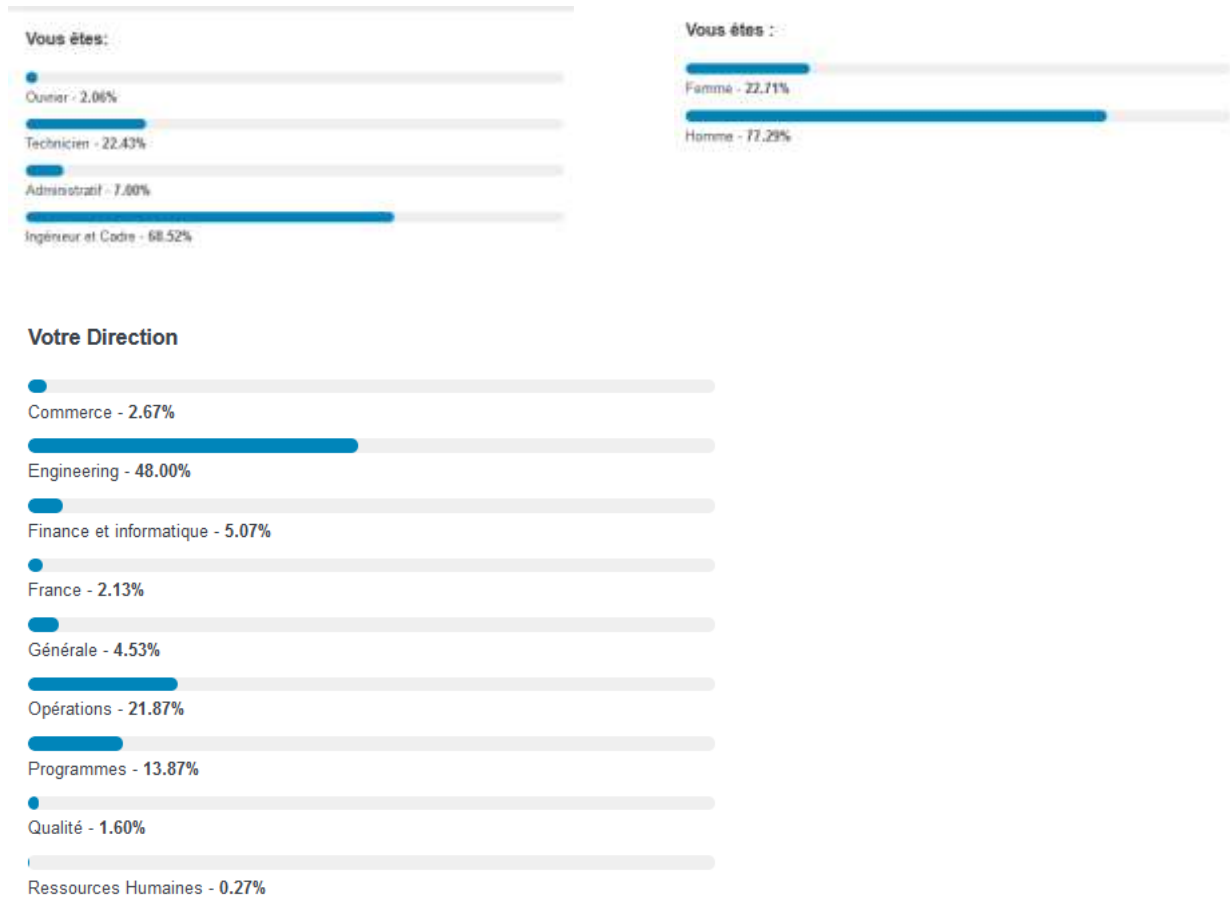




S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Résultat enquête CONVERGENCE

486 réponses au 18 janvier 2024



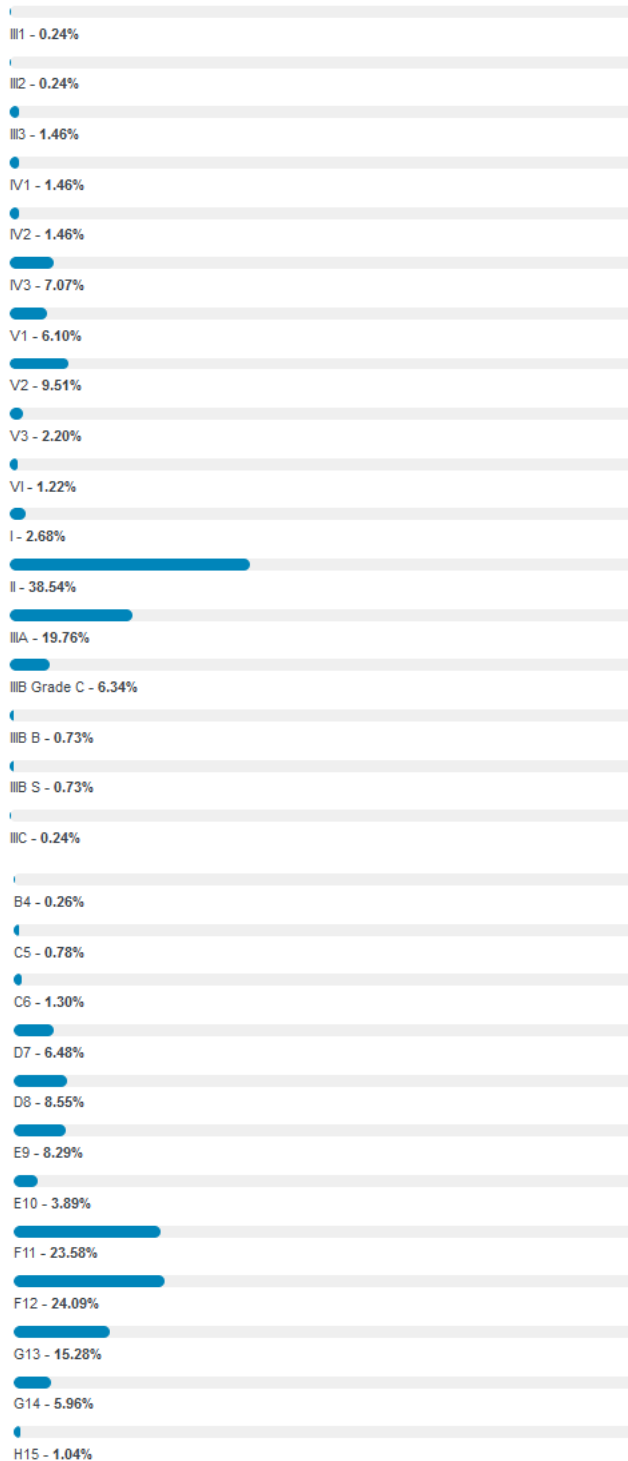
Presque 500 réponses (12,5% de la population) correspondant à la proportion de MBDA des effectifs (70% I/C et 30% de mensuel) et de la répartition H/F. L'échantillon des répondants correspond bien aussi à la cartographie des services de l'entreprise.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Résultat enquête CONVERGENCE

Classification actuelle :



Conformément à la population du site, les répondants étaient positionnés dans l'ancienne classification en :

- Technicien/Employé : IV3, V1, V2, V3, VI
- I/C : P2, 3A

La majorité des répondants ont une classification :

- Technicien / employé : D7 à E10
- I/C : F11 à G13



Résultat enquête CONVERGENCE

Responsable d'une équipe / Manager :

oui - 14.10%

non - 85.90%

Près de 15% des répondants sont responsables d'une équipe et manager.

Si vous êtes responsable d'équipe / manager :

Avez-vous été impliqués dans la rédaction des fiches d'emplois :

oui - 20.83%

non - 79.17%

Avez-vous été impliqués dans la cotation des fiches d'emplois :

oui - 4.17%

non - 95.83%

Avez-vous validé le contenu final des fiches d'emplois :

oui - 16.67%

non - 83.33%

A une écrasante majorité, les managers n'ont pas participé ni à la rédaction des Fiches Descriptives d'Emploi ni à leur cotation.

Avez-vous accepté votre fiche descriptive d'emploi ?

Oui - 61.88%

Non - 38.12%

Plus d'1/3 n'acceptent pas les Fiches Descriptive d'Emploi.
Il est légitime de s'interroger si les personnes ayant répondu aux questionnaires étaient principalement des personnes en désaccord.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Résultat enquête CONVERGENCE

Si Non

L'emploi proposé correspond à l'emploi que j'occupe à moins de 80% - 39.34%

J'occupe plusieurs types d'emplois à la fois et la fiche proposée est trop spécialisée sur un seul - 27.05%

Autres raisons - 33.61%

Leurs activités réelles ne correspondent pas à leur FDE.

La classification et la cotation de votre fiche descriptive d'emploi correspond-elle à votre emploi ?

Oui - 51.84%

Non - 48.16%

Faut-il voir le verre à moitié vide ? Environ la moitié des répondants considèrent que la cotation de leur fiche d'emploi correspond à leur emploi. Ce résultat paraît souligner que, de façon macroscopique, les fiches d'emploi seraient à modifier pour refléter l'emploi réel.

Si Non

Mon emploi comporte plusieurs niveaux/classification et le niveau proposé ne correspond pas à mon emploi tenu - 38.76%

La fiche descriptive d'emploi est sous cotée, les activités réelles sont incomplètes. - 52.71%

La fiche descriptive d'emploi est sur cotée, les activités y sont plus nombreuses que l'emploi tenu - 0.78%

Autres raisons - 7.75%

Dans le cas où la cotation ne correspond pas à la fiche d'emploi, soit les répondants se jugent positionnés à un niveau inférieur à leur situation, soit que l'emploi occupé est sous-coté. Dans tous les cas la cotation reste et restera un sujet sensible car initialement calée sur les classifications précédentes et non pas sur la fiche d'emploi comme le voulait la convention, et par une prise en compte fantaisiste de l'expérience acquise dans le poste ou précédemment.

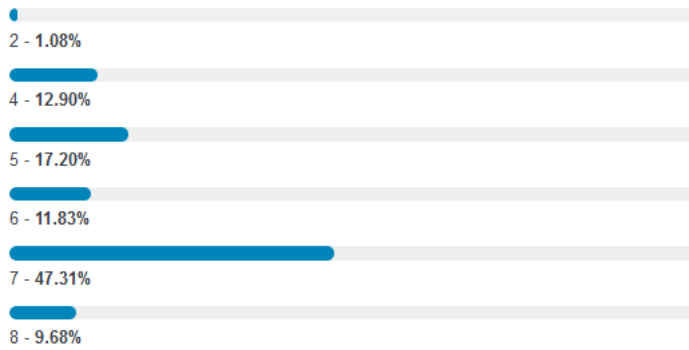


S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

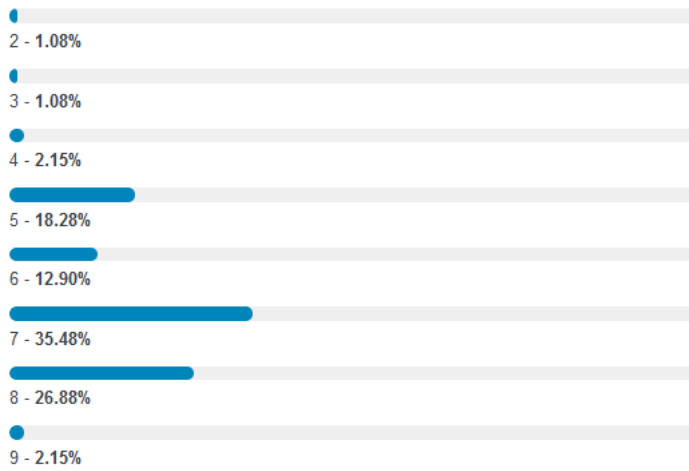
Résultat enquête CONVERGENCE

Indiquez les valeurs de la cotation associée à votre fiche descriptive d'emploi et celles des sous-critères ? Cotation totale de 6 et 60 :

Complexité de l'activité de 1 à 10 :



Connaissances de 1 à 10 :

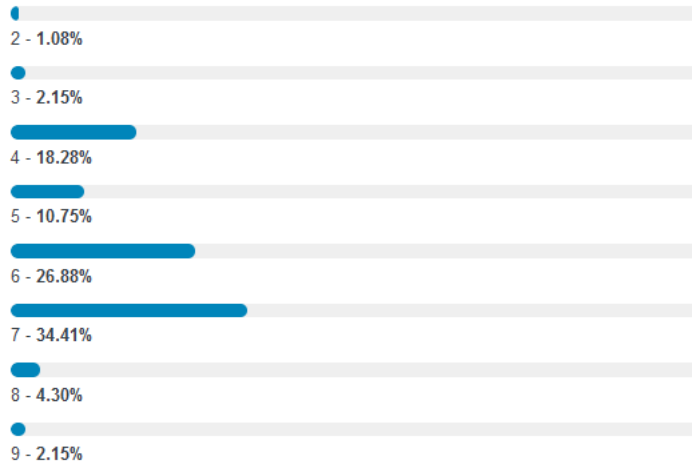




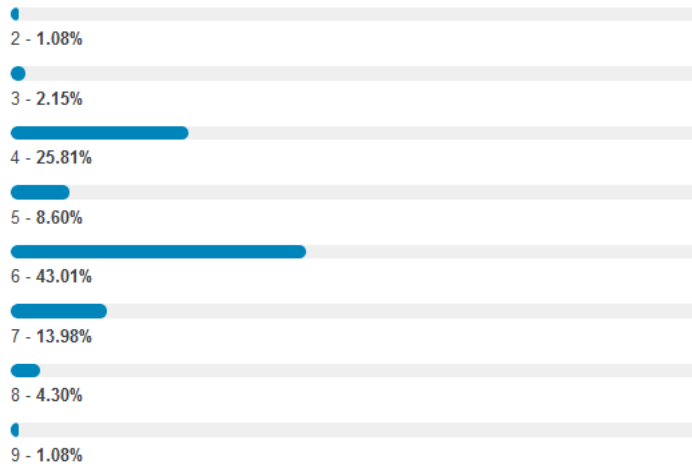
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Résultat enquête CONVERGENCE

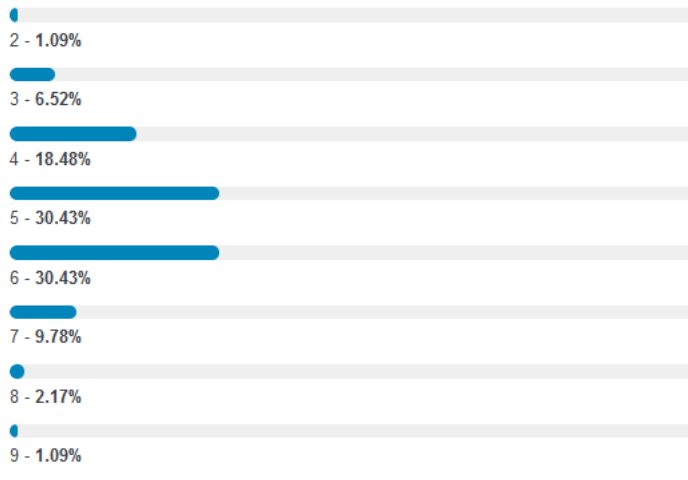
Autonomie de 1 à 10 :



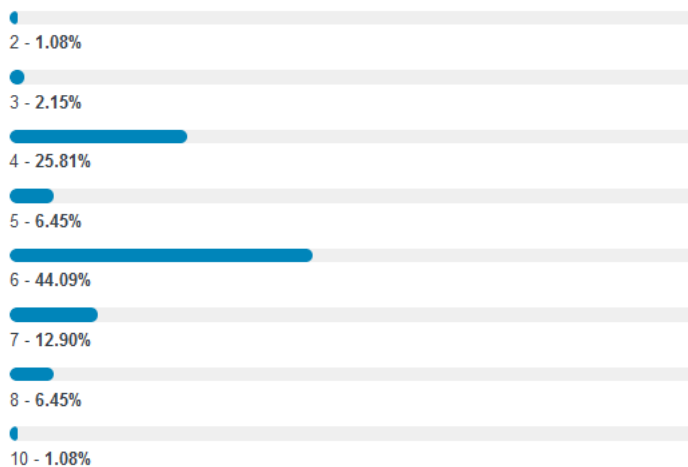
Contribution de 1 à 10 :



Encadrement-Coopération de 1 à 10 :



Communication de 1 à 10 :



L'analyse des différents critères permet de relever sans surprise les points suivants :

- La cotation montre que la direction a privilégié les 2 critères "complexité de l'activité" et "connaissances" dans la cotation des postes, comparativement aux autres critères.
À MBDA, il faut être capable de combiner plusieurs techniques ou être spécialisé dans l'une d'elle et avoir des connaissances approfondis dans une ou plusieurs disciplines. Bref, nous le savons, nous sommes dans une société de haute technologie. Mais dans tous les métiers il faudrait pouvoir admettre des "niveau de spécialiste" permettant d'accéder à des classifications G14 + et à aussi reconnaître l'importance de l'expérience acquise dans le poste ou précédemment.
- Sur "l'autonomie" les chiffres montrent clairement que la prise de décision doit faire l'objet d'une validation. Tout cela est-il cohérent du souhait d'aller plus vite, de responsabiliser les



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Résultat enquête CONVERGENCE

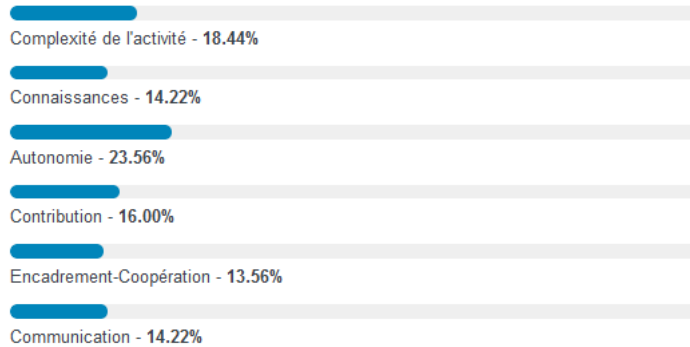
employés dans leur travail ? La direction devrait se demander comment rendre de à chacun une réelle autonomie dans son travail.

- Difficile d'avoir une cotation élevée dans le domaine "encadrement-coopération" sans encadrement hiérarchique, et donc sur des postes en nombre limité.
- en "communication" une répartition qui est étrangement situé en 4 ou en 6. Très peu de 5 "emploi nécessitant de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer. Faut-il comprendre qu'il est globalement demandé d'avoir une communication démonstrative et argumentée, mais qu'au-delà la prise de décision et l'argumentation est laissée à une autre population de MBDA et que l'autonomie décisionnelle n'est laissée qu'à certains.



Résultat enquête CONVERGENCE

Pour quels critères, pensez-vous que la cotation de votre emploi n'est pas bonne :

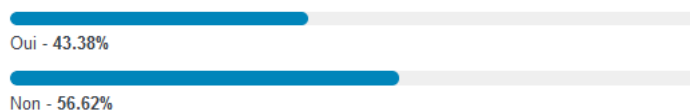


Une majorité considère que le critère autonomie n'est pas suffisamment pris en compte dans la cotation de la Fiche Descriptive d'Emploi ce qui corrobore l'analyse faite précédemment.

Avez-vous eu une explication des critères différenciant entre niveaux d'un même emploi ?

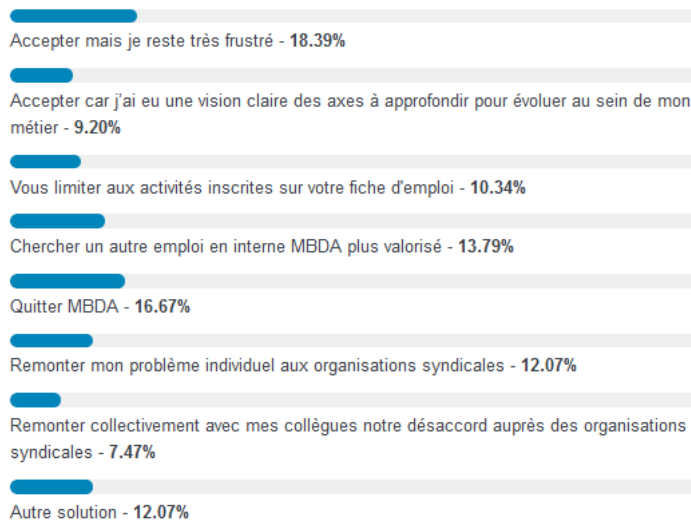


Comptez-vous demander des éclaircissements à votre hiérarchie, votre RH afin d'avoir des explications relatives au classement retenu ?



Près de 60% n'ont eu aucune explication des critères différenciant et semble renoncer à demander des explications. Ceci augure, comme il est remonté aux élus CFDT, de la frustration et des ressentis qu'il faudra gérer demain au quotidien et qui pour certains se traduira par "je fais ce que l'on me dit et pas plus", "je vais changer de poste pour être reconnu" ... comme le montre l'indicateur suivant.

Après réclamation, vous êtes encore en désaccord sur le contenu de votre fiche d'emploi ou de votre classification, que pensez-vous faire ?



Seulement 10% sont en phase avec la hiérarchie et leur travail réel. Les autres réagissent différemment et pas forcément dans des actions positives :

- Le manque de dialogue provoque un état de frustration (20%)
- Se limiteront aux activités décrites dans leur fiche et délaisseront les activités qui ne seront pas lister dans leur FDE (9%)
- Les salariés chercheront un emploi interne (près de 15%) pour une classification qui valorise plus leur compétence
- Plus de 15% veulent quitter MBDA
- 30% continuent à dialoguer pour une meilleure prise en compte



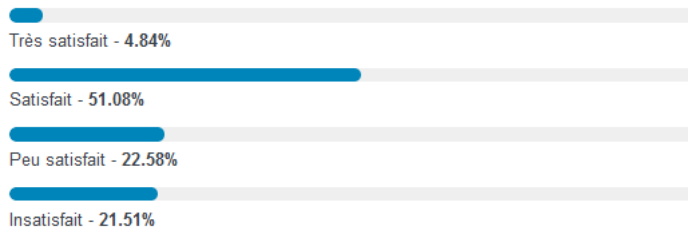
Résultat enquête CONVERGENCE

Changez-vous de durée/organisation du travail : passage à 37h, forfait jour, nombre de jours forfait jour ?



1/3 des salariés font un changement de durée de travail et/ou d'organisation de travail.

Êtes-vous satisfaits des nouvelles dispositions concernant la structure de rémunération correspondant à votre nouvelle classification ? (Annualisation forfait jour, parts variables)



Près de 45%, ne sont pas satisfaits des nouvelles dispositions proposées par CONVERGENCE.

Votre durée/organisation du travail ainsi que la rémunération évoluent du fait de la nouvelle classification; allez-vous refuser l'avenant et les nouvelles dispositions et faire partie du groupe fermé



30% des salariés refusent l'avenant pour rester dans un groupe fermé.



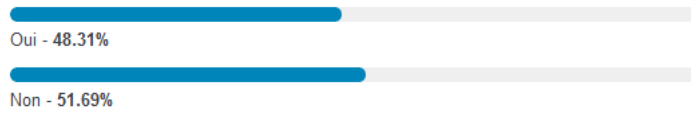
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Résultat enquête CONVERGENCE

Êtes-vous contraints de changer de mutuelle ?



Si oui êtes-vous satisfaits ?



1 salarié sur 2 contraint à changer de mutuel sont insatisfaits.