



Élancourt, le 27 novembre 2025

VOS CONDITIONS DE TRAVAIL POUR DEMAIN DES PREMIERS RETOURS... ET UNE NOUVELLE OPPORTUNITÉ DE VOUS EXPRIMER

CONTEXTE

Le 24 avril 2025, les élus ont été consultés en CSE-E par la direction, sur le projet de financement et de construction d'un site sur le terrain de Montigny, pouvant à terme accueillir la localisation principale de l'établissement de région parisienne d'Airbus Defence and Space SAS. Cette consultation doit être suivie de 2 autres consultations relatives :

- aux conditions de travail sur le nouveau site.
- au projet de déménagement des biens et des personnes vers le nouveau site.

La CFDT a émis un avis défavorable à cette première consultation regrettant que « les décisions prises conduisent à une scission des activités et équipes du site, et à un aménagement à deux vitesses, anxiogène pour les salariés dans le contexte politique et économique actuel, c'est-à-dire Proton et un hypothétique Bromo ». **Bromo est maintenant confirmé.** Pour rappel, certains d'entre nous resteront sur Élancourt aux bâtiments L et M, tandis que d'autres déménageront vers le nouveau site de Montigny. Dans son avis, la CFDT rappelait que les locaux seraient implémentés en flex-office, nom communément utilisé plutôt qu'« espace dynamique de travail ». Jusqu'à aujourd'hui, la CFDT a refusé avec force le « flex-office ». Cette organisation sera un des points majeurs de la seconde consultation du Campus Grand Paris (CGP). Un playground aménagé en « flex office » est en expérimentation par différentes équipes ou services, depuis octobre 2024 sur le site d'Élancourt. Le retour de ces expérimentations est régulièrement partagé par la direction via un site dédié du CGP, mais ces retours restent mineurs.

Les périodes d'expérience ont été les suivantes :

- Sept / Oct 2024 - Pré Test direction et RH ;
- Nov / Déc 2024 - équipe intégrée de Space Digital ;
- Janv / Fév 2025 - équipe intégrée de Digital Defence ;
- Mars / Avril 2025 - équipe multi-services (FM/ Logistique/Douanes/Achats projet et GP) ;
- Mai / juin 2025 - équipe Engineering de Space Electronics.

Afin d'argumenter son avis lors de la consultation relative aux futures conditions de travail, la CFDT a recueilli votre ressenti suite aux expériences du playground et les attendus sur le travail en flex-office des salariés n'ayant pas participé à l'expérience du playground.

Pour information, les personnes qui ont participé à l'expérience et qui ont répondu au sondage sont réparties équitablement sur les périodes d'expérimentation.

Ce recueil a été fait via la mise à disposition d'un questionnaire en ligne, anonymisé, sur le site de la CFDT du 29/08 au 15/09/2025.

Plusieurs d'entre vous ont répondu aux questionnaires. Nous les remercions.

Nous vous partageons ici une synthèse du résultat du sondage. La CFDT est disponible pour vous présenter les résultats détaillés sur demande.

En même temps, nous réouvrons dès aujourd'hui et jusqu'au 19 décembre 2025, le questionnaire pour ceux qui n'avaient pas pu ou voulu s'exprimer la première fois et souhaiteraient compléter ce résultat.

Pour information, les personnes expérimentées ayant répondu au sondage sont réparties équitablement sur les périodes d'expérimentation.

Votre avis compte plus que tout autre.

La CFDT vous donne la parole. Vous pouvez encore agir et partager des solutions.

6 objectifs de la direction (extrait du site Campus Grand Paris)	Retour du sondage		Recommandations
	Inquiétudes des salariés n'ayant pas participé à l'expérience	Retour des salariés ayant participé à l'expérience Playground	
Efficacité : 😊 Les salariés pensent à 60% qu'elle sera dégradée. Le retour d'expérience montre à 60% qu'elle a été améliorée	Confidentialité	😞	Mettre en place des séparateurs latéraux entre les bureaux pour améliorer la confidentialité
	Connexion réseau	😞	Mettre à disposition 2 écrans voire 3 pour les développeurs
	Équipements fixes / Taille des postes de travail	😊	Privilégier les bureaux électriques qui permettent de régler le poste de travail nettement plus rapidement
		Le temps supplémentaire - d'installation est estimé majoritairement entre 5 à 10 minutes. - de rangement est estimé majoritairement entre moins de 5 minutes.	Faciliter l' accès à deux réseaux informatiques ("dev" et frmain) via un PC unique (aujourd'hui filaires et avec deux PC) pour limiter le transport à un PC.
Bien être et satisfaction : 😐 Les salariés pensent à plus de 50% qu'elle sera sans évolution. Le retour d'expérience montre à 60% qu'elle a été sans évolution	Ambiance sonore	😐	Mettre en place des séparateurs latéraux entre les bureaux pour améliorer l'isolation sonore
	Température de l'espace	😐	Créer des "zones silences" pour les personnes ayant besoin d'un calme plat pour travailler
	Propreté	😊	Fournir des casques adaptés avec 1 seul écouteur comme dans les calls centers pour mieux entendre sa propre voix et réduire le volume quand on parle + 1 micro directionnel pour éliminer les bruits de fond.
		Anonymisation du poste de travail 😐 1/3 des salariés n'ont pas trouvé de place à leur arrivée et 2 salariés ont modifié leur horaire d'arrivée. Un peu plus de 20% ont ressenti du stress en lien avec la possibilité de ne pas trouver une place à son arrivée.	Augmentation de la taille des casiers permettant de stocker les casques motos/ vélos et les EPI
Attractivité : 😐 Les salariés pensent à près de 80% qu'elle sera dégradée. Le retour d'expérience montre à 50% qu'elle a été améliorée			Mettre en place des cabines téléphoniques pour 2
			Mettre en place un outil de réservation facilitant l'organisation de la venue sur site en limitant le stress
			Organiser la disponibilité de postes adaptés aux contraintes ergonomiques et imposée par le médecin du travail
Attraktivität : 😐 Les salariés pensent à près de 80% qu'elle sera dégradée. Le retour d'expérience montre à 50% qu'elle a été améliorée			Convenir d' indemnités de télétravail du fait que le flex office rend implicitement obligatoire le télétravail.
Lien social : 😐 Les salariés pensent à plus de 50% qu'il sera dégradé. Le retour d'expérience montre à 50% qu'il est sans évolution		Difficulté à communiquer	Mettre en place un outil de réservation permettant à une équipe d'organiser son regroupement sur même zone
			Définir une charte de bonne conduite
Engagement : 😐 Les salariés pensent à plus de 80% qu'il sera dégradé. Le retour d'expérience montre à 40% qu'il est amélioré .		Relation individuelle entre manager et collaborateur - améliorée pour 60% - dégradée pour les autres	Assurer un traitement unique de la direction jusqu'aux collaborateurs , en terme d'organisation du travail (pas de bureau individuel)
Appartenance à la culture Airbus : 😐 Les salariés pensent à plus de 80% qu'il sera dégradé. Le retour d'expérience montre à 50% qu'il est sans évolution .			

Extraits de quelques retours liés aux points à améliorer :

- "gêne possible si des personnes parlent naturellement fort sur le plateau"
- "Niveau sonore compliqué : on dérange les collègues à côté dès qu'on parle au téléphone (nécessité d'aller systématiquement dans une bulle) et inversement on est dérangé si le collègue à côté parle au téléphone"
- "Les écrans sont à la vue de tous et ne peut pas convenir à des rôles de Manager"
- "L'absence de bureau individuel pour les managers pose des problèmes de confidentialité (définition des augmentations par exemple), de discrétion et sur-sollicite les autres espaces de travail (bulles / cabine)"
- "l'absence de confidentialité sur les écrans est en revanche très gênante"
- "confidentialité des infos diffusées sur les écrans visibles par tous"
- "Dans la configuration actuelle, difficultés si des aspects confidentialité sont associés aux activités"
- "Faire attention à la confidentialité quand des personnes circulent sur le playground"

- "On perd également beaucoup le lien social je trouve (en tout cas pendant l'expérience je l'ai vécu). On n'ose pas se poser et discuter qq minutes de sujets techniques (encore moins de sujets personnels) de peur de déranger là ou dans les bureaux on se le permet plus (car on connaît une bonne partie des personnes présentes ou bien il se peut qu'il n'y ait qu'une personne, donc on sait qu'on ne dérangera pas)."
- "Le plus gros point négatif est la perte de lien social, à la fois pour les discussions pro et perso. Cela crée un sentiment d'isolement"
- "Le playground dégrade les échanges entre collègues par peur de déranger, car dès que plusieurs personnes parlent en même temps (téléphone ou présentiel) cela devient vite vraiment gênant »
- « Désastreux pour le travail en équipe. Soit on se parle et on dérange tout le monde, soit on est studieux et il n'y a plus d'échanges. »
- « Des échanges améliorés avec les collaborateurs qu'on voit en visu (plus simple que de faire un tour des bureaux et/ou de ne pas savoir s'ils sont là ou en télétravail) » :



Depuis l'été 2025, le playground est vide.
Aucune équipe n'a levé la main pour s'y installer.
Comment l'interpréter ?...



EXPRIMEZ-VOUS

[LIEN VERS LE QUESTIONNAIRE](#)

Important: [Ce questionnaire](#) n'est accessible que depuis Airbus et après avoir rejoint le groupe [info-CFDT-ADS](#), du fait des restrictions d'accès aux outils Airbus pour les syndicats.

PLUS D'INFOS ? SUIVEZ-NOUS ! G groupe: [DL-info-CFDT-ADS](#)

UNE QUESTION ? ÉCRIVEZ-NOUS ! Mail : CFDT_ADS@airbus.com