

Objet: Risques RPS

Dugny le 20 octobre 2026

Madame la directrice,

Le syndicat FO souhaite attirer votre attention sur la pression exercée pour atteindre les objectifs de performance au sein de l'entreprise. Cette pression, que nous estimons disproportionnée au regard des contraintes rencontrées, est particulièrement perceptible dans le secteur production, notamment à travers les exigences liées à l'adéquation entre le "TP" et "TI".

FO ne conteste ni la nécessité de mesurer la performance industrielle ni celle d'améliorer l'efficacité de notre organisation. Notre préoccupation porte sur les conditions dans lesquelles ces objectifs sont poursuivis, lorsque les exigences de résultats ne tiennent pas suffisamment compte des réalités du terrain et des moyens effectivement disponibles. Cette pression se répercute à travers les différents niveaux hiérarchiques, touchant aussi bien les managers que les compagnons.

Les superviseurs doivent notamment concilier les objectifs qui leur sont fixés avec les contraintes opérationnelles de leurs équipes, dont les effectifs peuvent rendre difficiles leurs missions d'accompagnement et de suivi de l'activité.

FO mesure les difficultés auxquelles l'encadrement est confronté et souligne la nécessité d'agir sur les causes organisationnelles des tensions constatées. Dans ce contexte, certaines pratiques managériales appellent néanmoins à la vigilance, afin que cette pression ne se traduise pas, dans les relations de travail, par des attitudes ou des exigences susceptibles de fragiliser les salariés.

Le respect des personnes, l'écoute et la qualité du dialogue doivent demeurer des exigences à tous les niveaux de l'organisation.

Notre démarche vise avant tout à interroger un mode de pilotage qui peut placer l'encadrement et les compagnons dans des situations de tension, alors même qu'ils poursuivent un objectif commun : assurer une production efficace, conforme aux exigences de qualité et de sécurité.

Chaque jour, les compagnons doivent composer avec des difficultés d'approvisionnement, des indisponibilités de pièces ou d'outillages et des interruptions d'activité. Ces difficultés affectent directement leur capacité à atteindre les objectifs fixés, sans pour autant relever de leur responsabilité.

À ces contraintes s'ajoutent celles liées à la formation et au tutorat. Aujourd'hui, les tuteurs chargés d'accompagner un ou plusieurs salariés en formation restent soumis aux mêmes exigences de production que lorsqu'ils travaillent seuls.

Pour FO, cette situation n'est pas acceptable. Les objectifs de production doivent être adaptés au temps réellement consacré à l'accompagnement des salariés en formation.

Les mesures relatives au tutorat prévues dans le cadre de l'accord TEAM ont d'ailleurs constitué l'une des motivations de FO pour signer cet accord. Cette décision traduisait notamment notre volonté de voir cette mission mieux reconnue et les compagnons qui l'assurent bénéficier de conditions adaptées à leurs responsabilités.

Le tutorat constitue une mission à part entière, indispensable à la transmission des savoir-faire et au respect des exigences de qualité et de sécurité.

Ces difficultés ne sont pas nouvelles. Le mouvement de grève de juin dernier, au-delà de l'annonce qui l'a déclenché, a également mis en évidence des préoccupations plus anciennes que FO signale depuis plusieurs années. Ce mouvement doit également être considéré comme un avertissement que la direction ne saurait ignorer.

Comme vous le savez, indépendamment de ce mouvement, nos échanges engagés de longue date ont permis plusieurs avancées concrètes : la création de nouveaux vestiaires, la révision de leurs modalités d'attribution, la réfection des salles de pause ainsi que la décision de créer des places de stationnement supplémentaires. Ils ont également contribué à faire progresser le dossier des dotations en tenues de travail, dont la régularisation reste à finaliser.

Toutefois, ces avancées ne sauraient occulter les dysfonctionnements qui persistent dans l'organisation quotidienne et qui demeurent largement sans réponse concrète perceptible sur le terrain.

Un autre sujet de préoccupation concerne les écarts de qualité constatés dans l'application des procédures de travail, tant chez des salariés expérimentés que chez des collaborateurs récemment intégrés.

Sans présumer des causes de ces écarts ni remettre en question la responsabilité de chacun, FO considère indispensable d'examiner les facteurs organisationnels susceptibles d'y contribuer, notamment lorsque les contraintes opérationnelles se conjuguent aux exigences de rendement.

Dans ce contexte, le respect des procédures suppose également que chacun puisse, en toute confiance, signaler une situation non conforme ou refuser d'exécuter une opération qui ne respecterait pas les règles établies, sans craindre d'être mis en difficulté pour avoir pris cette décision.

Or, FO constate que les salariés ne se sentent pas suffisamment libres pour le faire car malgré les appels de la direction à s'exprimer librement dans le cadre du « speak-up », l'application concrète sur le terrain se heurte au fait qu'il persiste des appréhensions quant aux répercussions de leur prise de parole sur leur situation professionnelle.

Il appartient à l'entreprise d'apporter une réponse claire à ces préoccupations, en garantissant que le respect des procédures prévaut sur les exigences de rendement et qu'aucun salarié ne subira de conséquences défavorables pour avoir fait respecter les règles établies.

Au-delà de leurs conséquences sur l'efficacité industrielle, les difficultés évoquées affectent les conditions de travail ainsi que la santé physique et mentale des salariés. Elles génèrent du stress, de la démotivation, un sentiment d'impuissance et une dégradation profonde des relations professionnelles.

FO alerte donc officiellement la direction sur les risques psychosociaux qui en découlent et demande la mise en œuvre de mesures concrètes portant notamment sur l'organisation du travail, l'adaptation des objectifs de performance aux contraintes opérationnelles et aux missions de tutorat, les moyens d'encadrement, les pratiques managériales ainsi que les conditions permettant aux salariés de travailler dans le respect des procédures. Nous vous demandons de nous préciser par écrit les actions que la direction entend mettre en œuvre, ainsi que les échéances envisagées.

La performance industrielle, la santé des salariés et le respect des exigences de qualité et de sécurité ne doivent pas être opposés : ils sont indissociables.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

M Philippe Bonnaire
Secrétaire de la section syndicale
FO Airbus Paris-Le Bourget

