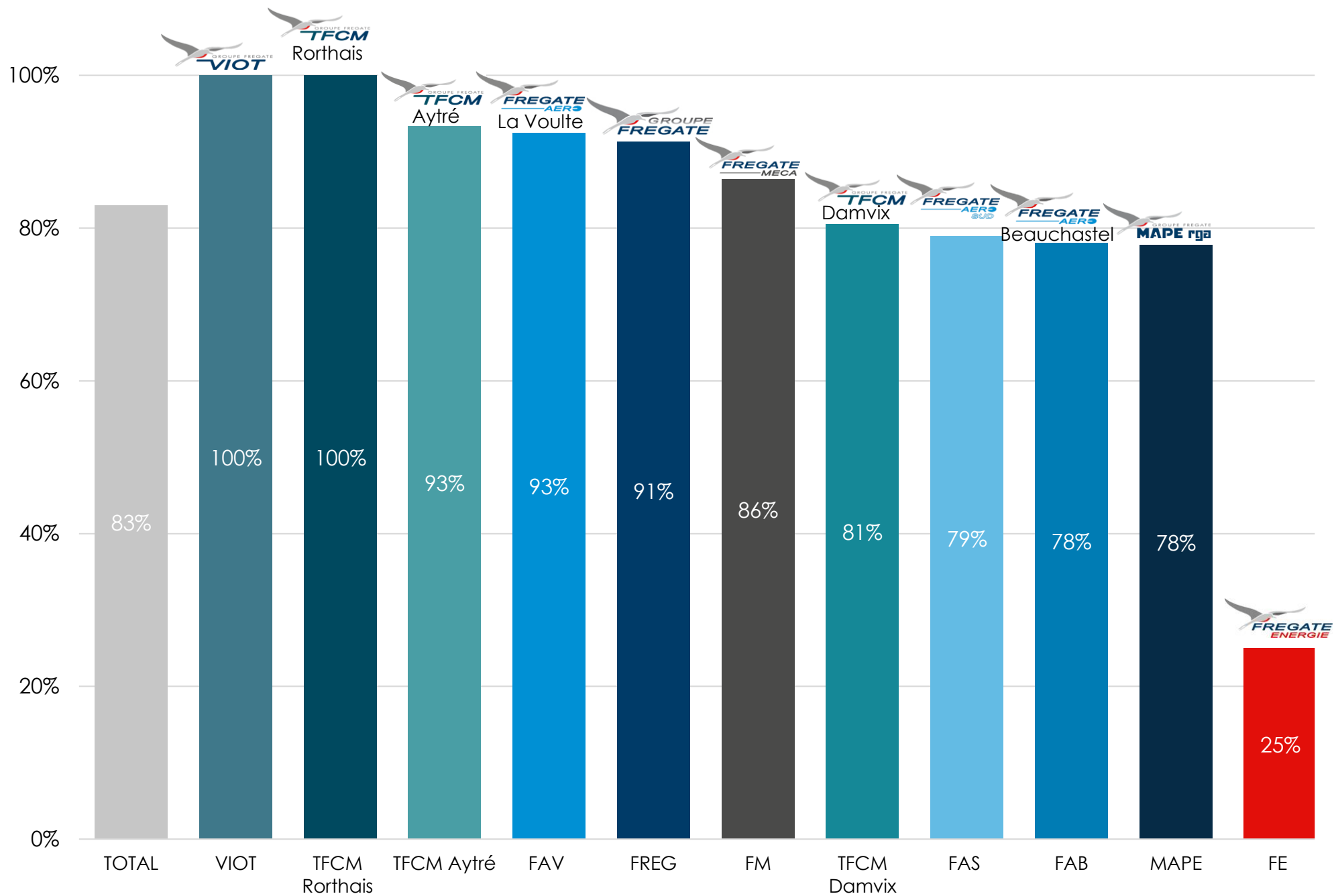




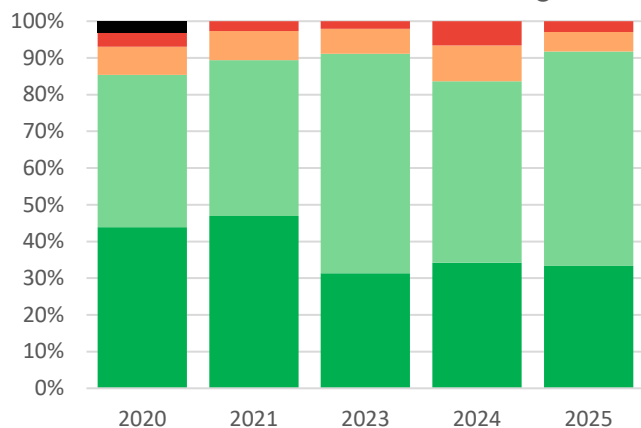
RETOUR ENQUÊTE DE SATISFACTION FREGATE AERO

Merci à tous pour votre participation !

TAUX DE PARTICIPATION

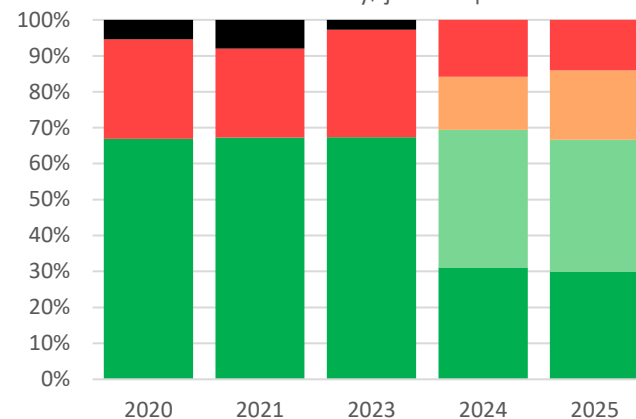


Je suis fier de travailler chez Frégate :



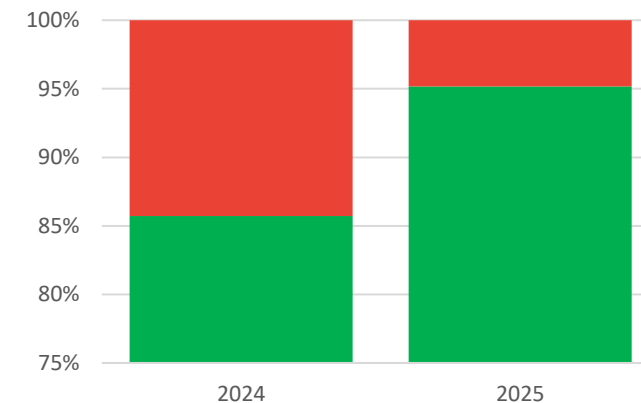
■ Oui ■ Plutôt oui ■ Plutôt non ■ Non ■ Pas de réponse

Si une autre entreprise me propose un travail à conditions équivalentes (même localisation, même poste, même salaire), j'accepterai :



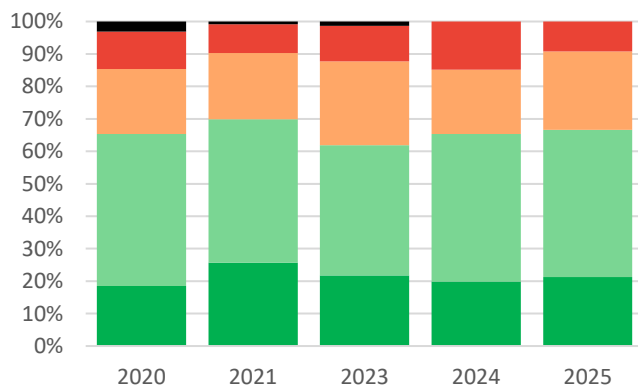
■ Non ■ Plutôt non ■ Plutôt oui ■ Oui ■ Pas de réponse

Je suis optimiste pour l'avenir, concernant la situation économique de l'entreprise :



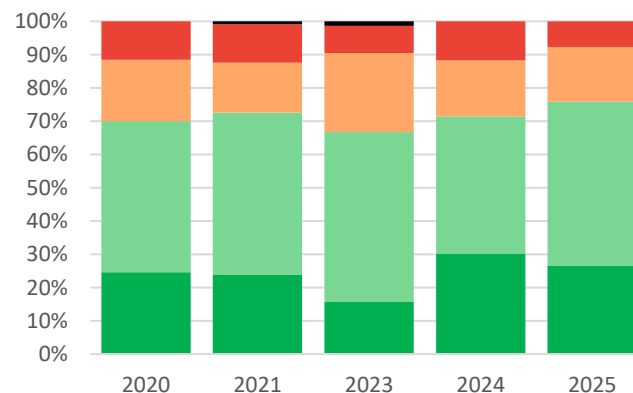
■ Oui ■ Non ■ Pas de réponse

Je me vois travailler au sein de cette entreprise dans 5 ans, voire jusqu'à ma retraite (pour ceux qui sont concernés) :



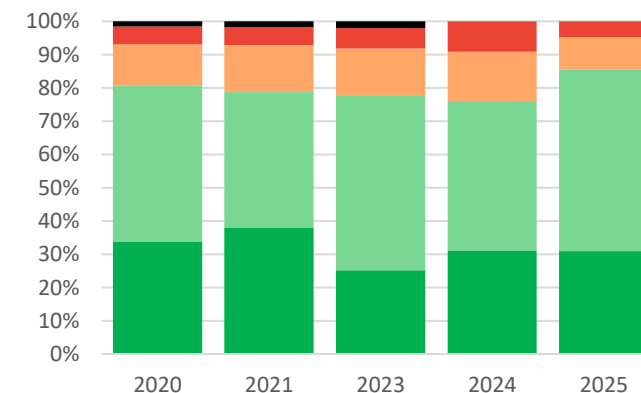
■ Oui ■ Plutôt oui ■ Plutôt non ■ Non ■ Pas de réponse

Je recommanderai l'entreprise autour de moi :



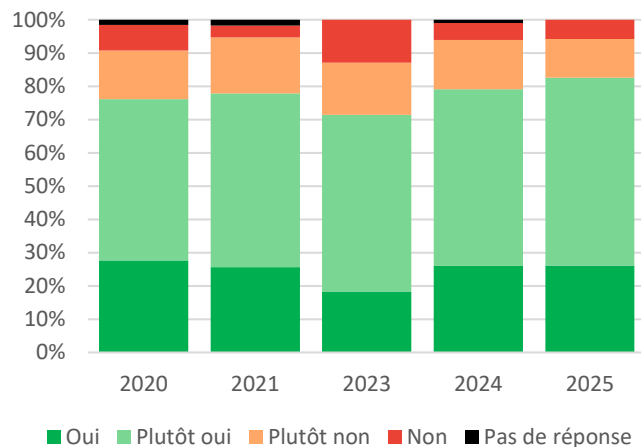
■ Oui ■ Plutôt oui ■ Plutôt non ■ Non ■ Pas de réponse

J'ai le sentiment de faire partie d'une entreprise où il fait bon travailler :

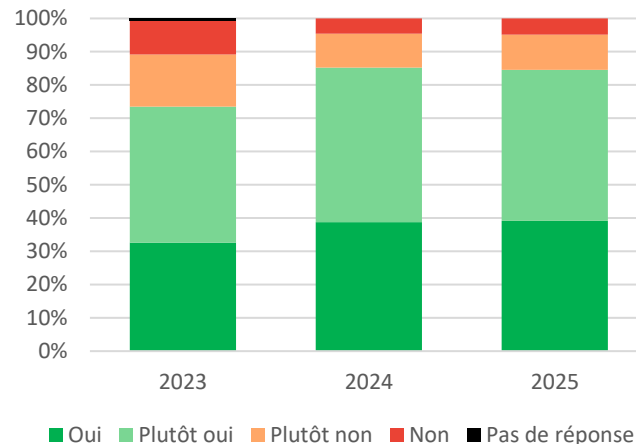


■ Oui ■ Plutôt oui ■ Plutôt non ■ Non ■ Pas de réponse

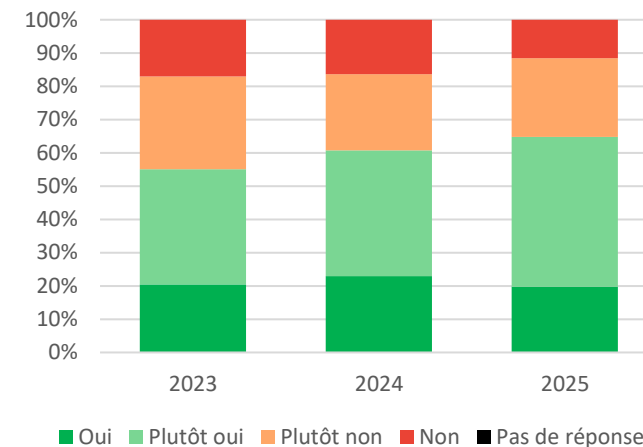
Je dispose de tous les éléments pour bien travailler :



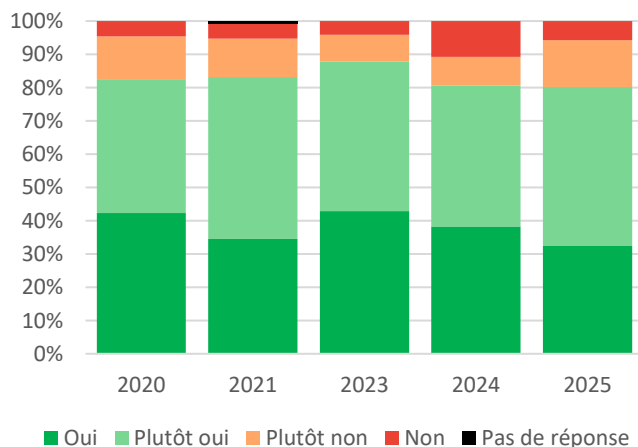
Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail :



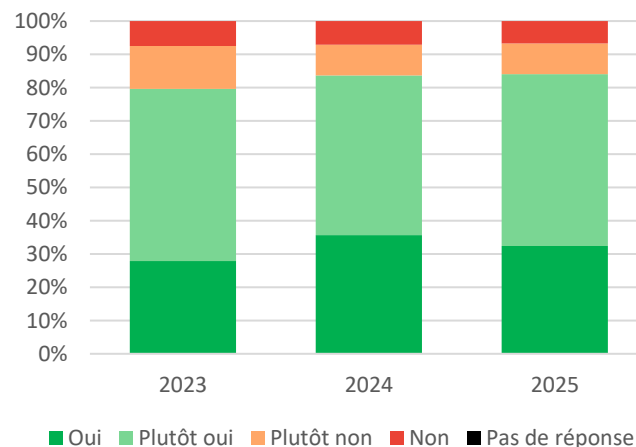
Je peux me concentrer sur mon travail sans être interrompu :



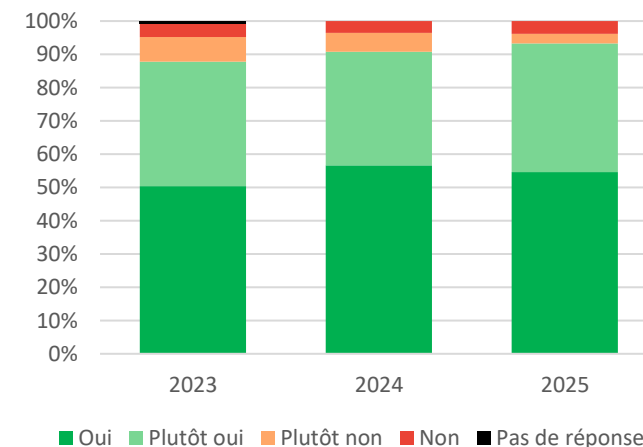
J'ai le sentiment de travailler en sécurité :



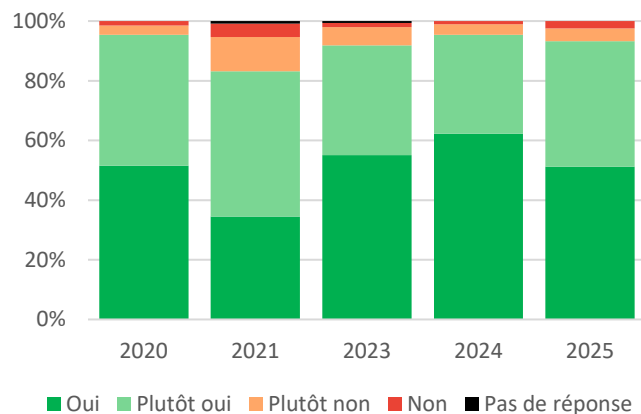
Mon niveau de stress au travail est adapté :



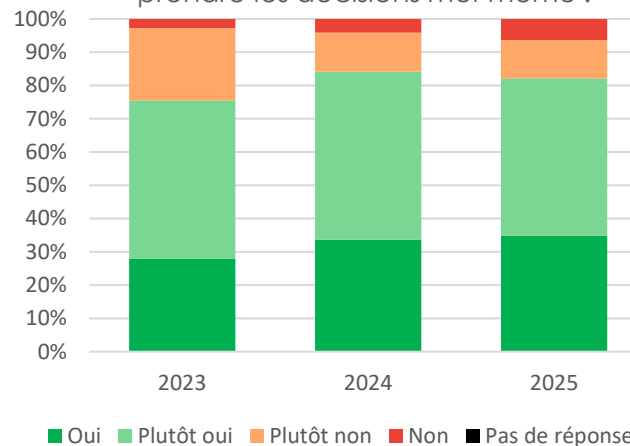
Je suis serein quand je quitte mon travail en fin de journée :



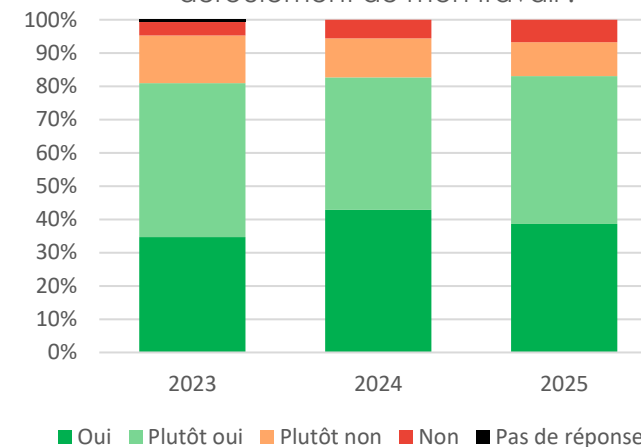
J'ai le sentiment d'avoir le bon niveau d'autonomie par rapport aux exigences de votre travail :



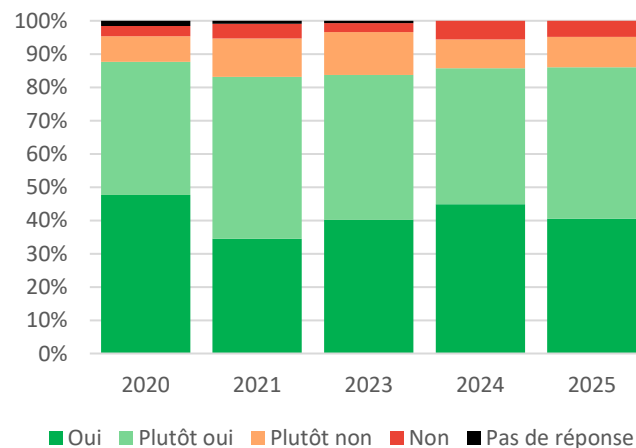
J'ai les informations nécessaires pour prendre les décisions moi-même :



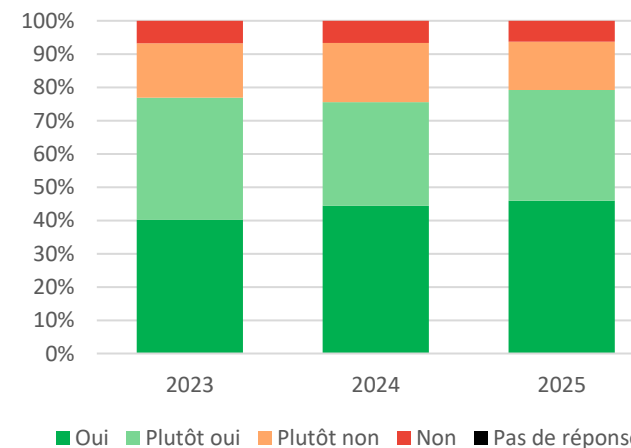
J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail :



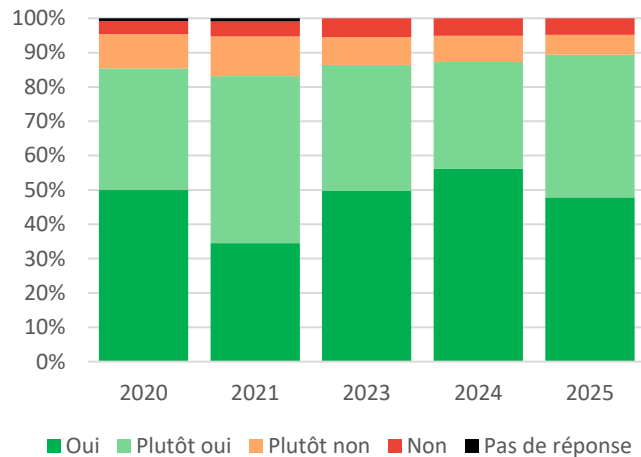
Mon travail est suffisamment varié par rapport à mes attentes :



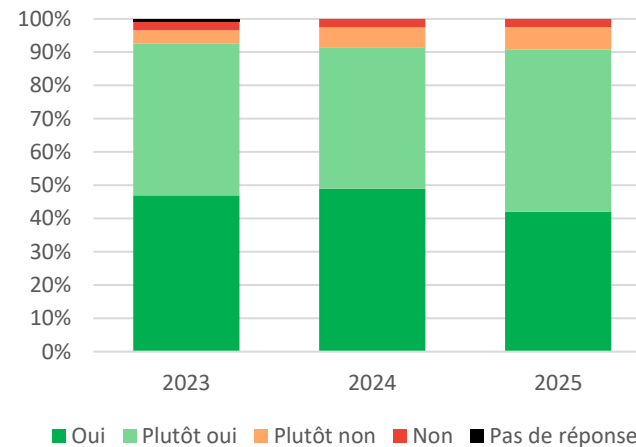
J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles :



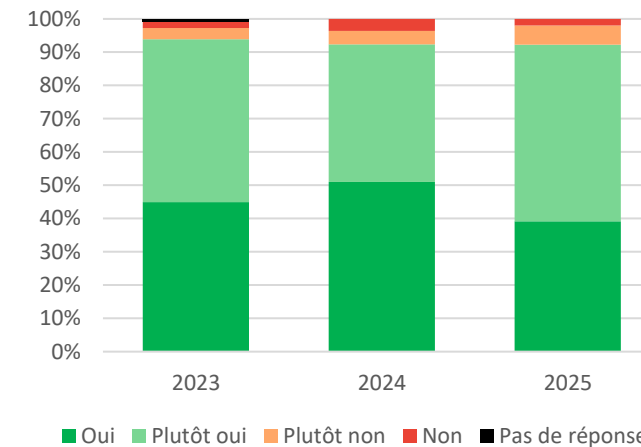
Je considère que je travaille en équipe avec mon responsable et mes collègues :



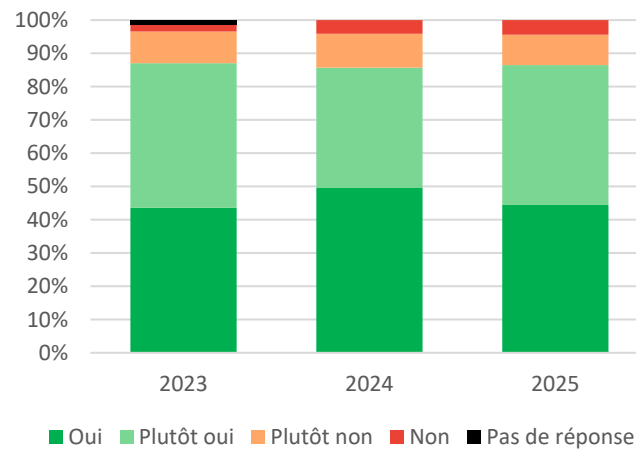
Les collègues avec lesquelles je travaille me manifestent de l'intérêt :



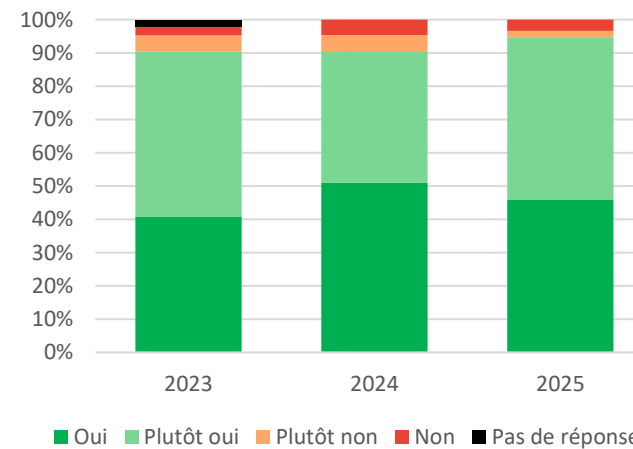
Les collègues avec qui je travaille sont bienveillants :



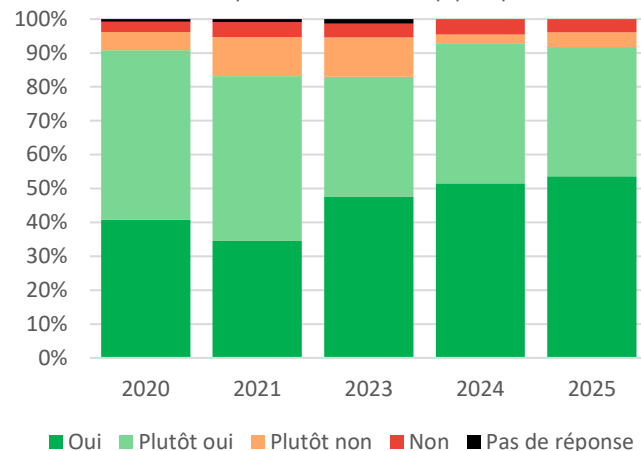
Mon équipe progresse grâce à l'entraide entre collègues :



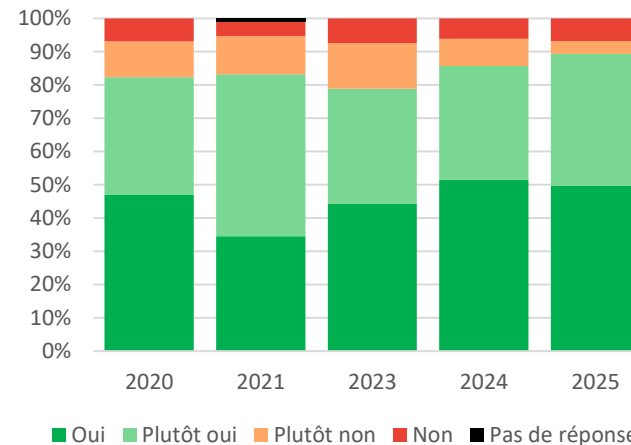
Les collègues avec qui je travaille sont professionnellement compétents :



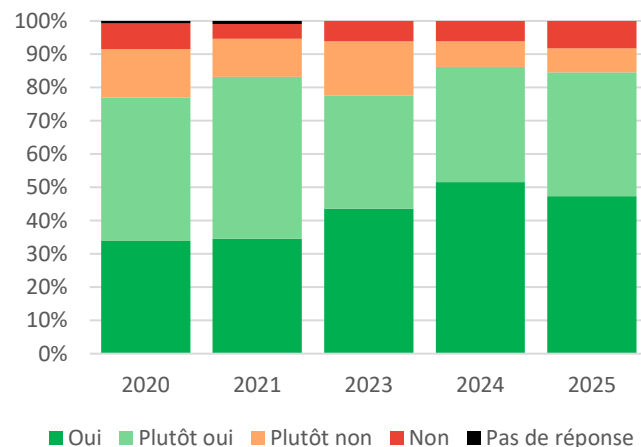
Je considère que le niveau
d'exigence imposé par mon
responsable est approprié :



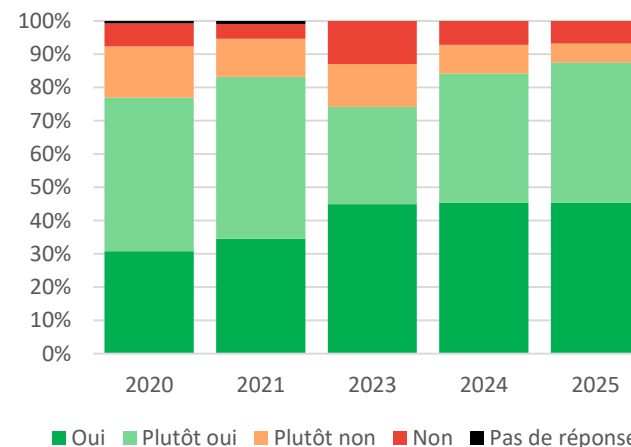
Mon responsable prête de l'attention
à ce que je dis :



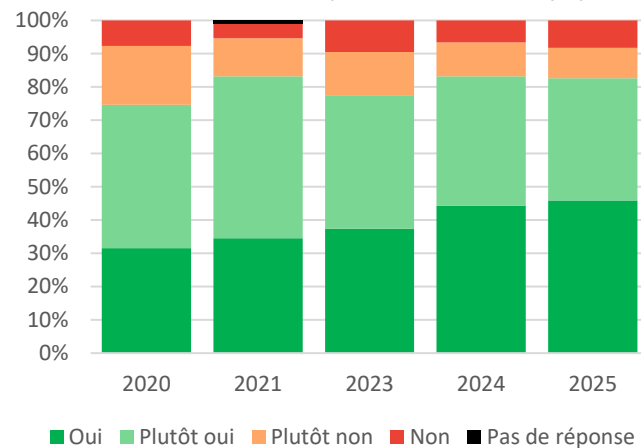
Je considère que mon responsable est
juste :



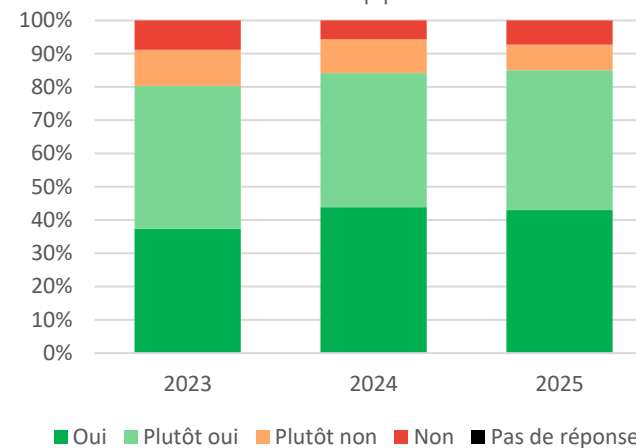
Je considère que mon responsable
donne le bon exemple :



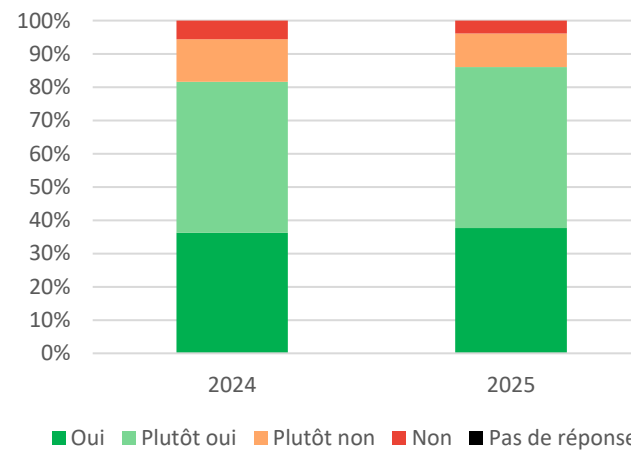
J'estime que mon responsable est un bon leader et qu'il entraîne l'équipe :



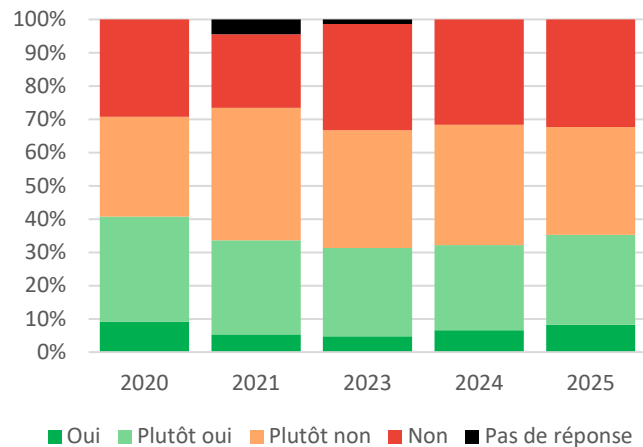
Mon responsable est sensible à mon développement :



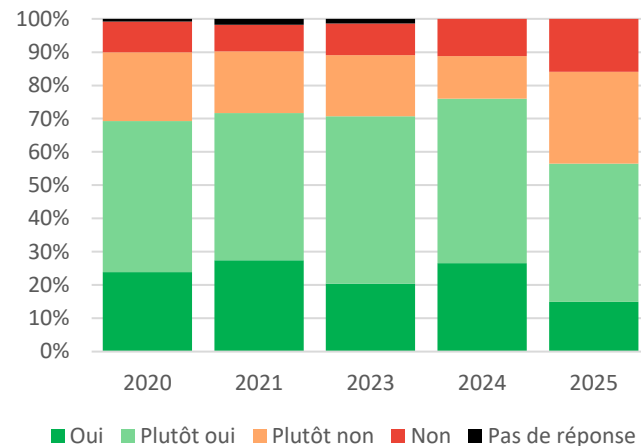
Je trouve la direction et les RH accessibles :



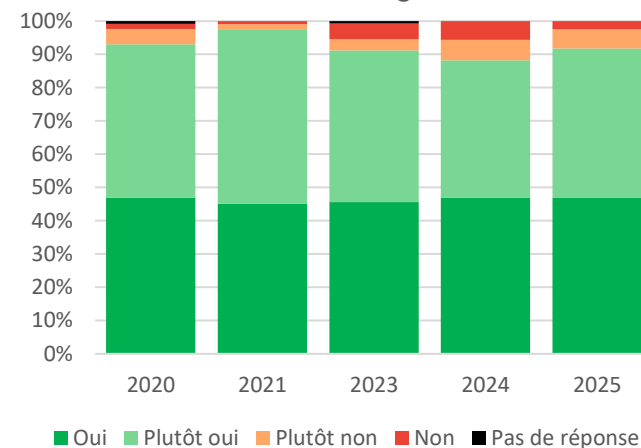
Je considère que mon travail est rémunéré à sa juste valeur :



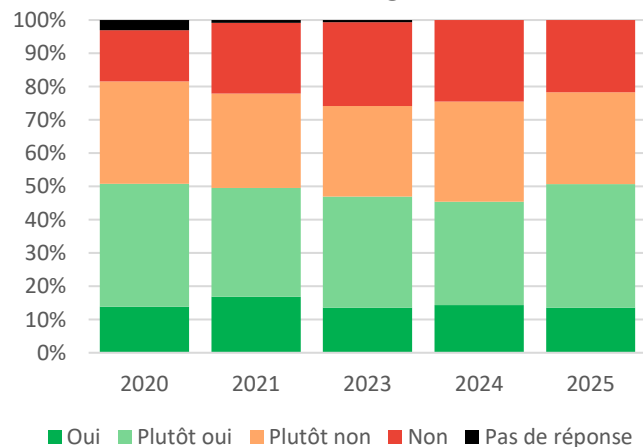
Je considère que mon travail est suffisamment reconnu :



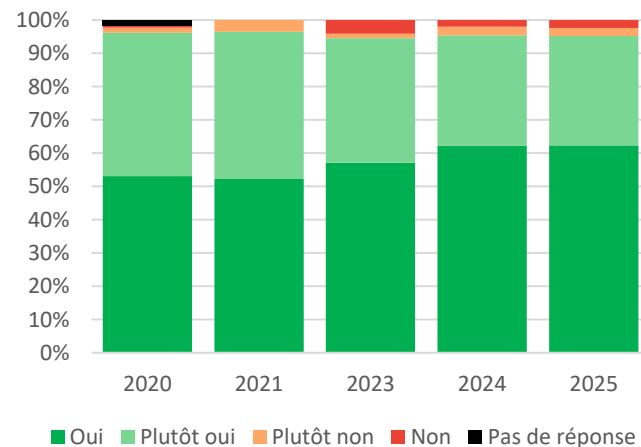
Je suis fier du travail que j'effectue chez Frégate :



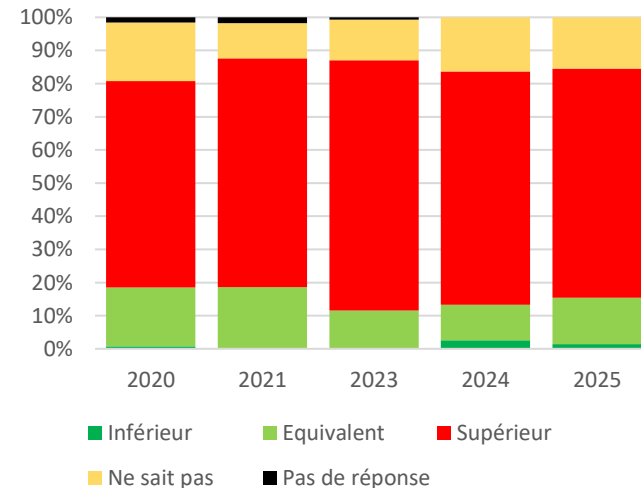
J'ai le sentiment que mon avis compte chez Frégate :



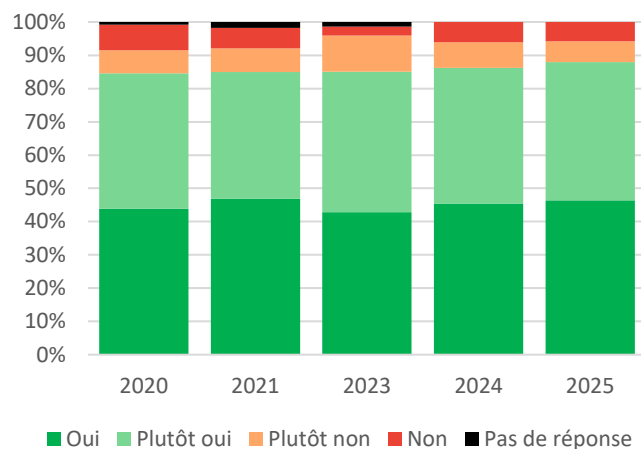
Je considère que mon travail est utile et participe à la satisfaction client :



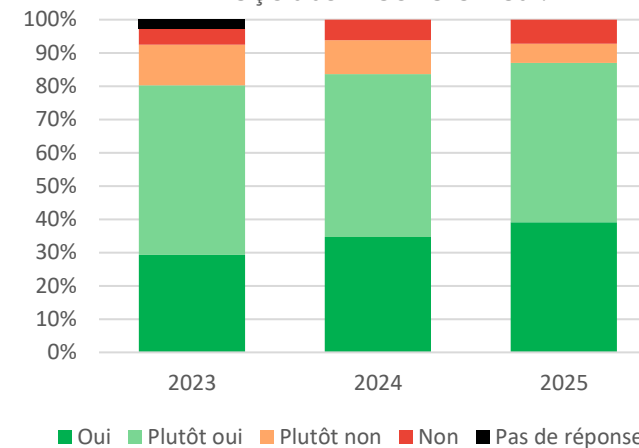
Je pense que pour le même travail dans une autre entreprise, mon salaire serait...



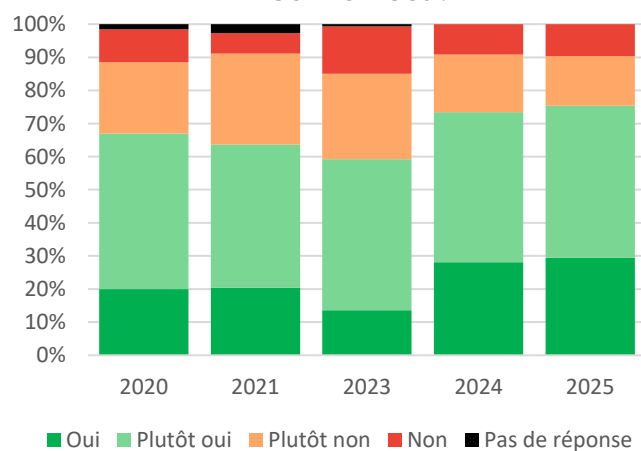
Mon responsable m'aide à mener mes tâches à bien :



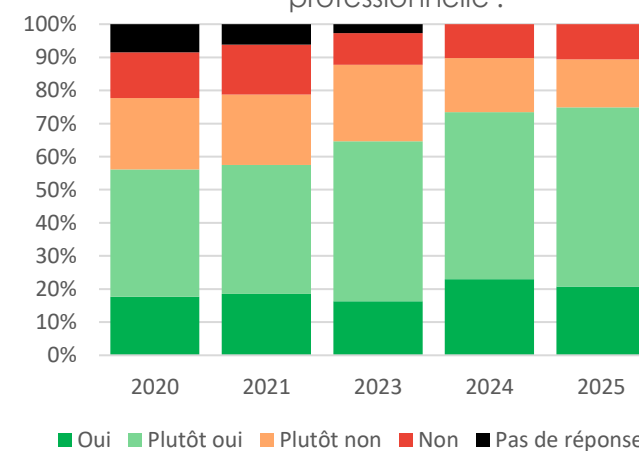
J'estime que les consignes que je reçois sont cohérentes ?



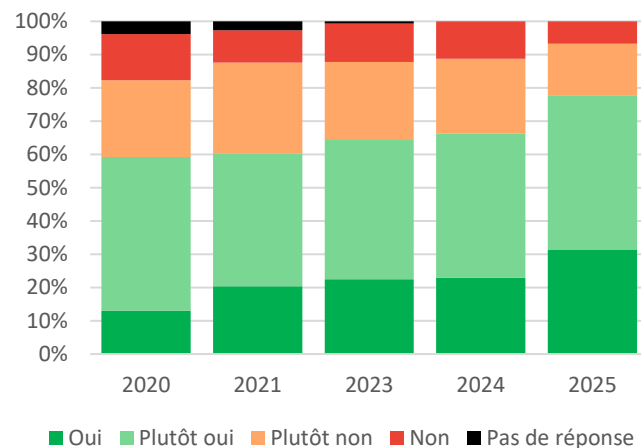
L'entreprise est assez à l'écoute des difficultés auxquelles je peux être confrontée :



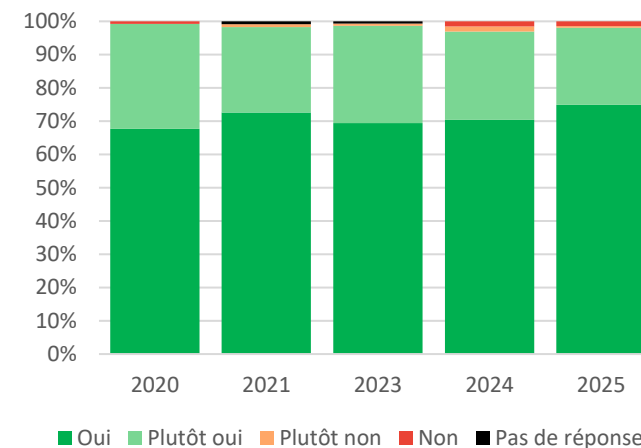
L'entreprise est assez à l'écoute de mes souhaits d'évolution professionnelle :



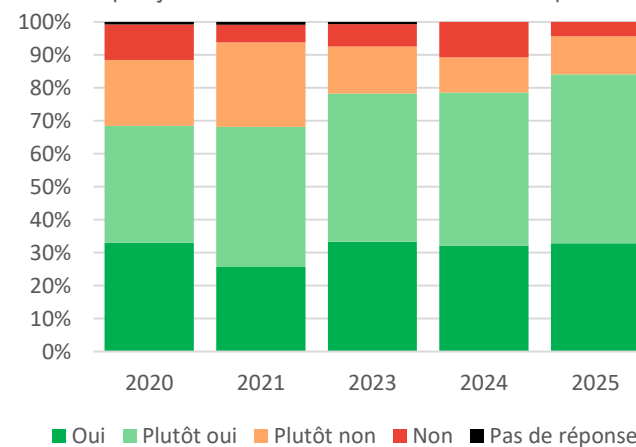
Je pense que la formation dans l'entreprise est suffisante et adaptée :



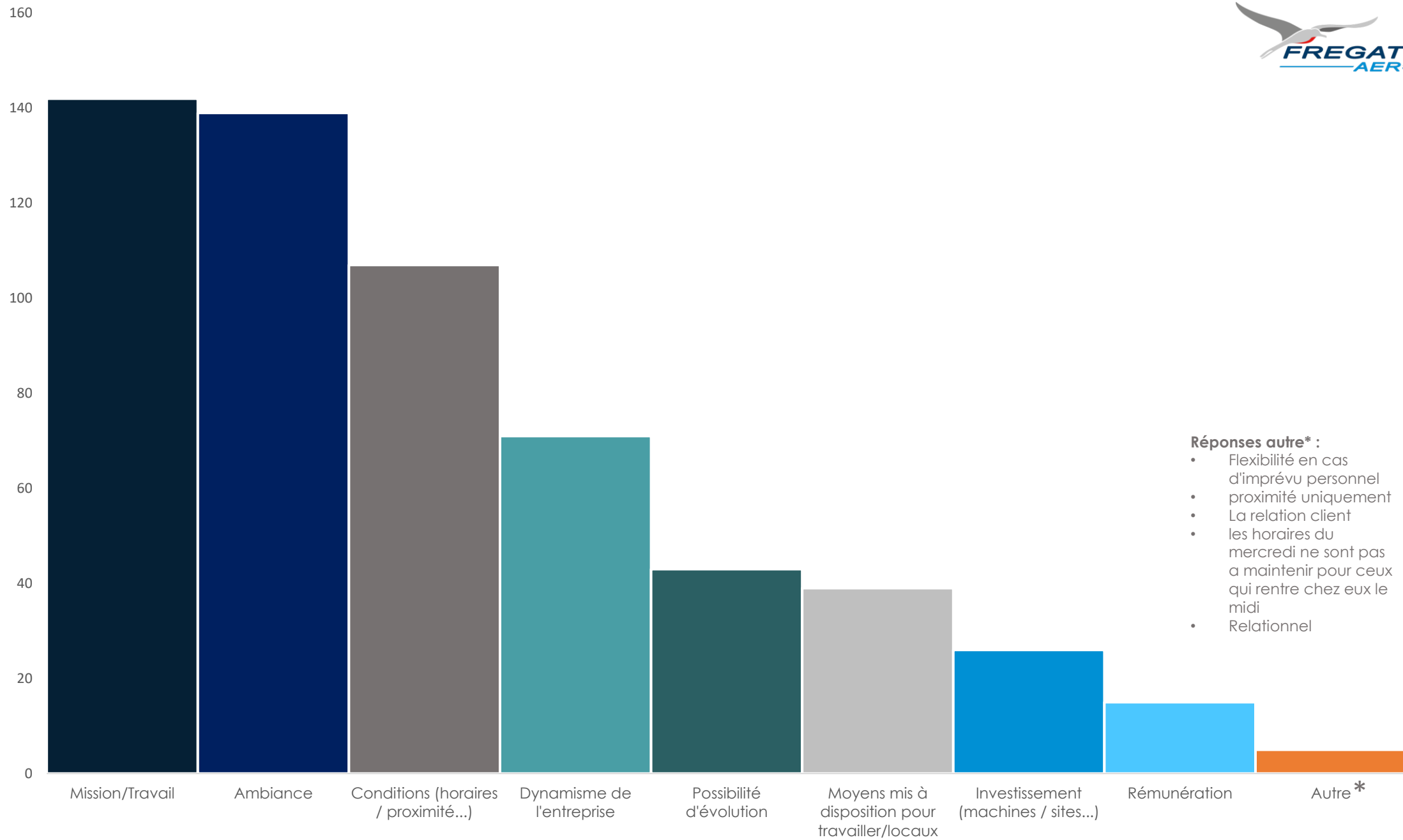
Je pense avoir les compétences nécessaires pour exercer mon poste :



Je suis assez informé des orientations, projets et événements de l'entreprise :



LES PRINCIPAUX CRITÈRES DE SATISFACTION



Je souhaite partager une bonne pratique, un succès ou quelque chose que j'ai particulièrement apprécié cette année chez FREGATE, et pourquoi :



Commentaires	Réponses
simon sebastien 781	On avait dit que c'était anonyme!!!
La cohésion interservices est excellente chez FA, on a (globalement) l'impression de travailler tous dans la même équipe, ce qui est loin d'être le cas de la majorité des entreprises. L'évolution individuelle est aussi une satisfaction.	<p>Quel plaisir de lire que la cohésion est un point fort de FA. Nous pensons en effet, qu'elle est source de satisfaction au travail mais aussi que la cohésion permet de performer ! Même si on fait bien seul, on fait toujours mieux ensemble!</p>
une cohésion retrouvée	
J'apprécie le travail de coopération à tous les niveaux de l'entreprise qui se fait dans le respect, l'écoute, une forte volonté de pragmatisme et surtout dans la bonne humeur !	
j'ai beaucoup apprécié l'afterwork running, je pense que c'est un bon moyen de renforcer la cohésion au sein des équipes, et de mettre en valeur l'image de la société.	
Le repas d'été.	
Aide et soutien moral dans des moments compliqués....	
Equipe logistique	
La confiance qui vous est accordée	

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

Commentaires	Réponses
UNE EVOLUTION POSITIVE AVEC UN NOUVEAU POSTE - PLUS RICHE EN CONNAISSANCE - le reste viendra par la suite...	Bonne prise de poste!
J'ai participé à plusieurs formation cette année ce qui ma permis de découvrir et d'apprendre des choses qui me permettent de mener a bien mon travail.	Nous avons beaucoup investi sur la formation ces dernières années chez FA. Même si les conséquences ne sont pas flagrantes sur les résultats qualité, au moins, elle assure la montée en compétences des salariés et leur satisfaction au travail.
formation adapter au poste de travail	
Participation très intéressante, merci Monsieur GUIMBAL ! Réduction de la pose de midi le mercredi qui permet de finir à 16H30.	Le remerciement est apprécié :) La participation est le fruit de notre travail à tous!
aménagement dés horaires le mercredi, la participation au bénéfice	
le nouvel adressage plus pratique	L'amélioration continue fait partie des axes de progrès continuez de proposer des idées
Mise en place des fiches d'améliorations	
Amélioration outils rapide qui nous on fait gagner beaucoup de temps	
la qualité du travail.(pièce intéressantes)	Il est vrai que nous avons de la chance de travailler sur de belles pièces
Rien car je déteste être pris pour un con	Il est dommage que vous ne profitiez pas de cette enquête pour proposer des pistes d'amélioration sur les sujets qui animent votre mécontentement

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

Commentaires	Réponses
Les nouveaux horaires du mercredi. 45 min suffisante pour la pause méridienne / finir plus tôt d'une demi-heure.	<p>C'est un vrai succès!!!! Pour rappel, cette proposition a été mise en place pour le mercredi uniquement et ne sera pas étendue aux autres jours de la semaine permettant ainsi sur les autres jours de rentrer déjeuner chez soi, d'aller courir ou jouer à la pétanque avec ses collègues ou faire 30 min d'heures sup en cas de besoin.</p>
Réduction du temps de pause le mercredi midi est un vrai succès, l'année 2026 pourrait être la bascule vers le même type d'horaire du lundi au jeudi =)	
j'apprécie le changement des horaires du mercredi et souhaiterait qu'elle soit appliqué à tout les jours de la semaine.	
45 min de pause à midi	
Les 45 minutes de pause le mercredi.	
les horaires du mercredi , pour éviter les embouteillages lors du trajet retour .	
Finit plus tôt le mercredi	
Merci d'avoir proposé un changement sur la flexibilité des horaires. En espérant que le test effectué sur le mercredi sera transversalisé sur les autres jours ou que d'autres solutions seront évaluées 😊	
J'ai apprécié les horaires TEST du mercredi (diminution temps de pause déjeuner pour finir à 16h30) car le temps de pause du déjeuner est trop long les autres jours.	
finir le mercredi a 16h30 . Faire ces horaire tous les jours	
La réduction du temps de pause à midi le mercredi	
Merci pour la réduction du temps de pause du mercredi :)	
avoir 45 min de pause le mercredi et finir a 16h30.toute la semaine comme ça serait bien.	
les nouveau horaires	
La réduction de la pause du mercredi midi car elle permet d'améliorer notre quotidien extra-travail	
La réduction de la pause de midi le mercredi est une très bonne chose et un vrai pas en avant. En attendant la généralisation au reste des jours de la semaine!!	

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

Commentaires	Réponses
De gros projets s'en viennent à Frégate + les nouveaux horaires de la journée du mercredi sont appréciés	<p>C'est un vrai succès!!!!</p> <p>Pour rappel, cette proposition a été mise en place pour le mercredi uniquement et ne sera pas étendue aux autres jours de la semaine permettant ainsi sur les autres jours de rentrer déjeuner chez soi, d'aller courir ou jouer à la pétanque avec ses collègues ou faire 30 min d'heures sup en cas de besoin.</p>
Le changement d'horaire le mercredi qui permet d'avoir plus de temps avec sa famille et pour soi (rendez vous médicaux/banque/sport...), moins de monde sur la route...	
Les horaires décalées du mercredi sont un plus, j'espère la reconduction à l'année prochaine.	
les pauses du mercredis qui se raccourcissent pour finir plus tot	
les horaires du mercredi top!!!! :)	
Les horaires du mercredi	
passage de la pause du mercredi à 45 minutes	
etendre la pause de 45min sur tout les jours	
diminution du temps de pause du mercredi a etendre sur tout les autres jour svp	
la prime, nous sommes tous la pour la même chose ...	<p>Cool :-)</p> <p>Les primes de participation sont le résultat de l'effort de tous. Les augmentations de salaire sont le fruit de votre investissement et progression dans votre poste. Votre responsable le reconnaît et vous en fait le retour par une augmentation de salaire qui est validée par toute l'équipe RSS.</p>
Primes	
la prime	
la politique salarial et la prime	

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

Commentaires	Réponses
J'ai apprécié le dynamisme pour récupérer des nouveaux marchés. Les perspectives pour l'avenir sont très positive	Merci pour vos encouragements et messages de satisfaction. L'entreprise est très fière de pouvoir proposer des solutions et projets toujours plus techniques, pointus et complexes et ainsi se rendre indispensable à ses clients. C'est ça qui nous fait vibrer et donne un sens à notre travail. Rassurez-vous, cela va continuer.
l'évolution de l'entreprise	
L'évolution de l'entreprise tant dans les projets que dans ses agrandissements.	
les nouveaux projets	
Les projets comme la poutre de queue sont très stimulant, il faut continuer a rentrer des projets du même type	
L'affectation par AH de la poutre de queue du H125 qui pousse toute l'équipe vers de nouveaux objectifs ambitieux.	
la reconnaissance de mon travail (oral)	Il faudrait que nous puissions vous interviewer car c'est un axe clair d'amélioration pour FA. Les salariés ont plus le sentiment cette année que leur travail est moins reconnu :-). Si vous avez des idées pour améliorer ce sentiment, venez nous voir!
je suis tres heureux et satisfait de mon responsable (Marie-Pierre) qui nous encourage et nous pousse vers le haut. elle est toujours a l'ecoute et fait toujours le maximum pour faire progresser l'entreprise. Elle a toutes les qualites humaines et professionnelles. merci Marie-Pierre.	Un des rôles des responsables est d'être juste avec ses collaborateurs avec de l'accompagnement pour une cohésion et une dynamique dans le service et l'entreprise Merci à celui ou celle qui félicite directement sa responsable
Responsable qui a su voir le potentiel de certains operateurs et qui leurs a permis d'évoluer au sein de leur secteur. Une responsable impliqué dans ces services qui n hésite pas avenir aider les operateurs lorsque la tache est complexe a faire seule ! Le faite d'avoir enfin un responsable qui se bat réellement pour ces collaborateurs et les mets en avant , qui n hésite pas a savoir de quoi ils ont besoin en matériel pour leur facilité le travail ! Avec un coté humain et un relationnel qui est vraiment au top et qui donne envie de venir travailler chaque jour !	

J'aimerais proposer une amélioration concrète ou constructive pour rendre notre organisation plus efficace :



Commentaires	Réponses
Mettre en place l'actionnariat salarial chez Fregate Aéro serait un formidable levier de motivation et d'engagement pour vos collaborateurs. En leur offrant la possibilité de devenir actionnaires de l'entreprise, vous renforcez leur sentiment d'appartenance, stimulez leur implication dans la réussite collective et alignez leurs intérêts avec ceux de l'entreprise. C'est aussi un signal fort de confiance et de transparence, qui peut favoriser la fidélisation des talents et renforcer l'image d'une entreprise innovante et humaine. Un investissement dans les personnes, pour un envol durable de Fregate Aéro.	Vous avez raison, c'est un axe de motivation qui pourrait être très fort. Malheureusement, l'acquisition de titres de l'entreprise suppose que les salariés y consacrent une partie de leur participation ou rémunération, sans garantie de retour sur investissement. Par ailleurs, pour les entreprises dont la valeur n'est pas déterminée par la bourse, les conditions d'application sont très encadrées par la loi, et surveillées. Ce qui engendre un coût de gestion très important, de l'ordre de 50 000€ la première année et 20 000€ chaque année ensuite. D'autres pistes restent à explorer cependant il faut que cela attire un nombre important de salariés pour se lancer
pourquoi pas permettre au employés de pouvoir investir dans l'entreprise par des actions ou autres moyens, sa permettrait peut être de se sentir vraiment investi dans l'avenir de l'entreprise et surtout motiverais aussi les employés!	
un casier cote magasin équipement	N'hésitez pas à faire remonter les demandes spécifiques à votre responsable. Il est difficile d'y répondre avec l'anonymat de l'enquête
PLACE ET MATERIEL.....	
organisation et matériel a poursuivre	
Valoriser l'expérience et le savoir faire plutôt que le diplôme.	C'est pourtant notre raisonnement dans les évolutions. Il est vrai qu'à l'embauche, nous sommes plus obligés de prendre en compte les diplômes pour la rémunération. Dans le temps, c'est vraiment la progression et la réussite dans le poste qui est pris en compte plutôt que le diplôme. D'ailleurs, plusieurs des responsables de FA n'ont pas de bac + 5.
BPF bonne pratique fabrication , intéresser les salariés a la performance de l'entreprise .	La participation est là pour ça.

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

Commentaires	Réponses
se concentré sur le travail	Si vous avez des idées particulières pour renforcer la concentration des salariés sur leur travail, merci de nous en faire part.
Stockage	Avec le nouveau site de la Fonderie nous avons augmenté notre capacité de stockage, en parallèle nous travaillons avec le responsable logistique sur des propositions d'implantation.
La communication et le relationnel sont des composante vitales à notre efficacité dans un contexte d'expansion et de morcellement des activités (multi cites). La polyvalence et le prêt de personnel participent grandement au décloisonnement. Faciliter les échanges avec de la visioconférence entre site (BCH ; LVT ; LVF) serait peut-être un moyen intéressant de créer du relationnel sans la contrainte de déplacement. Ce qui se faisait 'facilement' quand nous étions tous dans la même usine (échange directs inter-atelier) se ferai entre site grâce à la technologie et rapprocherai les personnes.	Nous sommes bien en phase avec votre remarque!!! Le fait de renforcer la communication entre les sites permet de comprendre les difficultés, spécificités de chacun avant d'enclencher un jugement trop facile. Les visios sont très utilisées entre les sites Frégate. Nous avons à notre disposition Zoom et Kmeet. Nous allons nous assurer que ces outils sont bien implantés et utilisés.
Je trouve personnellement que la communication aux équipes de prod et support via le format du CASC n'est pas adapté. Nous recevons une quantité trop importante d'informations et sans aide visuelle permettant de les contextualiser. Au final je pense que chaque personne n'est concerné que par 5% à 10% des informations communiquées. Une refonte complète de ce format devrait être étudié en brain-storming afin de rendre le partage d'information plus efficace/convivial et donc plus utile.	Votre réflexion sur le debrief CASC est intéressante. Pourquoi pas organiser un brainstorming sur le sujet en effet! Nous communiquons beaucoup par le CASC, les TV, l'intranet, les panneaux... et nous souhaitons qu'une chose, c'est que la communication soit fluide et qu'elle nous rassemble. Si vous avez des idées pour mieux communiquer, nous sommes preneurs!
Accentuer la communication entre le BE et les ouvriers afin de créer une meilleur dynamique de travail	
Meilleur communication, partage d'information plus rapide et ne pas trouver un coupable ! Faire paraître plus d'esprit d'équipe	
La communication : certaines informations importantes ne sont pas communiquées, alors que d'autres plus futiles (n'impactant pas notre travail), nous sont souvent répétées.	

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

Commentaires	Réponses
La confiance me semble essentielle entre tous...	C'est vrai, la confiance est un élément indispensable au travail en cohésion. Elle est cependant longue à acquérir et lorsqu'elle a été rompue, elle est encore plus difficile à retrouver.
plein de choses : horaire flexible ou a minima 45 min de pause le midi / vacances pas imposé / salaire + élevé / surtout bonne ambiacne sauf avec la direction qui est complètement deconnectez de la réalité	Votre message est un peu brouillon. Nous en retenons que vos frustrations liées aux horaires et salaire, qui sont des contraintes, c'est certain, il y a une bonne note pour l'ambiance, sauf la Direction qui est "déconnectée de la réalité" La direction est connectée à la réalité, par sa lecture des entretiens, de cette enquête, par les revues sociales et salariales, par sa présence en atelier (perfectible) , par sa connexion à la satisfaction client, qui est la réalité la plus impitoyable. Nous aimerions que vous soyez plus explicite par rapport à cette vision de déconnexion.
tablette connectée (pour lecture de plan), bon pour l'environnement économie de papier, de nos jours accessible en terme de prix.	Les tablettes connectées sont des outils effectivement plus démocratisés. Notre traçabilité impose d'avoir l'OF qui suit la boîte des pièces. Il ne sera pas possible de le remplacer ce papier par une tablette. Pour ce qui est du plan, il est vrai que les plans imprimés sont peu lisibles. Nous pourrions envisager de mettre des écrans au poste mais cela nécessite pas mal d'écrans ce qui ne donne pas un bilan écologique très fameux. A étudier cependant.
Plus d'entretiens individuels, informations qui doivent être annoncées à tout un secteur au lieu d'en donner qu'à une seule entité, valorisation du travail effectué, possibilité de développer ses compétences en proposant du travail avec une certaine responsabilité, hausse du salaire en proposant un contrat avec plus d'heure, plus de transparence dans les décisions prises par l'entreprise, des décisions qui doivent être prises en tenant compte de l'avis des personnes du terrain pas que par le biais du haut de l'échelle.	Il y a beaucoup d'idées différentes dans votre commentaire. Nous aimons aussi les entretiens, les informations massives. Vous aurez peu d'entreprises qui communiquent autant et qui discutent aussi souvent de valoriser les salariés à travers les RSS, qui proposent à beaucoup de salariés des contrats 38h, qui communiquent sur toutes les décisions stratégiques. On peut déplorer le manque de consultation des équipes de terrain sur les choix effectués, mais les choix sont assumés par la Direction même si la consultation des personnes touchées par les décisions est fondamentale. Cela étant dit, consulter, écouter, ne veut pas dire être d'accord avec l'idée de chacun.

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

Commentaires	Réponses
Il y a déjà des salariés qui commencent le matin à 7h (contrat 43h), à 7h30 à 7h45 et à 8h, avec des horaires de fin de journée allant de 17h à 17h30. Lié au service ou au site, accord avec son responsable pour convenances personnelles (dépose des enfants à l'école...) Pourquoi ne pas officialiser des plages d'horaires variables pour tous avec la conditions de choisir ses horaires et ne pas les modifier ?	Pour rappel, cette proposition a été mise en place pour le mercredi uniquement et ne sera pas étendue aux autres jours de la semaine permettant ainsi sur les autres jours de rentrer déjeuner chez soi, d'aller courir ou jouer à la pétanque avec ses collègues ou faire 30 min d'heures sup en cas de besoin.
Le sport proposer par l'entreprise est certes intéressant mais ne fédère pas suffisamment de monde selon moi il serait mieux d'appliquer les horaire du mercredi à tout les jours de la semaine.	
Un vrai aménagement du temps de travail qui favorisera la productivité mais surtout l'efficacité de notre temps à Fregate.	
La pause repas de 45 min devrait être mise en place tous les jours sauf le vendredi pour nous permettre de finir plus tôt les jours de la semaine et le vendredi pour nous permettre d'aller manger en dehors du travail tous ensemble en équipe comme nous le faisons actuellement.	
45 minutes de pause du lundi au jeudi. Les 38 heures terminent à 12h le vendredi.	
Horaires flexibles pour les services supports.	
Réduire le temps de pose du midi à un autre jour, le vendredi par exemple.	
4 jours par semaine, possibilité de choisir ces vacances comme beaucoup de boîte qui éviterais aussi de fermer la boutique comme beaucoup d'endroit	
Appliquer les horaires du mercredi sur les autres jours de la semaine	
Il faudrait réduire le temps de pause le midi les autres jours également.	

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

Commentaires	Réponses
La mise en place d'une flexibilité au niveau des horaires serait un vrai plus (plage horaire pour arrivée 7h00 à 7h30 - 12h30 à 13h00). Et ainsi avoir la possibilité de partir potentiellement à partir de 16h00. La mise en place est très facile et ne coûterait rien à l'entreprise.	Pour rappel, cette proposition a été mise en place pour le mercredi uniquement et ne sera pas étendue aux autres jours de la semaine permettant ainsi sur les autres jours de rentrer déjeuner chez soi, d'aller courir ou jouer à la pétanque avec ses collègues ou faire 30 min d'heures sup en cas de besoin.
J'apprécie les horaires du mercredi et souhaiterai avoir le choix de les faire d'autres jours de la semaine.	
REDUIRE LES PAUSES DU MIDI	
horaire variable	
ça pourrait être appréciable de raccourcir toutes les pauses de midi de 30 minutes pour finir tous les jours à 16h30, il faudrait aussi voir pour réadapter l'heure de pause de l'après-midi qui est parfois très tard. Il faudrait plus de micro-ondes dans les réfectoires, avec la baisse des températures de plus en plus de monde mange chaud et il y a la queue à chaque fois.	
Horaires variables	
un temps de pause un peu plus long 10minutes c'est trop court le temps de sortir et de revenir on perd déjà 3,2 minutes	
de flexibilité dans les horaires qui permettraient d'être efficace	
plus d'attention sur le recrutement	Nous accordons beaucoup d'attention au recrutement mais c'est vraiment un exercice difficile !!
je vous propose déjà de respecter certains ouvriers au même rang que tous les autres et de leur faire comprendre que leur emploi peut être donné à quelqu'un d'autre du jour au lendemain	Il est regrettable que vous ayez ce sentiment. Nous nous excusons si certains de nos propos ont pu vous blesser en ce sens.

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

Commentaires	Réponses
mieux rémunérer ses employés	<p>Oui, nous lisons et prenons du temps à répondre à chacune de vos suggestions!!!</p> <p>Pour information, la réduction du temps de travail le mercredi midi et le fruit de longues discussions entre autres avec votre CSE suite à l'enquête de satisfaction de l'année dernière.</p> <p>Pour les rémunérations, c'est toujours un sujet compliqué. Pour information, nous prenons le temps au moins une ou deux fois par an, de faire des enquêtes comparatives sur les salaires que nous pratiquons par rapport à ce qui se pratique dans les autres entreprises. Cela nous permet d'orienter ensuite certaines augmentations ou pas pour certains services par ex.</p> <p>En tous les cas, si vous avez le sentiment de ne pas être rémunéré au niveau ou vous devriez l'être par rapport à votre poste et/ou vos responsabilités, nous vous invitons à en parler à votre responsable et/ou aux RH.</p>
Politique salariale plus attractive	
Une rémunération revalorisée, moins d'écart salarial entre plusieurs personnes du même service	
revaloriser les salaires qui sont inférieurs par rapport aux autres acteurs du secteur	
Un salaire plus élevé par rapport à la responsabilité	
valoriser les employés sérieux au niveau du salaire, et faire confiance à ces employés au niveau de leurs tâches à effectuer	
<p>Il serait bien que certains opérateurs qui sont présents depuis de longues années soient quand même mieux valorisés de la part de la société quand on voit des nouveaux arrivés et qui ne sont déjà pas très loin en salaire de nous (ancien de la société) je trouve qu'il y a un gros travail à faire là-dessus concernant la valorisation !</p> <p>Et surtout arrêter de jouer au policier dans les ateliers, nous ne sommes pas dans une cours d'école, commencez à regarder réellement qui travaille et qui ne travaille pas dans les ateliers ! D'arrêter de permettre aux collaborateurs qui ne sont pas leaders ou référents de pouvoir pointer manuellement pour que leur temps soit "bons" et pas aux réelles de leur production. Ça fausse juste toute la productivité</p> <p>En espérant que ces quelques lignes soient réellement lues</p>	
Développer le 5S	Effectivement c'est à mettre en place. Commençons chacun à trier et ranger son poste de travail

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

Commentaires	Réponses
<p>Développement de la pause du midi de 45mn sur les autres jours - ventilation d'horaire à la carte aujourd'hui 7h30 et 8 h , pourquoi pas proposer 8h30 voir 9h. De part mon expérience les Open space peuvent être parfois bruyants et le calme permet une meilleure concentration . Car pour moi , les open- spaces sont trop chargés quantitativement de salariés.</p>	<p>Nous avons pourtant la chance chez FA, d'avoir des open-spaces particulièrement spacieux et lorsque nous sommes amenés à les traverser, il y règne la majeure partie du temps, un calme propice à la concentration. Lorsque vous avez besoin de vous concentrer plus fortement, vous pouvez aller dans les tougounas ou salles de réunion. Les open-spaces ont été créés pour fluidifier la communication et c'est un franc succès chez Frégate.</p>
<p>gestion des of de la soudure</p>	<p>La gestion des OF dans certains centres de charge est plus complexe car il y a un délai à respecter entre phases (soudure, peinture, ressuage, ...). Pour le suivi des OF par GPS un site pilote FAS développe ce système. A réception de la commande le service Méthodes a comme consigne de créer les matières et composants pour exprimer les besoins dans Hélios.</p>
<p>plus d'anticipation pour les appro composants et matière sur les 1eres fab et des systèmes GPS sur les caisses (pour éviter les OFs perdus</p>	
<p>Aider les services supports administratifs à réduire leur charge qui provoque de l'inertie</p>	<p>N'hésitez pas à informer votre responsable pour des problèmes de charge, la polyvalence peut aussi se mettre en place pour les services supports nous l'avons déjà fait. Nous structurons les équipes avec des responsables, des leaders, des référents et des fonctions transverses au niveau du groupe</p>
<p>plus de structuration autour d'équipes qui s'agrandissent</p>	
<p>Il faudrait améliorer je pense : le traitement de nos déchets au sein de l'entreprise. Des efforts seraient la bienvenue au niveau de la sécurité également, depuis 2 ans que je suis de l'entreprise je n'ai jamais assisté ou participer à un exercice incendie ou quelque chose dans ce genre là</p>	<p>Vous avez raison, les déchets sont un fléau dans l'entreprise, comme à titre privé. Faites-vous vous -même le maximum? Nous travaillons beaucoup à cela, en particulier avec le réemploi dès que c'est possible. Nous allons mettre en place un suivi des quantités de déchets non réemployés. La sécurité est effectivement un souci permanent, et nous le traitons bien, de manière pragmatique les risques d'accidents. Pour ce qui concerne l'incendie, notre activité génère des risques incendie, nous sommes hélas bien placés pour le savoir, mais l'exercice serait d'une aide médiocre. Nos risques étant essentiellement lors d'absence de personnel.</p>

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

Commentaires	Réponses
Plus d'écoute active participative	Nous lisons tous les entretiens pro et annuels et la direction passe régulièrement dans les ateliers comme dans les bureaux afin de pouvoir être interpellés et ainsi écouter toutes les remarques, suggestions... N'hésitez pas à nous interpeller, surtout le précurseur que nous avons la chance d'avoir parmi nous!
Plus(+) écouter les personnes qui sont dans l'atelier (référents) au lieu d'uniquement écouter les gens qui sont dans les bureaux concernant la production.	
plus solliciter l'avis des employés, ouverture de vote pour les décisions du secteur. Pour ce sentir plus concernés et plus mis en valeur!	
Non car je pense que la direction n'a pas les mêmes attentes, en terme d'organisation, que ces employés.	
Rien car je suis trop précurseur pour l'entreprise, on en reparle dans plusieurs années	
Que la direction prennent en compte les remarques faites lors des entretiens individuel et/ou pro	
supprimer les CA qui ne servent pas à grand chose, plusieurs CA ne sont pas à la hauteur de leurs postes et souffrent d'un manque de compétence et de technicité. certains CQP et leaders font les 3/4 de leur boulot.	Les CA sont indispensables à notre fonctionnement, nous en sommes persuadés, comme les CQP et comme tous les salariés de FA, ils apportent leurs pierres à l'édifice. Il est vrai que nous n'identifions pas toujours de chefs de projet, en tous les cas, pas de façon très formelle, à étudier. Les RSS s'effectuent de façon collégiale pour justement éviter les conflits d'intérêt. Les règles sont les mêmes pour tout le monde, même pour la DRH!
Mettre en place des chefs de projet sur les différents projets d'ampleur comme: les projets d'agrandissement, les transferts, les implantations, car cela permet de faire avancer les projets plus rapidement et de s'assurer de la coordination de tous les acteurs et de leur rôle dans le projet.	
Qu'il y ait beaucoup moins de prise à parti personnelle pour effectuer une évaluation sur une personne ainsi que moins de conflits d'intérêts vis à vis de certains membres de l'entreprise pour des prises de décisions ou des avis personnels.	
que l'obligation de manger au réfectoire s'applique à tous mm à la DRH	