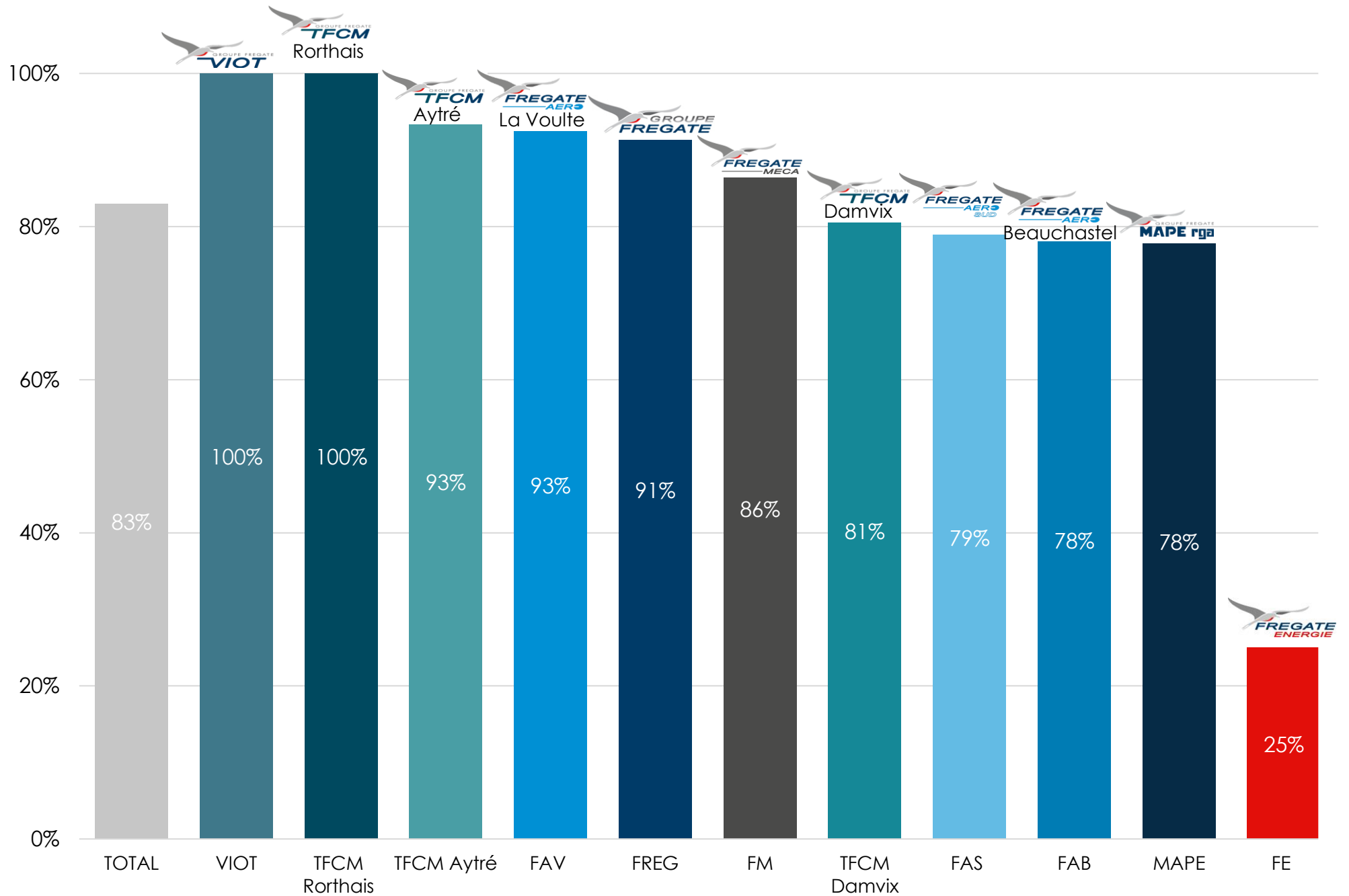




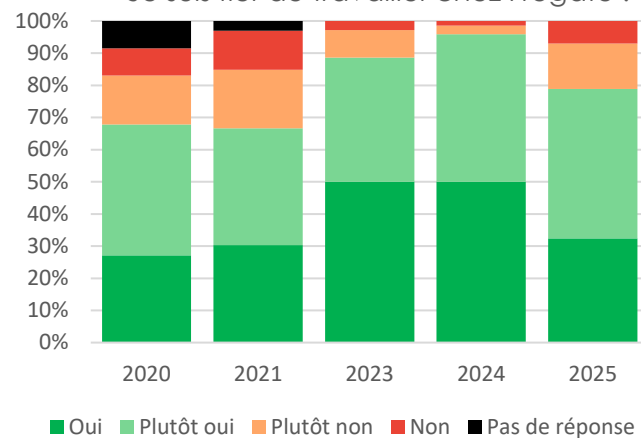
RETOUR ENQUÊTE DE SATISFACTION FREGATE AERO SUD

Merci à tous pour votre participation !

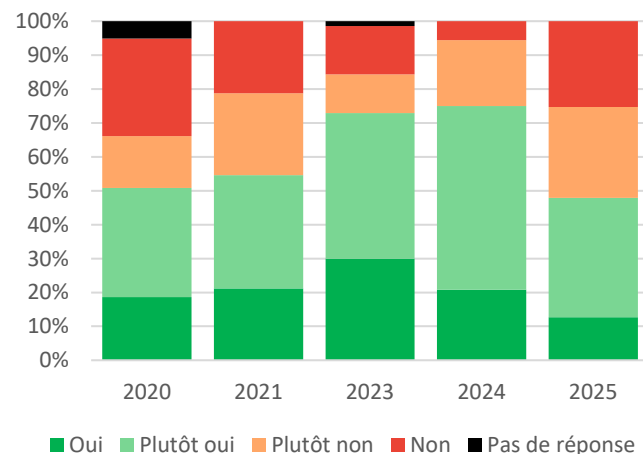
TAUX DE PARTICIPATION



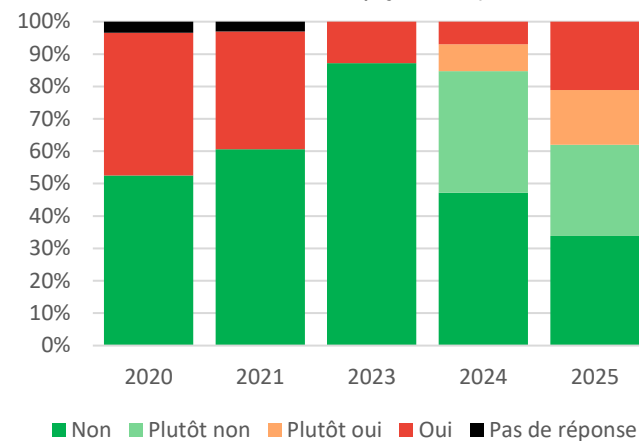
Je suis fier de travailler chez Frégate :



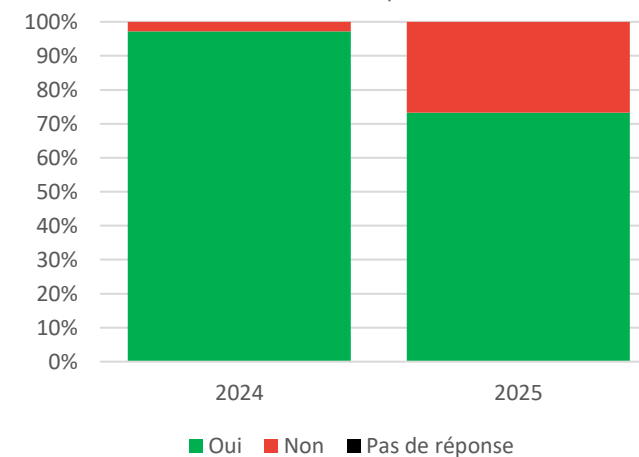
Je me vois travailler au sein de cette entreprise dans 5 ans, voire jusqu'à ma retraite (pour ceux qui sont concernés) :



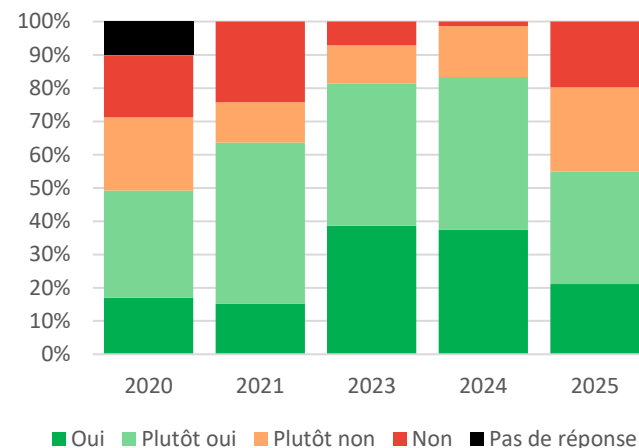
Si une autre entreprise me propose un travail à conditions équivalentes (même localisation, même poste, même salaire), j'accepterai :



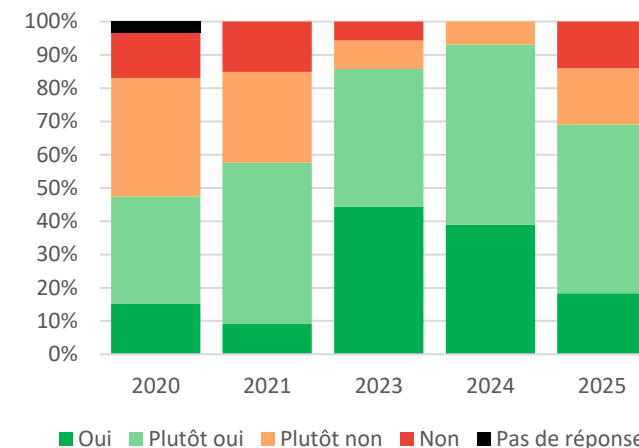
Je suis optimiste pour l'avenir, concernant la situation économique de l'entreprise :



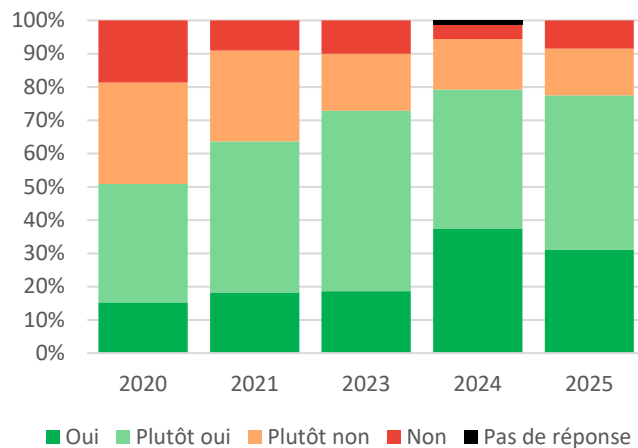
Je recommanderai l'entreprise autour de moi :



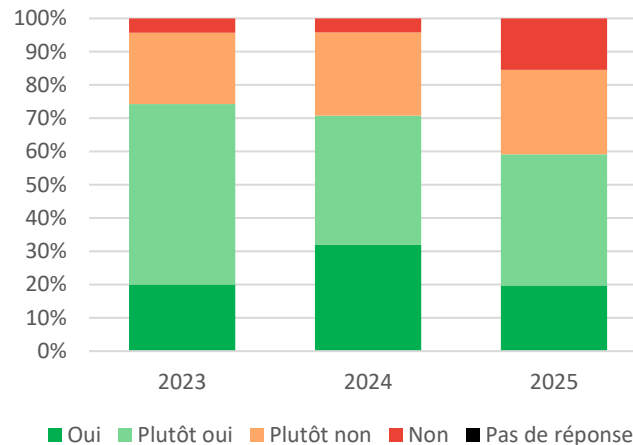
J'ai le sentiment de faire partie d'une entreprise où il fait bon travailler :



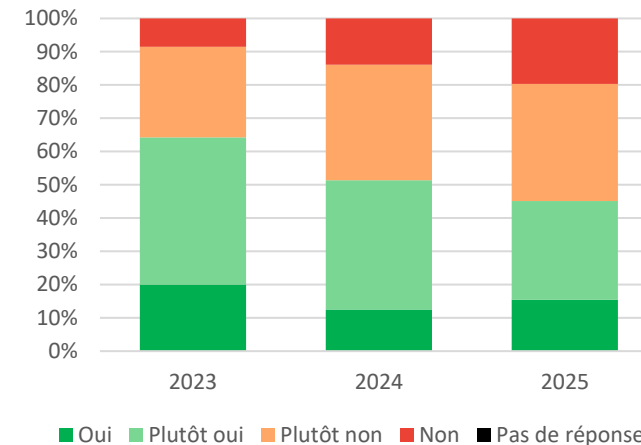
Je dispose de tous les éléments pour bien travailler :



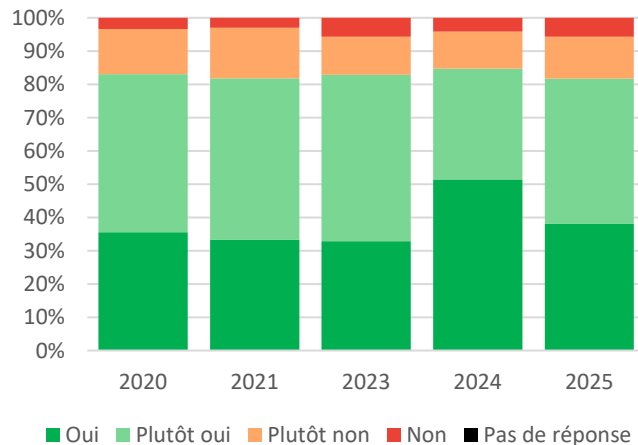
Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail :



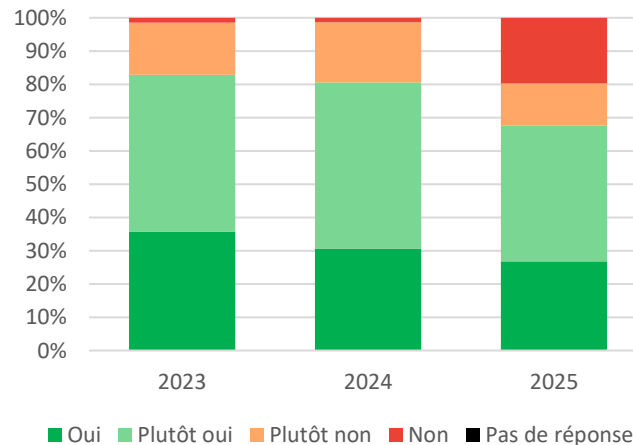
Je peux me concentrer sur mon travail sans être interrompu :



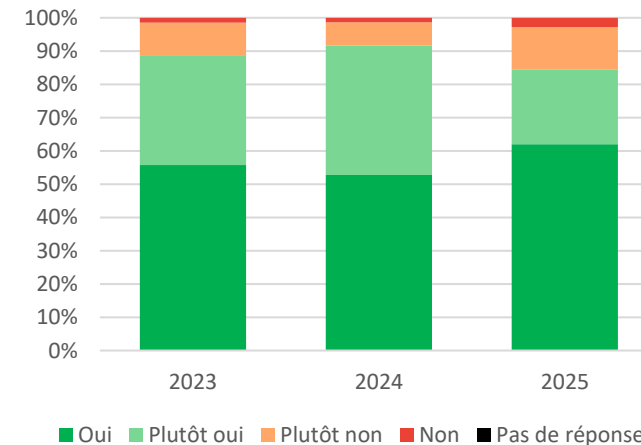
J'ai le sentiment de travailler en sécurité :



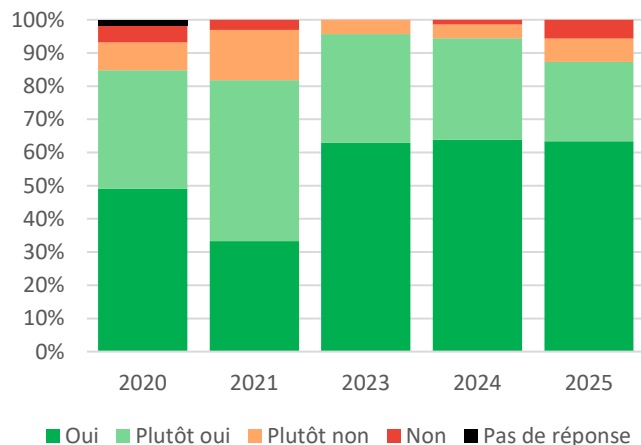
Mon niveau de stress au travail est adapté :



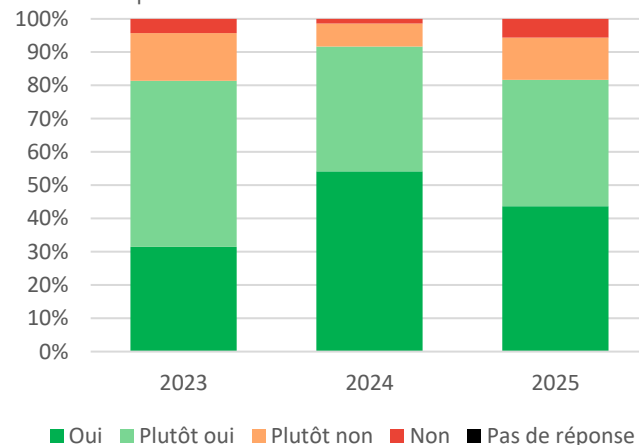
Je suis serein quand je quitte mon travail en fin de journée :



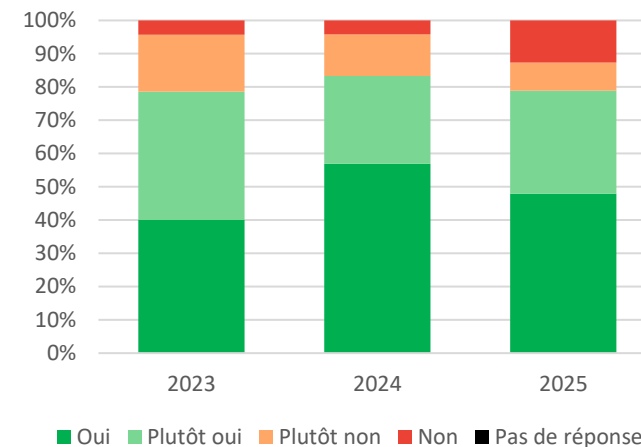
J'ai le sentiment d'avoir le bon niveau d'autonomie par rapport aux exigences de votre travail :



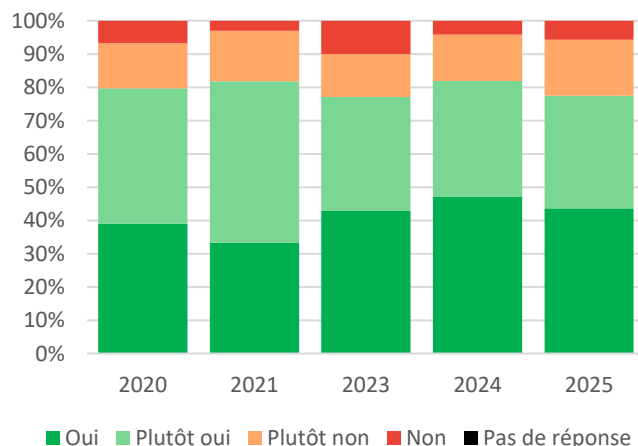
J'ai les informations nécessaires pour prendre les décisions moi-même :



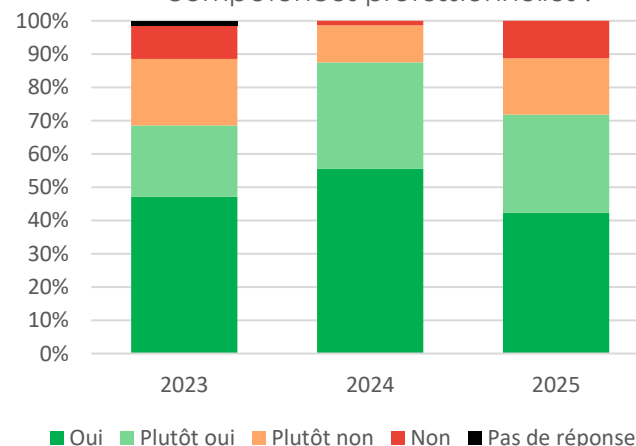
J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail :



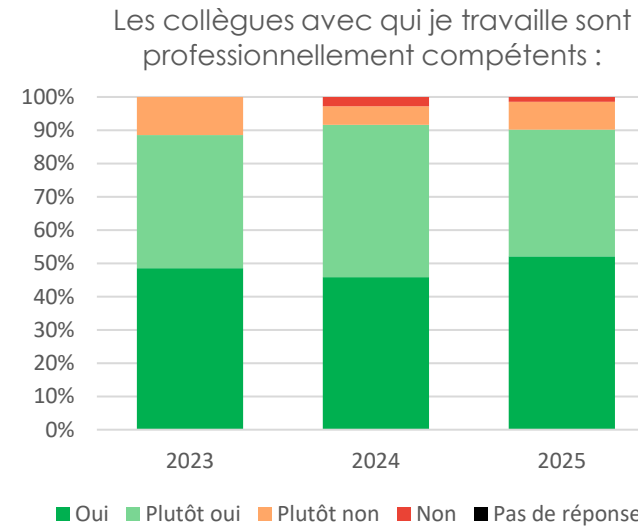
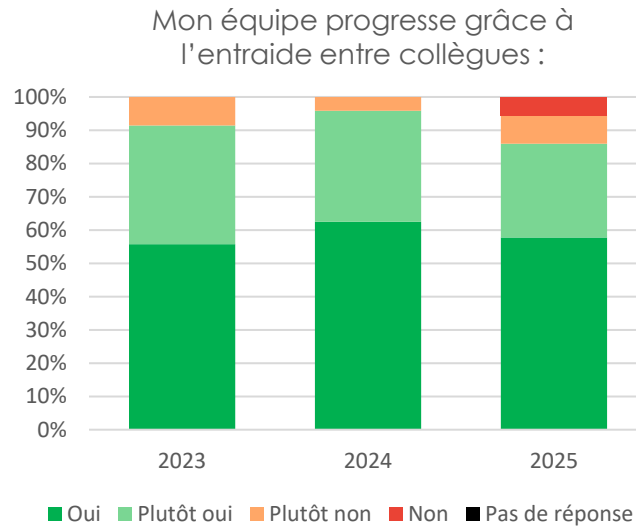
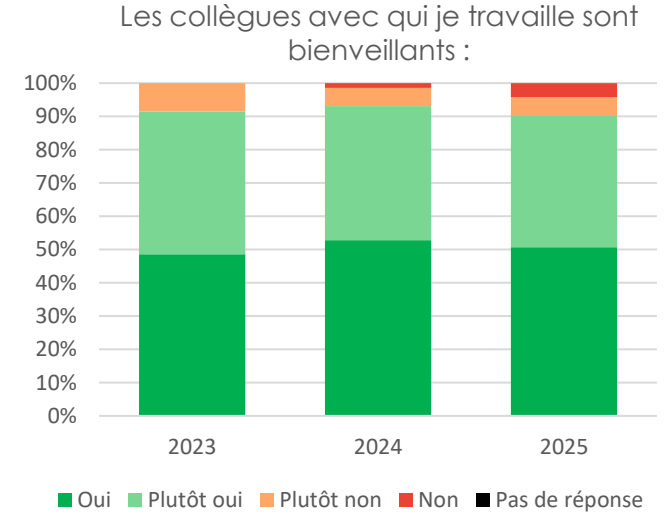
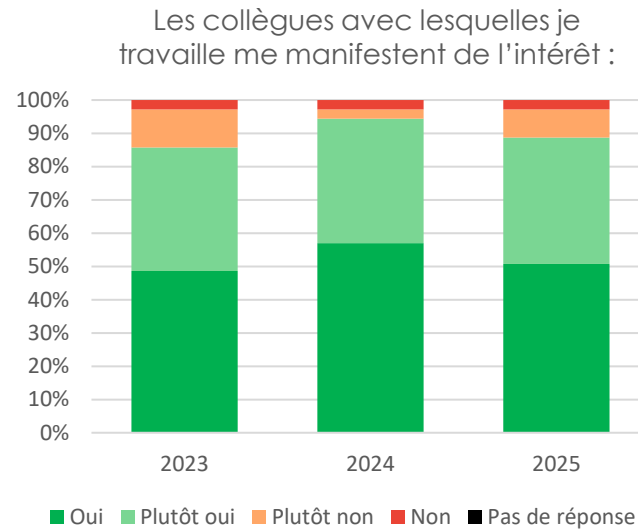
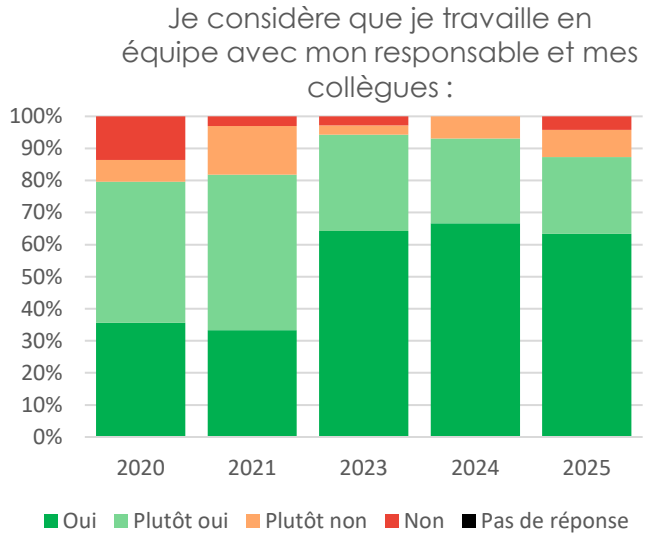
Mon travail est suffisamment varié par rapport à mes attentes :



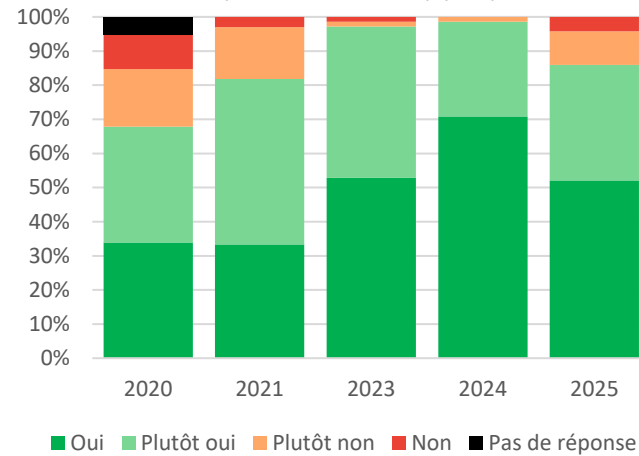
J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles :



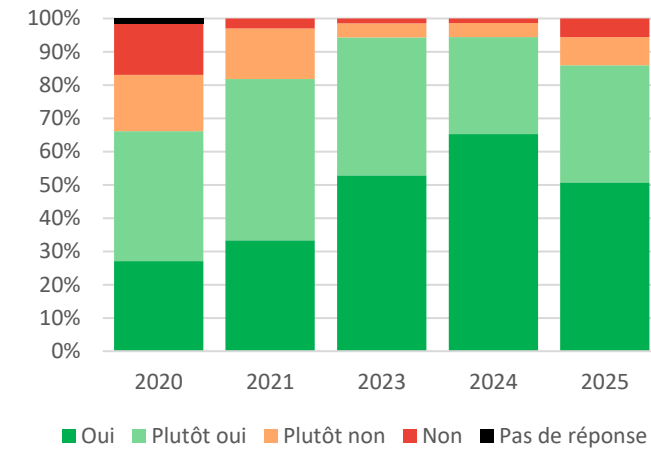
COLLÈGUES DE TRAVAIL



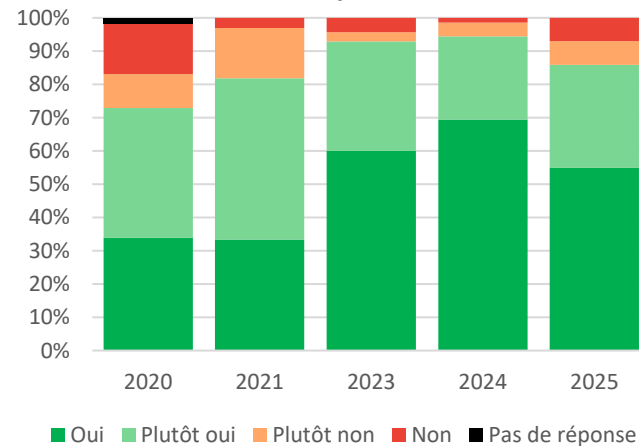
Je considère que le niveau
d'exigence imposé par mon
responsable est approprié :



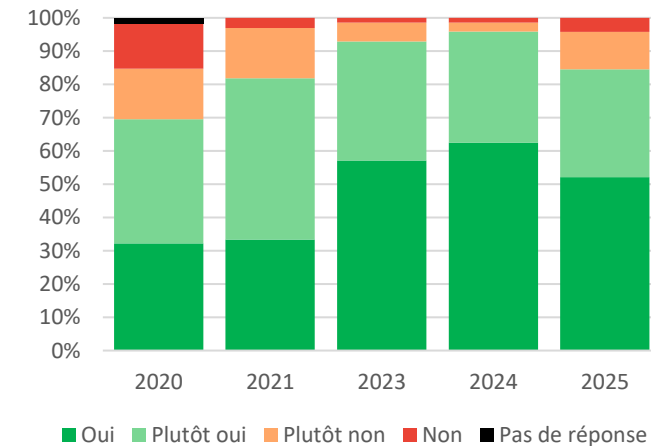
Mon responsable prête de l'attention
à ce que je dis :

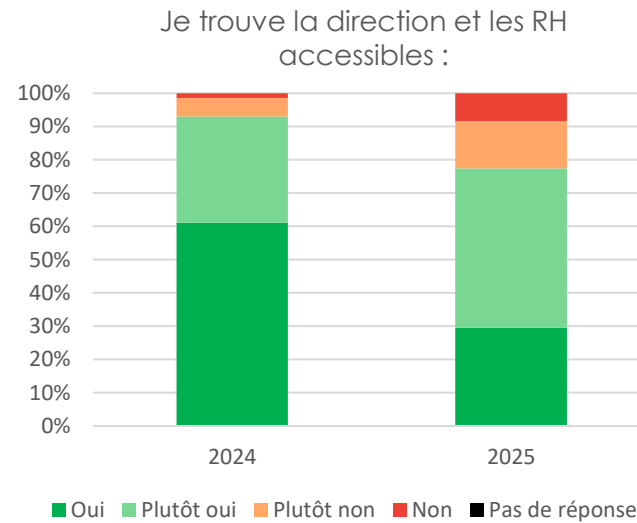
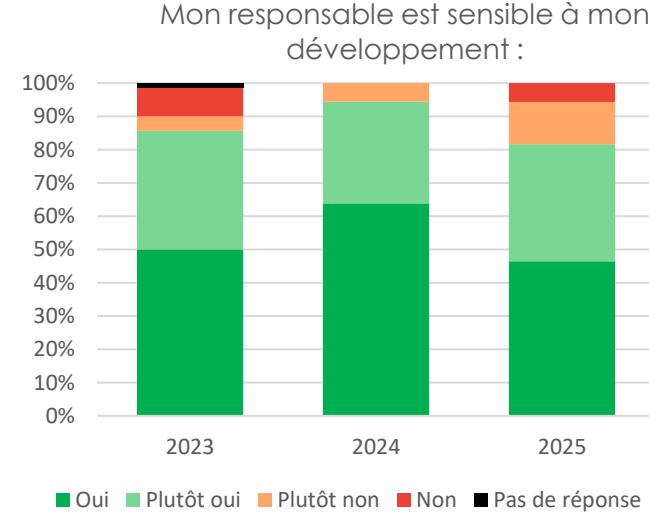
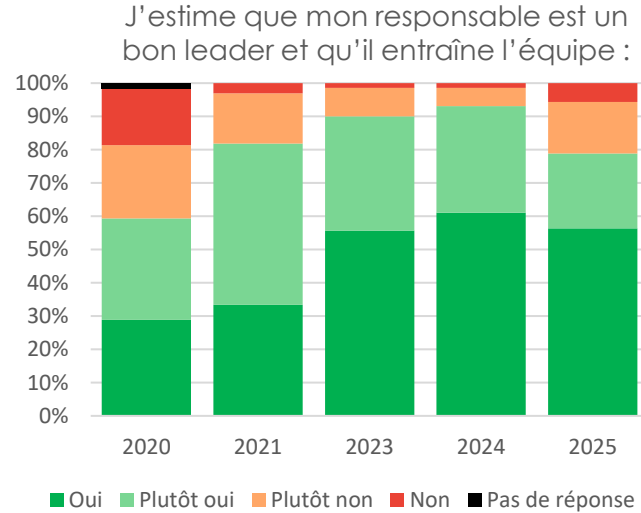


Je considère que mon responsable est
juste :

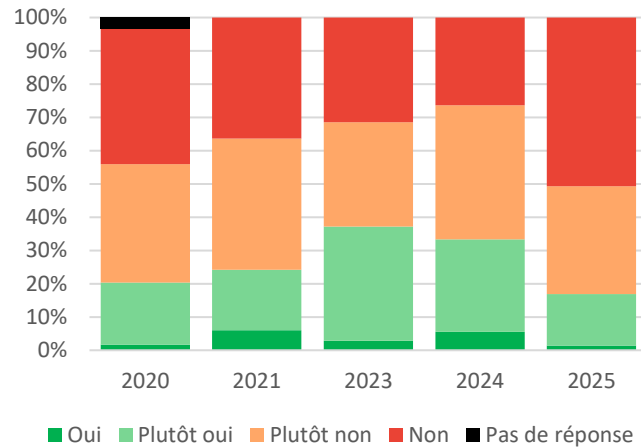


Je considère que mon responsable
donne le bon exemple :

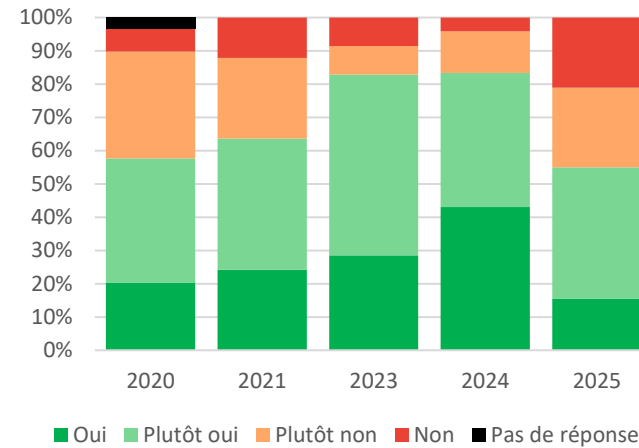




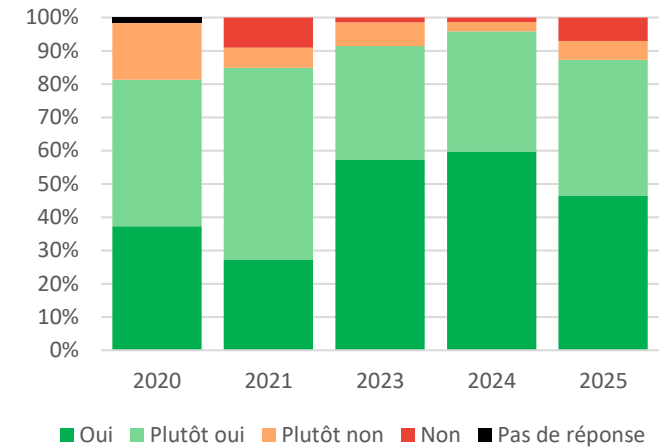
Je considère que mon travail est rémunéré à sa juste valeur :



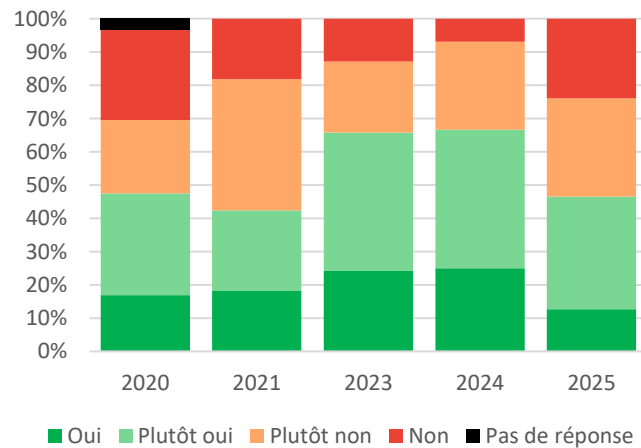
Je considère que mon travail est suffisamment reconnu :



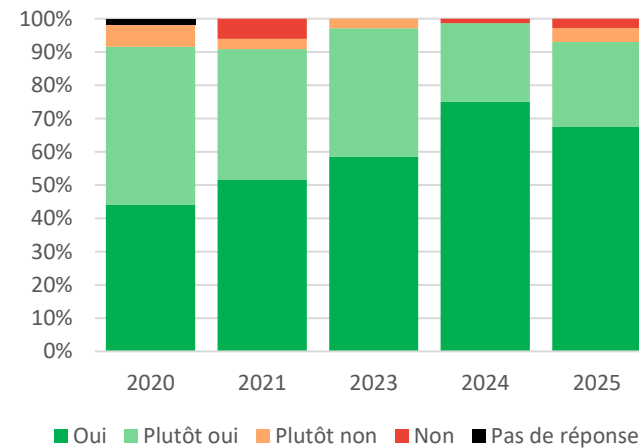
Je suis fier du travail que j'effectue chez Frégate :



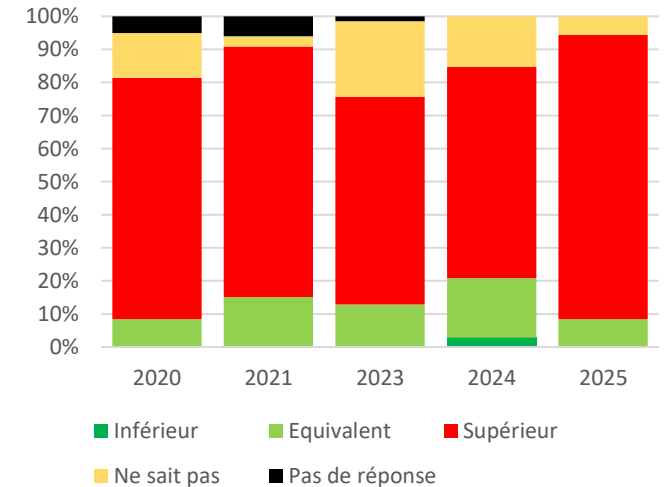
J'ai le sentiment que mon avis compte chez Frégate :



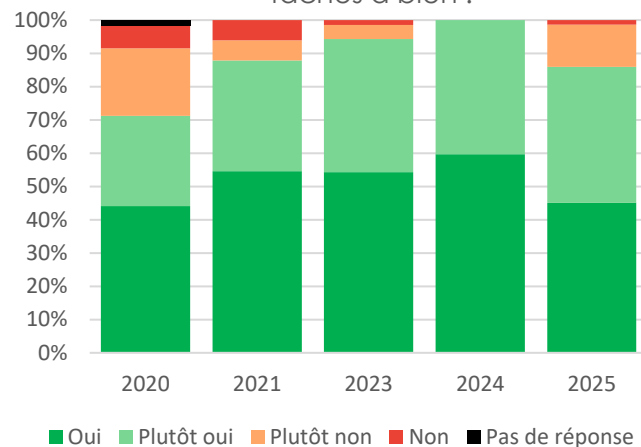
Je considère que mon travail est utile et participe à la satisfaction client :



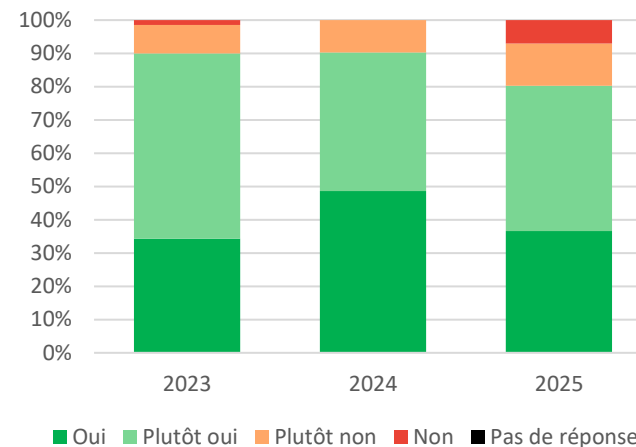
Je pense que pour le même travail dans une autre entreprise, mon salaire serait...



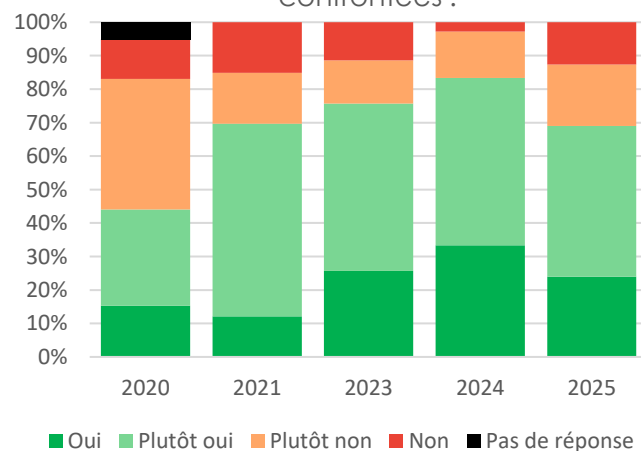
Mon responsable m'aide à mener mes tâches à bien :



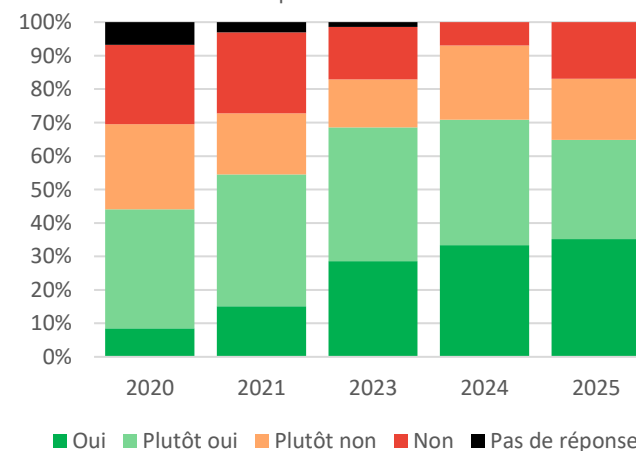
J'estime que les consignes que je reçois sont cohérentes ?



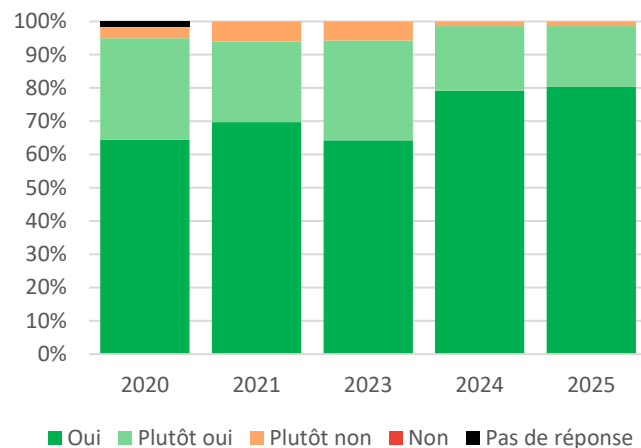
L'entreprise est assez à l'écoute des difficultés auxquelles je peux être confrontée :



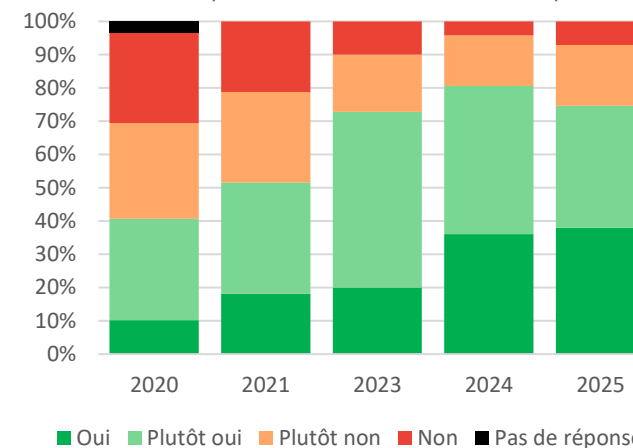
L'entreprise est assez à l'écoute de mes souhaits d'évolution professionnelle :



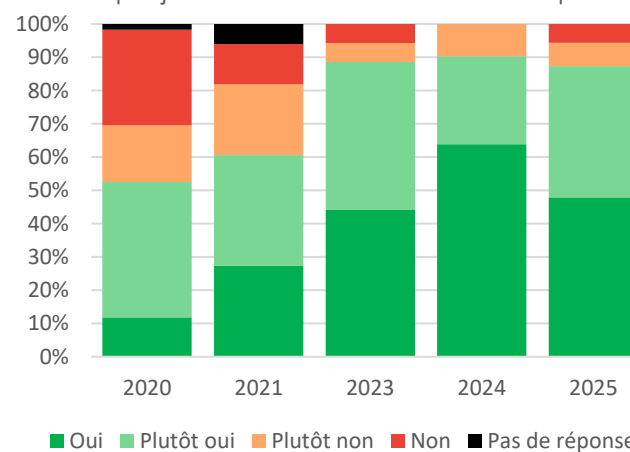
Je pense avoir les compétences nécessaires pour exercer mon poste :



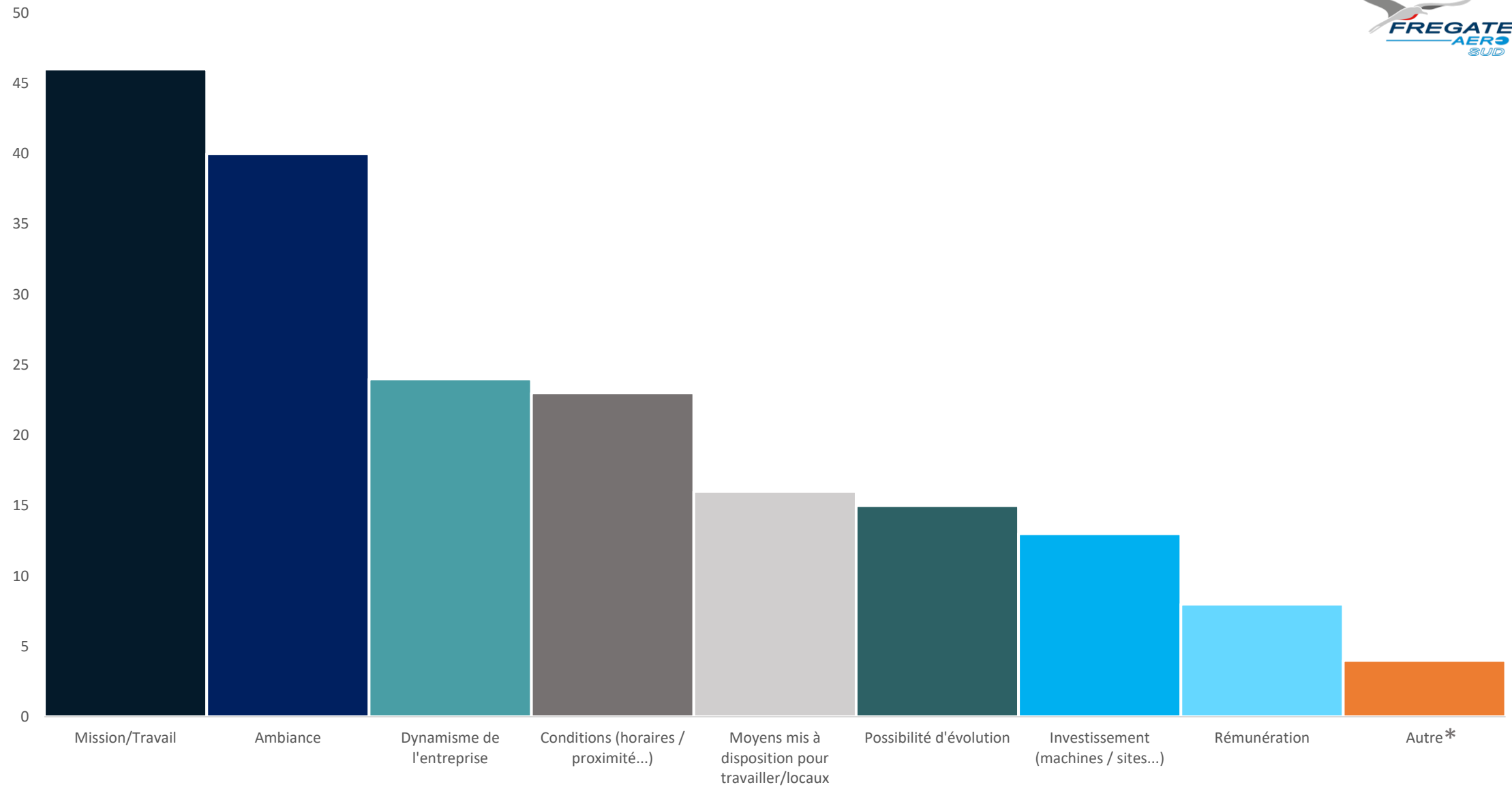
Je pense que la formation dans l'entreprise est suffisante et adaptée :



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



LES PRINCIPAUX CRITÈRES DE SATISFACTION



Réponses autre* :

- La fontaine à eau est un gros avantage, car il y a eau chaude et eau froide
- aucune de ces réponses

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



Commentaires	Réponses
la cohésion qu'il y a eu suite au décès de Sébastien de la direction groupe aux salariés, tout ce qui a été mis en place	Merci à tous.
Mon passage 100% qualité	Chouette... mais attention, on pourrait te reconnaître!
La confiance qu'accorde l'entreprise aux jeunes sur les décisions et l'autonomie sur le travail	A poursuivre!
Cette année chez FAS j'ai appris qu'en Antarctique, la reproduction des manchots se déroule pendant l'hiver austral, une période extrêmement froide. Les femelles pondent généralement un seul œuf qu'elles confient aux mâles pour qu'ils l'incubent, tandis qu'elles partent chercher de la nourriture. Les deux parents alternent les rôles d'incubation et de pêche, assurant ainsi la survie de leur progéniture dans des conditions rigoureuses. C'était très intéressant.	Il est dommage d'utiliser ainsi ce type de support qui a été mis en place pour avoir des retours et progresser.
Bonne communication et entraide intersite	A poursuivre!
pas assez d'ancienneté	On compte sur ton commentaire l'année prochaine.
L'amélioration continue des conditions de travail.	A poursuivre!
Mise en place des horaires flexibles	ça semble être apprécié en effet et vous êtes précurseurs dans le groupe sur ce sujet.
En très peu de temps nous avons vécu plein de choses cela fait pas longtemps que je suis ici, mais je sais que j'ai trouvé une deuxième famille. Avec les épreuves qu'on a passées au cours de l'année 2025, je sais que je peux avoir confiance, c'est bien pour ça que je ne veux pas partir de Frégate.	ça fait plaisir, merci pour ce retour

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

Commentaires	Réponses
Non.	OK
Le travail en équipe et la collaboration entre service	A poursuivre, c'est un travail de tous les jours!
La possibilité de travailler dans plusieurs secteurs	A poursuivre, la polyvalence fait peur au début, mais c'est une vraie source de satisfaction.
L'amélioration des postes de travail	A poursuivre, c'est vrai que les conditions de travail chez FAS sont bonnes.
Le test actuel mis en place sur les horaires variables est une étape positive. J'espère qu'il sera validé, car cette plage d'horaires apporte une réelle souplesse aux salariés, améliore leur équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Avec cette autonomie, on renforce le climat de confiance et l'attractivité de l'entreprise, ce qui est un atout concret pour fidéliser les équipes, d'autant plus que le recrutement est plus difficile ces derniers temps.	ça semble être apprécié en effet et vous êtes précurseurs dans le groupe sur ce sujet.
La société a enfin reconnu l'importance de mettre en place plusieurs plages horaires pour la prise de poste	
Les horaires flexibles	

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



Commentaires	Réponses
Avoir une meilleur communication Direction / ouvrier (faire des point plus régulier sur les situations	Nous avons fait une Réunion d'Information Générale en mars 2025. Il y en aura une 2ème fin 2025 ou début 2026 mais elles ont peut être été trop espacées. Néanmoins, nous diffusons beaucoup d'informations à travers les CASC, et les principaux indicateurs sont affichés chaque semaine sur la télé d'atelier.
Avoir des plages horaires flexibles (arrivée libre entre 7 et 8h) et non des créneaux fixes	Les trois horaires permettent déjà une certaine flexibilité, et en même temps, une gestion des arrivées/départs par les responsables qui reste raisonnable à piloter.
Meilleure formation en interne avec un suivi plus approfondi et régulier pour les personnes entrantes. Etape souvent bâclée par manque de temps...dommage!	Nous développons beaucoup la formation interne à la prise de poste que ce soit des formations en groupe (Lecture de plan, Sensibilisation à l'aéro, Lecture d'OF...) ou au poste de travail, mais vous avez raison, nous pouvons encore progresser.
L'évolution en plage semi flexible est déjà bien mais ce n'est pas des horaires variables à proprement parlé. La mise en place d'horaires variables matin, midi et soir permettrait au personnel de se sentir plus libre sur sa gestion du temps de travail et donc d'avoir un productivité optimale.	Il faut fonctionner étape par étape, nous avons commencé par la flexibilité sur les horaires d'arrivées/départs. A voir si nous avons envie d'aller plus loin dans le temps.
La transmission de savoir faire anciens/jeunes.	Ce sont souvent les plus expérimentés qui transmettent le savoir mais nous pourrions plus le formaliser.
Prioriser la qualité à la volonté de faire toujours plus vite, la productivité est importante certes mais pas au détriment de la qualité de notre travail. C'est une entreprise avec beaucoup de potentiel et de bon éléments il ne manque vraiment pas grand chose pour atteindre l'équilibre.	Nous comprenons ton ressenti, mais les données chiffrées montrent que nous produisons dans l'ensemble avec une meilleure qualité. Malgré la mise en place des non-conformités mineures (plus de NC tracées), nos résultats sur la qualité interne sont en nette progression par rapport à 2024. Idem pour la qualité des pièces livrées à nos clients. Nous sommes d'accord que nous avons de bons éléments chez FAS et nous sommes très confiants quant à notre potentiel pour les années à venir.

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



Commentaires	Réponses
<p>Essayer de payer plus et ça sera déjà bien et pas vos augmentations à la 30€ brut. Et ça serait bien d'écouter un peu plus les avis des collègues sur ce qu'il ne va pas parce que je vous assure que pour beaucoup il n'y a pas grand chose qui va dans l'entreprise.</p>	<p>Ces dernières années, nous avons fait des augmentations moyennes de 5,22% en 2022, 5,20% en 2023, 4,08% en 2024 et nous avons pu verser de très belles primes de participations Nous préférons les augmentations modérées et éventuellement plus fréquentes en gardant en tête que l'objectif est la progression!</p> <p>Il y a des choses à améliorer chez FAS nous en convenons, mais de là, à dire "qu'il n'y a pas grand chose qui va dans l'entreprise", ça semble un peu fort quand on voit l'évolution des conditions de travail, le pourcentage des augmentations, les évolutions internes, les investissements, l'évolution des formations, les nouveaux projets, la hausse du CA et donc la garantie de nos emplois futurs dans un contexte économique pourtant tendu... Il nous semble qu'il y a quelques points qui vont bien quand même!</p> <p>Aidez-nous à améliorer les points qui vont "moins bien" sans oublier ceux qui vont bien :-)</p> <p>Dans cette enquête même, 78% des salariés de FAS sont fiers ou plutôt fiers de travailler chez Frégate.</p>
<p>essayer de garder les personnes compétentes en les augmentant considérablement au lieu de prendre des personnes au smic qui ne font pas l'affaire</p>	<p>Ces dernières années, nous avons fait des augmentations moyennes de 5,22% en 2022, 5,20% en 2023, 4,08% en 2024 et le travail se poursuit sur 2025 et nous avons pu verser de très belles primes de participations. Nous préférons les augmentations modérées et éventuellement plus fréquentes mais nous sommes aussi capables de faire des augmentations massives quand l'évolution dans le poste le justifie.</p> <p>Par ailleurs, nous sommes fiers de pouvoir embaucher des jeunes ou moins jeunes et de leur apprendre nos métiers, chacun doit avoir sa chance de progresser!</p>
<p>une rémunération à la hauteur de notre région et de nos compétences valoriserai la pérennisation des effectifs au seins de l'entreprise. trop de départ pour un salaire supérieur c'est décevant. le climat présent dans l'atelier ne donne plus envie de s'investir. la maigre récompense annuelle sur le salaire (30 à 50 euros brute) ne permet pas de recruter des personnes compétentes puisque nous somme tous juste au salaire que demande les nouveaux arrivants.</p>	<p>Il ne nous semble pas que les rémunérations de FAS soient décorrélées par rapport à ce qui se pratique dans la région et vis à vis des compétences même si nous savons que quelques entreprises proposent des rémunérations supérieures mais parfois avec des contraintes de déplacement ou autres... Ceci étant, nous comprenons la déception quant aux départs récents chez FAS. Nous avons eu 5 démissions depuis le début de l'année jusqu'à mi-nov (contre 6 l'année dernière sur toute l'année), ce qui est plus que d'habitude mais pas catastrophique non plus dans un contexte où le service RH était défaillant donc plus compliqué aussi pour l'accompagnement et les remplacements.</p>

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

Commentaires	Réponses
<p>S'adapter aux offres actuelles des concurrents pour recruter et retenir les salariés actuels (salaires, avantages, etc). Etre plus indépendant dans les prises de décision sans toujours dépendre du Groupe.</p>	<p>Il y a des partenaires industriels locaux qui proposent des avantages pour lesquels nous ne pouvons malheureusement pas être concurrentiels... et c'est souvent les mêmes qui sous-traitent leur production car malgré ses avantages, ils ne parviennent tout de même pas à recruter! Chaque entreprise a ses avantages et ses inconvénients et les salariés sont libres de travailler dans l'entreprise qui leur correspond le plus.</p> <p>Nous faisons régulièrement des analyses comparatives sur les salaires qui se pratiquent pour rester cohérents et nous conservons l'idée forte que la progression des rémunérations doit se faire de façon individuelle en fonction de l'investissement et de la progression du salarié autant sur le savoir faire que sur le savoir être.</p> <p>Pour l'indépendance par rapport au groupe, je t'invite à en parler directement à ton responsable car c'est un sujet important. Notre souhait au niveau du groupe est que chaque structure ait son indépendance pour pouvoir prendre ses décisions rapidement justement, mais en utilisant des outils partagés avec les différentes structures du groupe.</p>
<p>L'ambiance chez Fregate Aero Sud est de pire en pire au fil des années. la direction n'est pas à l'écoute de ces employés... Beaucoup de choses à améliorer</p>	<p>L'enquête de satisfaction montre justement l'inverse concernant l'ambiance dans l'entreprise, cela reste un point fort chez FAS.</p> <p>Sur quel sujet la direction ne t'a pas écouté ? La direction passe dans l'atelier fréquemment, il ne faut pas hésiter à lui faire part de tes problématiques. Le CSE remonte l'ensemble de vos demandes et nous répondons systématiquement. Le service RH et ton responsable sont également présents pour expliquer nos décisions.</p>
<p>Je suis contente de l'organisation</p>	<p>Merci, et nous essayons tous les jours de l'améliorer.</p>
<p>Il faudrait réussir à garder les bons éléments dans l'entreprise, les écouter et les payer à leur juste valeur.</p> <p>Recruter du personnel compétant, sans cela l'entreprise ne progressera pas.</p> <p>Avoir une plage horaire flexible plus large pour le personnel en atelier, 6H-8h.</p>	<p>Sur les 2 1ers points, ce sont des points essentiels tu as raison, nous y travaillons comme tu peux le lire dans les autres réponses.</p> <p>Pour la plage horaire flexible, l'objectif est d'offrir de la flexibilité tout en conservant un maximum de personnes sur la même plage horaire. Nous ne pouvons donc pas plus décaler le personnel en atelier sur des horaires du matin au risque de les couper plus des fonctions supports.</p>

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



Commentaires	Réponses
Un réajustement global des salaires est réellement nécessaire	<p>Notre logique repose sur des réajustements ciblés, pas sur un alignement automatique. Certains ont déjà été augmentés récemment : une hausse globale serait injuste et déséquilibrée. Les évolutions continueront de façon progressive, en tenant compte de l'implication et de la performance.</p> <p>Pour ce qui est collectif, nous privilégions des leviers concrets :</p> <p>Prime d'assiduité pour ceux qui s'impliquent au quotidien, Prime de covoiturage pour encourager la cohésion, Heures supplémentaires en atelier, rémunérées ou récupérées selon le choix de chacun, Prime de partage de la valeur (PPV) pour redistribuer les résultats collectifs.</p> <p>Cette approche nous permet de valoriser l'implication sans mettre l'entreprise en risque, de continuer à investir et de garantir des emplois durables.</p>
de plus en plus de collaboratrices l'entreprise , ce qui suscite naturellement des interrogations au sein des équipes sur la sérénité et l'attractivité de notre structure. Lors des discussions informelles avec certains managers il ressort de manière récurrente que le niveau de rémunération proposé est en deçà des standards du marché national; Par ailleurs la localisation de l'entreprise à Signes représente une contrainte pour de nombreux salariés en termes de déplacements ce qui impacte directement leur pouvoir d'achat. Cette réalité semble peu prise en compte par la direction ce qui alimente un sentiment de frustration pour les horaires flexibles sans avoir consulté l'atelier. A été mise en place les gars de l'atelier aimeraient eux aussi pouvoir commencer de 6 à 8 h une flexibilité qui sert encore les bureaux	<p>Le positionnement des rémunérations de FAS n'est pas décorrélé des standards du marché local et encore moins national car les salaires sont supérieurs dans le Var par rapport à d'autres régions de France (hors IDF). La comparaison peut être faite poste par poste en fonction de l'ancienneté sur plusieurs outils que vous trouverez sur internet. En revanche vous avez raison que la localisation de FAS à Signes impacte directement le pouvoir d'achat, c'est pourquoi, nous avons mis en place le Forfait Mobilité Durable et que nous mettons tout en place pour renforcer le covoiturage.</p> <p>La décision sur les horaires de flexibilité ne vient pas d'un manque de consultation avec l'atelier, mais d'une réflexion sur les horaires de fin de journée. L'objectif est d'offrir de la flexibilité tout en conservant un maximum de personnes sur la même plage horaire. Il faut également maintenir une plage horaire qui nous permette de continuer à communiquer avec nos clients et nos fournisseurs. Cette mesure ne concerne pas uniquement les personnes des bureaux, puisqu'elle permet aussi de favoriser le covoiturage entre les services supports et la production.</p>

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



Commentaires	Réponses
<p>Cela fait quelque temps que l'entreprise se dégrade, autant bien au niveau que des valeurs pour lesquelles j'ai décidé de vous rejoindre, que de l'ambiance générale.</p> <p>On parle d'une entreprise dynamique à taille humaine ou la communication, la polyvalence, le respect, l'écoute et l'humain sont au cœur du projet. J'y ai cru, sincèrement, j'étais heureux surtout lors de mes premières années. Mais j'ai l'impression petit à petit que l'ambiance à changer et qu'on s'éloigne de plus en plus de nos valeurs.</p> <p>Sur le papier, on parle d'un projet ou l'humain et le bon sens sont les critères principaux de la réussite de cette entreprise.</p> <p>Aujourd'hui, je ressens un vrai décalage entre ses mots et la réalité. Le climat se dégrade, le turnover est énorme, j'ai vu passer plus de quinze personne en un an, à force, on n'a plus envie d'apprendre à connaître les gens, de nouer des liens, à quoi bon ? Ils partiront un an après...</p> <p>Et cela crée des tensions qui n'auraient jamais eu lieu d'être au paravent. Je me retrouve constamment au centre de cela, les gens viennent se confier, me disent à quel point ils se sentent mal, car après tout le mal attire le mal. L'atmosphère devient LOURDE.</p> <p>On parle d'acheter un terrain, de construire, c'est bien, c'est ambitieux, mais à quoi bon construire des murs quand on perd à petit feu les gens qui y travailleront. Ce qu'on refuse d'éteindre quand il est petit, nous consomera quand il deviendra grand.</p> <p>Je n'écris pas pour critiquer, mais pour faire prendre conscience.</p> <p>J'aime mon travail, vraiment, j'ai envie de continuer à m'investir et à faire avancer les choses, comme je l'ai toujours fait.</p> <p>Mais nous avons besoin que l'entreprise retrouve du sens, et nous avons besoin de croire en nouveaux à ces belles valeurs.</p> <p>Aller vite, c'est bien, mais pas si c'est pour se vautrer.</p>	<p>Je veux te rassurer avec des faits. Il y a un an, l'enquête de satisfaction montrait des résultats excellents : progression sur tous les axes et meilleurs scores du groupe. Aujourd'hui, une minorité exprime un ressenti inverse : salaires trop bas, manque de reconnaissance, management dur, pression constante. Mais qu'est-ce qui a réellement changé ?</p> <p>L'entreprise est toujours à Signes, les responsables sont les mêmes, les moyens de communication aussi. La polyvalence progresse, les résultats sont bons, une prime supérieure à un treizième mois a été versée, la majorité a été augmentée, les primes revalorisées, le matériel et la flexibilité se sont améliorés, la poussière est mieux gérée. Factuellement, la situation est meilleure qu'en 2024.</p> <p>Alors pourquoi ce sentiment de dégradation ? Les départs récents et les difficultés de recrutement ont probablement pesé sur la perception. Le négatif se propage vite : doutes, discours pessimistes, climat anxiogène. Les avancées sont vues comme un dû, les succès sont critiqués, la confiance se fragilise.</p> <p>Certains partants annoncent gagner bien plus ailleurs, mais souvent leur réalité est différente : intérim, horaires contraignants, salaire figé. Plusieurs sont revenus, et d'autres postulent à nos postes ultérieurement.</p> <p>Ceux qui exigent des salaires très élevés : pourquoi quittent-ils leur entreprise si elle paye si bien ? Cela interroge.</p> <p>Je ne dis pas que FAS est l'employeur le mieux payé de France. Mais il faut garder du recul, éviter les rumeurs, et faire confiance aux équipes qui ont transformé AERO13 en une entreprise rentable et en croissance.</p>

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



Commentaires	Réponses
Aujourd'hui, une grande partie des congés est imposée sur l'année (4 semaines de CP sur 5 et 3 RTT sur 6). Ce serait bien de n'en imposer que 2 ou 3 l'été, pour que chacun puisse garder un peu plus de liberté sur le reste de l'année. Ça permettrait à tout le monde de mieux s'organiser selon ses contraintes personnelles, et ce serait aussi un bon moyen d'améliorer encore l'équilibre entre vie pro et vie perso.	Les congés imposés permettent de concentrer les effectifs 48 semaines par an, ce qui améliore nettement notre gestion de la charge, nos livraisons et donc nos résultats. Il y a tout de même 1 semaine de libre + les RTT pour conserver de la flexibilité.
éviter que notre directeur de site ne pense qu'a son chiffre et ne pas prendre en compte les délais client tout cela dégrade le climat social de la société	Le CSE m'a remonté en 2024 une inquiétude des salariés concernant le retard de nos facturations par rapport aux objectifs de début d'année. Les salariés craignaient, à juste titre, qu'un chiffre d'affaires trop bas allait influencer la prime de participation de 2025. Depuis, j'informe régulièrement au CASC sur l'avancement des livraisons. Malgré ce que tu penses, les sujets des délais, comme celui de notre qualité, sont très importants. J'ai fixé en début d'année 2025 trois objectifs sur des projets GRP qui vont contribuer à améliorer nos délais. Pour rappel, la réalisation de notre chiffre d'affaires impacte directement nos résultats. Ces résultats nous permettent d'investir (machines/matériel/bâtiment), d'augmenter les salaires, d'améliorer la qualité de vie des salariés (climatisation, réfectoire, baby-foot, etc.), et de distribuer si les résultats le permettent des primes de participation.
Mettre systématiquement en place une réunion RH, manager et N+2 lorsqu'un employé émet le souhait de démissionner. Trouver une solution pour « fidéliser » les « bons » employés afin d'éviter des départs pénalisants pour l'entreprise	Tous les salariés peuvent solliciter un point avec leur hiérarchie et RH et même direction s'ils le souhaitent quel que soit le sujet. Dans le cadre d'un départ à l'initiative du salarié, nous avons mis en place l'entretien de départ avec les RH qui permet de mieux comprendre les raisons du départ et nous avons fait le choix de le faire en l'absence de la hiérarchie, justement pour espérer une parole plus libre. L'idée est de travailler sur les causes récurrentes de départ pour renforcer la fidélité des salariés.

Commentaires	Réponses
<p>Il serait intéressant d'arrêter de mettre une pression constante sur les employés dans le seul but de réaliser un tout petit peu plus de livraisons, la confiance envers ses collaborateurs est, selon moi, la clé de la réussite de cette entreprise.</p> <p>Des horaires flexibles seraient également bénéfiques, non seulement pour l'arrivée et le départ, mais aussi pour les pauses, notamment celle du midi, cela permettrait aux collaborateurs d'être dans une phase de travail réellement efficace.</p> <p>Pour ma part, je sais que je suis moins productif vers 11h30, car la fatigue et la faim réduisent ma concentration, si je pouvais partir manger plus tôt et finir un peu plus tard, je serais productif à 100 % toute la journée, mais aujourd'hui, si je pars manger à 11h30, je suis considéré comme un criminel ou un voleur par l'entreprise.</p> <p>De plus, chez FAS, certains propos déplacés sont tenus par la hiérarchie envers les employés, cela ne donne pas envie de travailler pour des dirigeants de ce genre, il serait donc appréciable de ne pas être traité comme un simple numéro ou un objet remplaçable. Ce type de comportement est une cause majeure des départs.</p> <p>Ce n'est pas le salaire, mais le manque de respect qui pousse de nombreux collaborateurs à partir. Trop de choses se sont sues.</p> <p>Par exemple, mettre en place un fichier automatisé de rentabilité des employés dans Excel, sans en informer les personnes concernées, est strictement interdit par le Code du travail.</p> <p>Article L1121-1 du Code du travail : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »</p> <p>Article L1222-2 du Code du travail : « Toute information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance. »</p> <p>Autrement dit, vouloir tout contrôler dans l'ombre, c'est finir par ne plus rien maîtriser du tout.</p> <p>Le potentiel de cette entreprise restera inexploité tant que ces problématiques ne seront pas traitées avec le sérieux qu'elles méritent.</p> <p>Tant que ces problèmes seront ignorés, l'entreprise passera à côté de l'explosion de croissance qu'elle pourrait connaître.</p>	<p>Si la pression évoquée concerne le mode P75 en chaudronnerie/mécanique et le fichier de fin de chaîne, il faut rappeler que nos livraisons ont augmenté de 50 % depuis juillet — bien plus qu'un simple "petit plus". Un point de suivi avec les chefs d'atelier est organisé tous les soirs pour communiquer au programme ou à la qualité en cas de problème. Si une autre forme de pression est ressentie, il faut en parler au responsable ou au RH.</p> <p>Nous avançons étape par étape : nous avons déjà assoupli les horaires, et nous verrons si nous allons plus loin. Partir trop tôt avant l'heure peut être mal perçu, comme partout ailleurs.</p> <p>Si certains propos ont été déplacés, nous nous en excusons ; attention toutefois aux phrases sorties de leur contexte.</p> <p>il existe bien un fichier de type productivité par employé comme celui affiché actuellement sur les écrans TV qui est une productivité par atelier. Ce fichier n'a jamais été utilisé (et ne fonctionne pas). Il avait été récupéré il y a 5 ans en arrière sur le réseau de FA. A l'époque, deux chefs d'atelier sur trois n'étaient même pas en fonction, et le troisième ne s'en rappelait plus. Ce fichier est dans un répertoire qui n'est pas accessible ni par les chefs d'atelier ni par les responsables.</p> <p>C'est dommage d'en arriver à imaginer un complot ou à diffuser des informations non vérifiées. En résumé, beaucoup d'agitation pour une question qui aurait pu être posée simplement au CSE, au responsable, au RH ou via la boîte à idées. (Loi de Brandolini.)</p>

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

Commentaires	Réponses
<p>Proposition d'amélioration des conditions de travail</p> <p>Il serait pertinent de recentrer une partie de nos efforts sur la qualité de vie et la santé des salariés, plutôt que de focaliser exclusivement sur les objectifs chiffrés de fin d'année. Il est en effet difficile d'atteindre des performances durables avec des collaborateurs démotivés ou insatisfaits.</p> <p>Par ailleurs, il serait judicieux de réévaluer les grilles salariales. Celles-ci apparaissent, selon moi, relativement basses compte tenu de plusieurs facteurs : la localisation géographique de l'entreprise, la spécificité du secteur aéronautique, ainsi que les responsabilités engagées, qui varient selon les services.</p> <p>La stratégie actuelle semble favoriser un fort turn-over. Afin d'améliorer la fidélisation et l'attractivité, voici quelques pistes à envisager :</p> <p>Mise en place de salaires plus compétitifs</p> <p>Possibilité d'horaires variables, pour davantage de flexibilité et moins de pression liée aux retards</p> <p>Liberté sur le choix des périodes de congés, pour éviter les blocages liés aux vacances imposées</p> <p>Organisation régulière d'afterworks pour renforcer la cohésion d'équipe et maintenir un bon climat de travail</p> <p>Réduction des pratiques de contrôle excessif, afin de favoriser un climat de confiance</p>	<p>Je trouve que nous avons déjà travaillé sur la santé et la qualité de vie, voici quelques exemples :</p> <p>Mise en place de la climatisation de l'usine</p> <p>Rénovation du réfectoire</p> <p>Création de vestiaires</p> <p>Abris extérieurs pour les pauses et les fumeurs</p> <p>Abris motos</p> <p>Baby-foot</p> <p>Achat de tables à aspiration pour le ponçage (poussière)</p> <p>Achat d'aspirateurs (poussière)</p> <p>Achat de nouveaux moyens de levage</p> <p>Rénovation des open spaces</p> <p>Double écran de 27 pouces pour les supports</p> <p>Mise en place du télétravail</p> <p>Mise en place de machines à café/confiseur</p> <p>Mise en place des horaires flexibles</p> <p>Achat de bureaux poutres</p> <p>Création de nouvelles cabines de soudure</p> <p>Décoration du réfectoire</p> <p>Rénovation de la chaîne de traitement chimique</p> <p>Nouvelle gamme de vêtements de travail</p> <p>Création de salles de réunion</p> <p>etc.</p> <p>Cela fait beaucoup pour une entreprise qui est focalisée sur des objectifs opérationnels et non sur la qualité et la santé de ses employés.</p> <p>Nous continuons tout de même à travailler sur ces aspects, voici les prochaines étapes :</p> <p>Création d'un nouveau bâtiment + nouveau parking</p> <p>Création d'un terrain de pétanque</p> <p>Concernant tes propositions :</p> <p>Mise en place de salaires plus compétitifs : Voir réponses précédentes.</p> <p>Possibilité d'horaires variables, pour davantage de flexibilité et moins de pression liée aux retards : ok, phase test en cours</p> <p>Liberté sur le choix des périodes de congés, pour éviter les blocages liés aux vacances imposées : les congés imposés permettent de concentrer les effectifs 48 semaines par an, cela améliore nettement notre gestion de la charge, nos livraisons et donc nos résultats. Il y a tout de même 1 semaine de libre + les RTT pour conserver de la flexibilité.</p> <p>Organisation régulière d'afterworks pour renforcer la cohésion d'équipe et maintenir un bon climat de travail : ok, action pilotée par le CSE</p> <p>Réduction des pratiques de contrôle excessif, afin de favoriser un climat de confiance : je ne vois pas de quoi tu parles? que veux-tu dire ? Ne pas hésiter à détailler par la boîte à idées pour que je puisse te répondre (si tu souhaites conserver ton anonymat).</p>