données classifiées, mais les salariés considèrent que la confiance, la flexibilité et l'organisation en fonction des projets ou des contraintes sont à privilégier.

La future organisation du travail devra en tenir compte et s'accorder au mieux des contraintes opérationnelles et des situations personnelles par un échange entre les managers et leurs équipes. Elle devra également préserver les rapports humains, prévoir les temps d'échange et de cohésion d'équipe.

Pour être compétitif sur le marché de l'emploi, MBDA doit savoir montrer sa confiance à ses salariés dans l'organisation de leur travail et arrêter de véhiculer l'idée que le télétravail est un privilège, du babysitting ou un cadeau accordé aux salariés. Une bonne organisation du travail peut et doit associer performance opérationnelle et amélioration de la qualité de vie. Celles et ceux qui ne peuvent ou ne veulent pas télétravailler ne devront pas en être oubliés.

Le télétravail transforme la relation au travail et aux autres, une vigilance devra être faite pour éviter les situations de stress, d'augmentation des amplitudes horaires, d'isolement etc.

La Direction s'est rendu à l'évidence qu'il ne sera plus possible de revenir en arrière et a lancé un projet dénommé **SYNAPSE** sur l'organisation du travail post-COVID. **Dans ce cadre la négociation d'un nouvel accord sur le télétravail sera proposée aux Organisations Syndicales.**

Fort de cette enquête et de son analyse, la **CFDT** portera vos attentes, vos besoins et ses propositions en matière d'organisation du travail et du télétravail.

- ☞ **Choix d'organisation** et d'identification de ce qui est, ou n'est pas, télétravaillable, des moments de présences nécessaire, décidé au niveau opérationnel **sans position de principe**
- ☞ **Organisation flexible** permettant de faire varier le nombre de jours télétravaillés sur la semaine en réponses aux besoins des projets mais aussi aux besoins personnels ou aux besoins liés à la santé (RQTH, invalidité ...).
- ☞ Possibilité du **choix de son lieu** (ou de ses lieux) de télétravail
- ☞ **Acquisition de jours d'ATT** dans la comptabilisation des journées télétravaillées par les mensuels (*demandé par la CFDT depuis un an*)
- ☞ Prise en compte des **Heures Supplémentaires** lorsqu'il y en a.
- ☞ **Prise en charge de frais** (électricité, eau ...) comme pratiquée par beaucoup d'entreprises.

Parce que la **CFDT** est toujours attentive aux préventions des risques physique et psychologique :

- ☞ **Aide matérielle** (Kit télétravail) **ou financière pour des équipements** destinés à prévenir les **Troubles Musculo-Squelettiques** (siège, souris, clavier, écran etc.)
- ☞ **Formations pour manager** des équipes mixtes (présentielle et distancielle)
- ☞ **Formations** sur les outils mais aussi **les bonnes pratiques** pour télétravailler dans de bonnes conditions
- ☞ **Suivi des situations de stress et de la charge** de travail
- ☞ **Renforcement du suivi de l'accord sur la déconnexion**
- ☞ **Réflexion sur l'organisation des réunions**, la **configuration des salles** mixant présentiel et distanciel et les **outils collaboratifs**.