



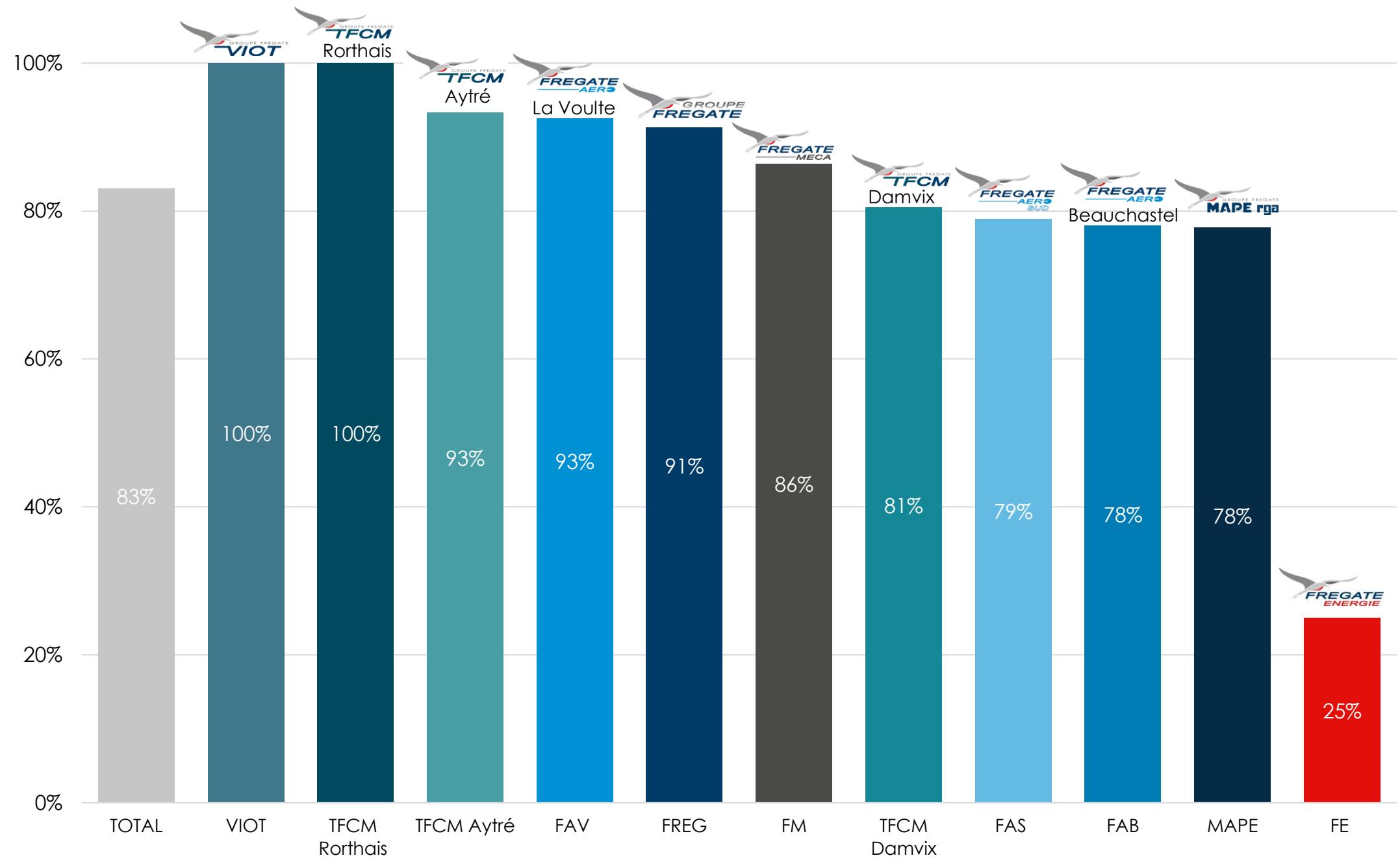
2015

RETOUR ENQUÊTE DE SATISFACTION

Merci à tous pour votre participation !

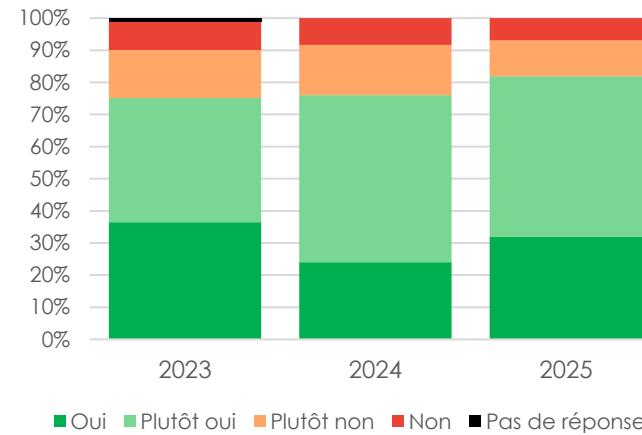
2016

TAUX DE PARTICIPATION

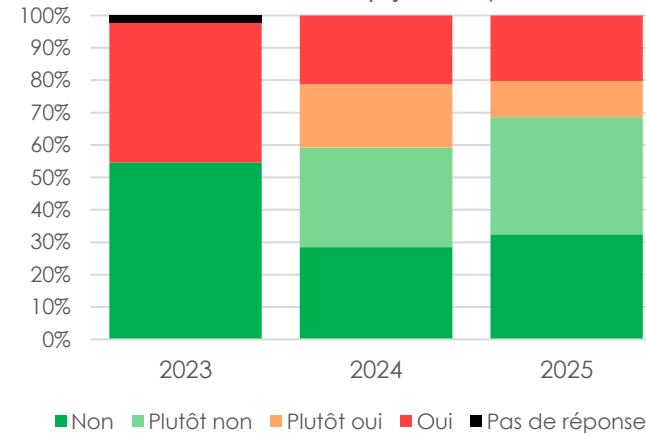


L'ENTREPRISE

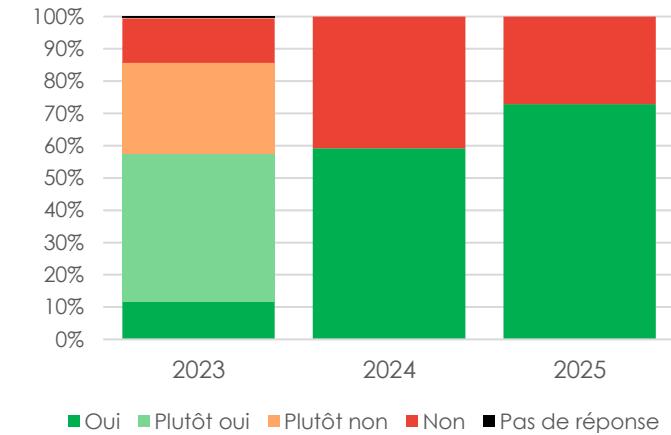
Je suis fier de travailler chez Frégate :



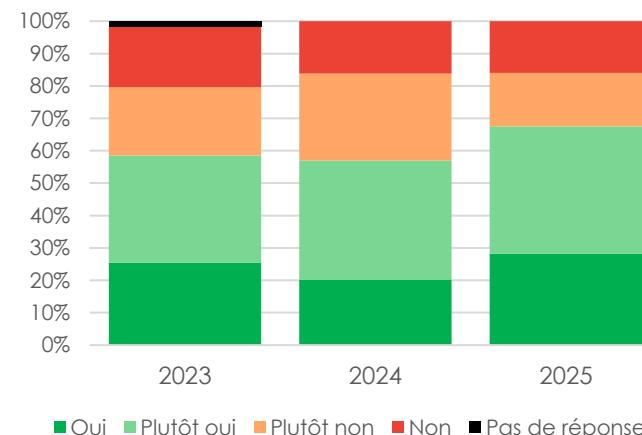
Si une autre entreprise me propose un travail à conditions équivalentes (même localisation, même poste, même salaire), j'accepterai :



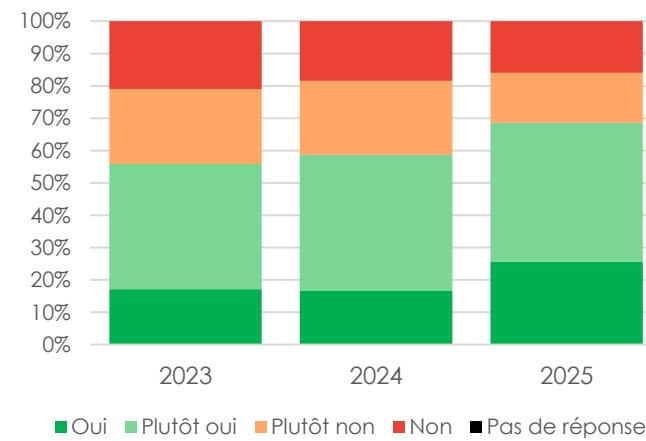
Je suis optimiste pour l'avenir, concernant la situation économique de l'entreprise :



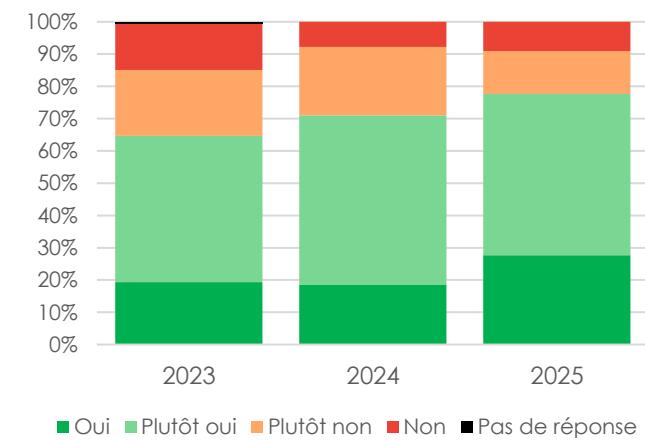
Je me vois travailler au sein de cette entreprise dans 5 ans, voire jusqu'à ma retraite (pour ceux qui sont concernés) :



Je recommanderai l'entreprise autour de moi :

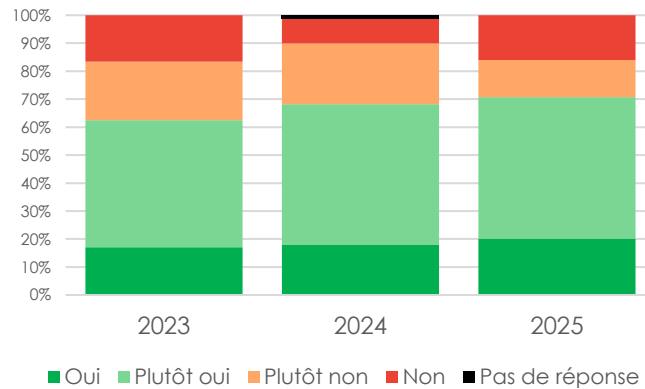


J'ai le sentiment de faire partie d'une entreprise où il fait bon travailler :

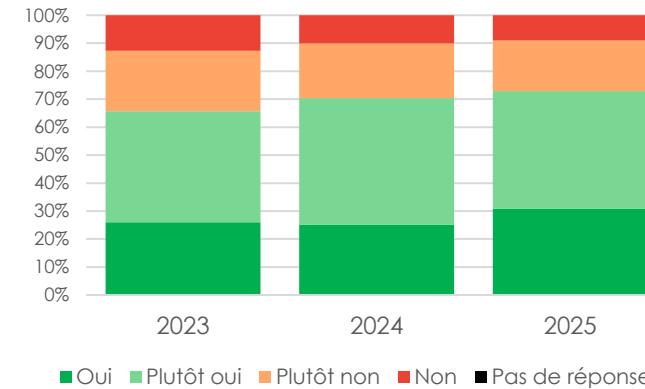


ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

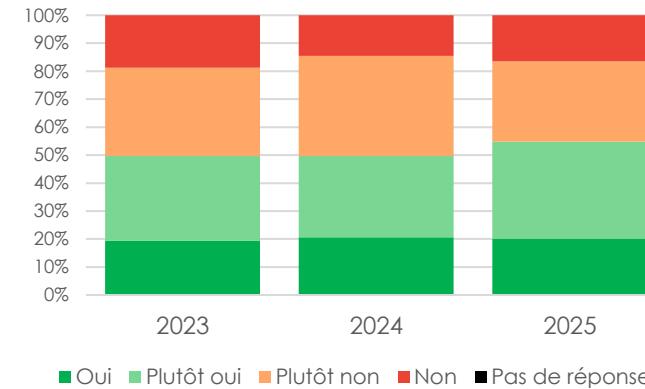
Je dispose de tous les éléments pour bien travailler :



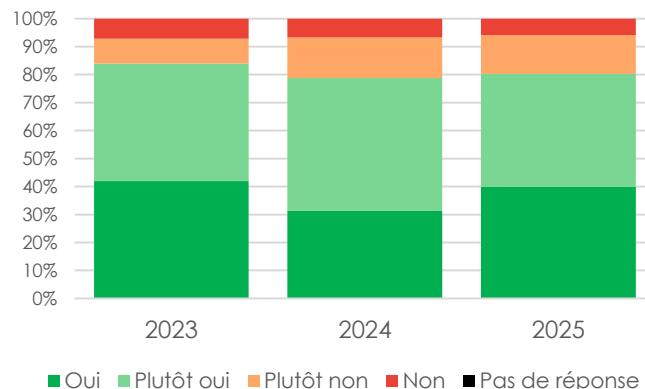
Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail :



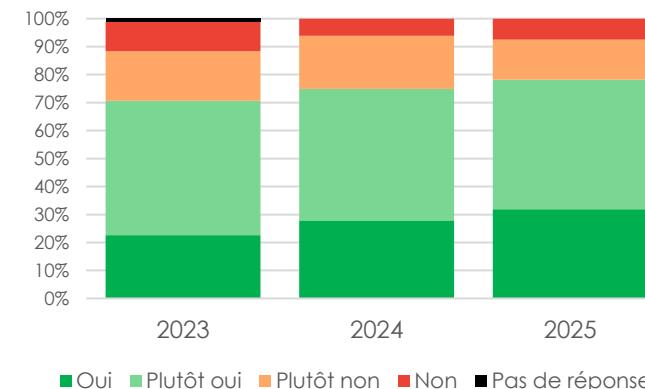
Je peux me concentrer sur mon travail sans être interrompu :



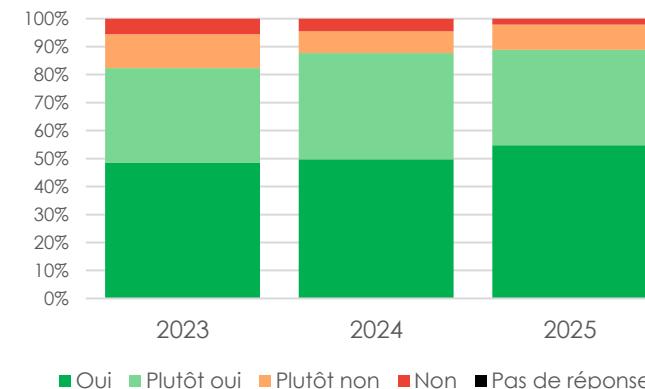
J'ai le sentiment de travailler en sécurité :



Mon niveau de stress au travail est adapté :

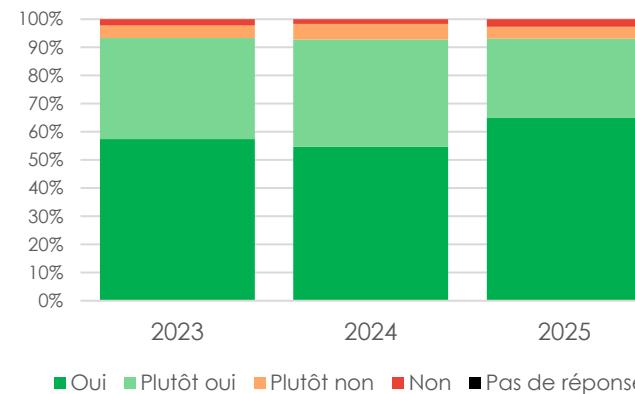


Je suis serein quand je quitte mon travail en fin de journée :

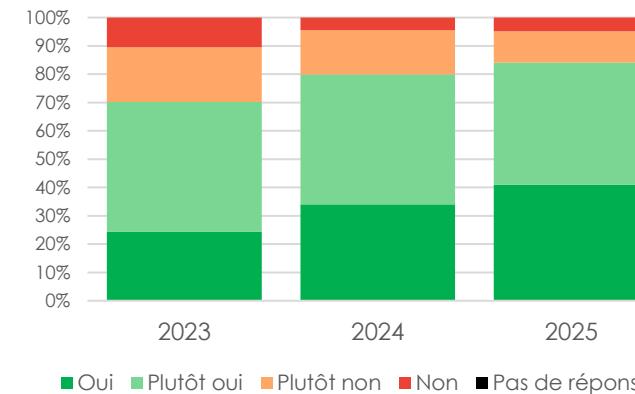


AUTONOMIE ET INITIATIVE

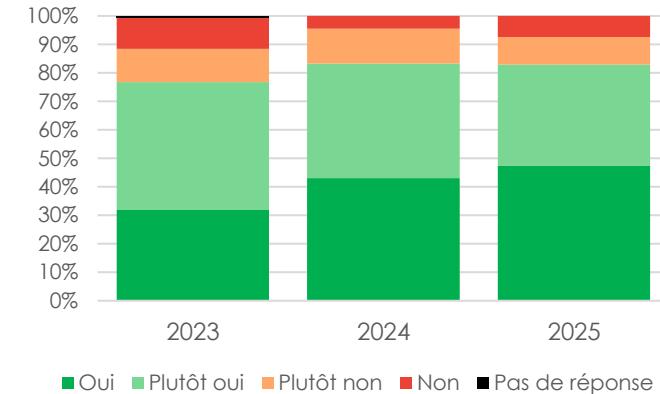
J'ai le sentiment d'avoir le bon niveau d'autonomie par rapport aux exigences de votre travail :



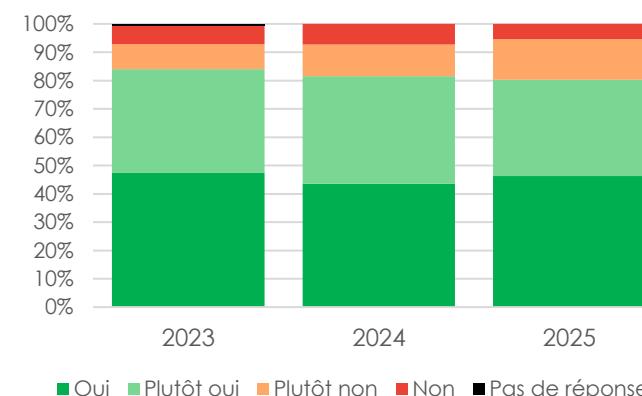
J'ai les informations nécessaires pour prendre les décisions moi-même :



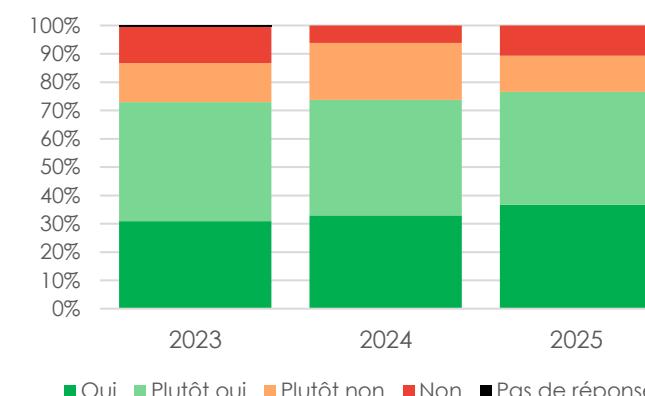
J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail :



Mon travail est suffisamment varié par rapport à mes attentes :

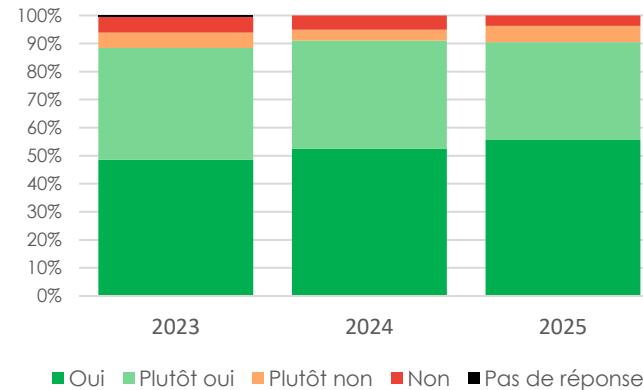


J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles :

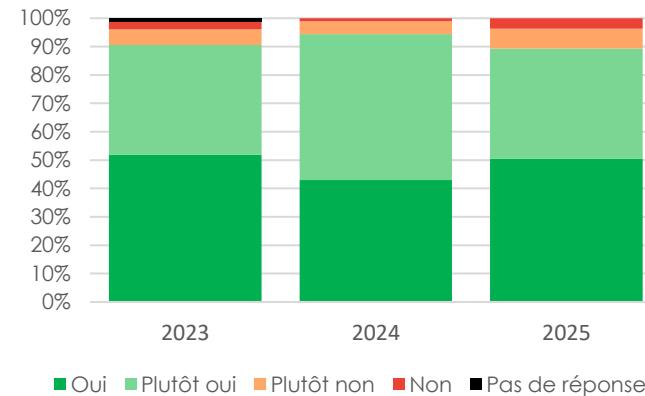


COLLÈGUES DE TRAVAIL

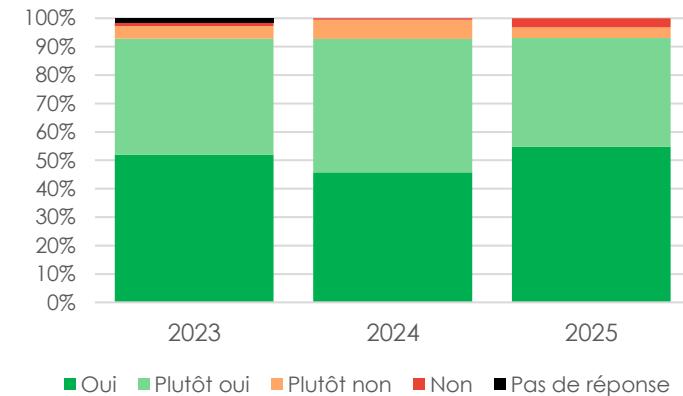
Je considère que je travaille en équipe avec mon responsable et mes collègues :



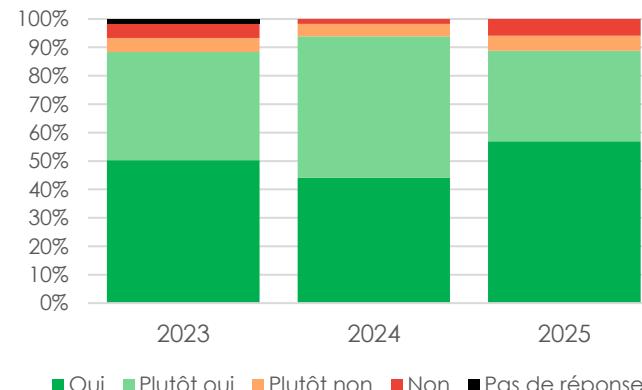
Les collègues avec lesquelles je travaille me manifestent de l'intérêt :



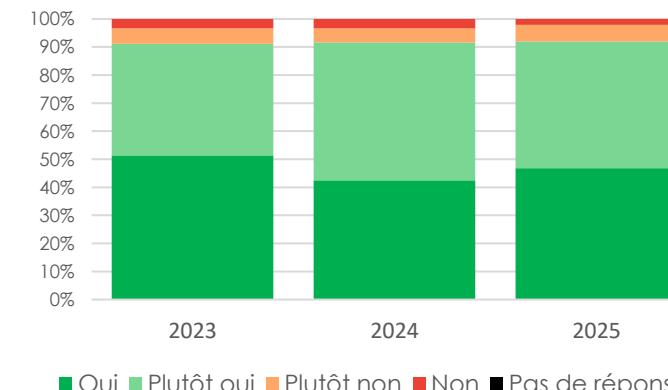
Les collègues avec qui je travaille sont bienveillants :



Mon équipe progresse grâce à l'entraide entre collègues :

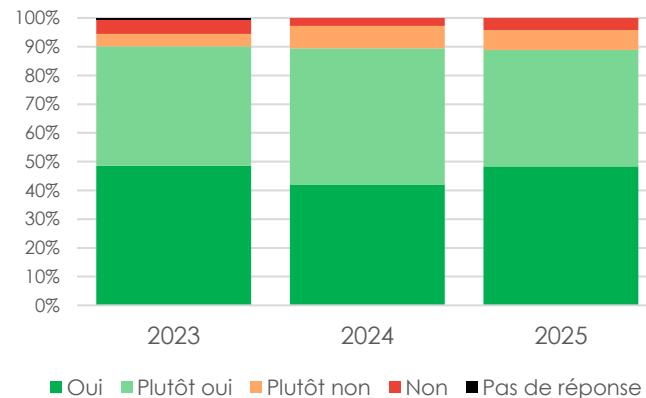


Les collègues avec qui je travaille sont professionnellement compétents :

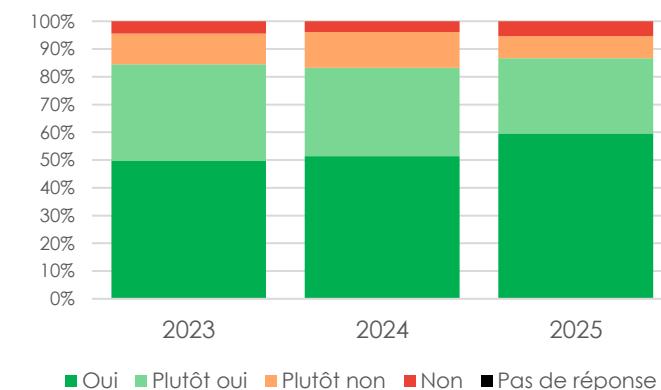


RESPONSABLE ET HIÉRARCHIE

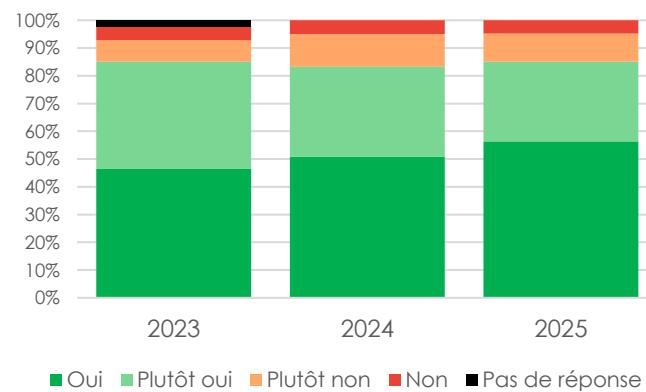
Je considère que le niveau d'exigence imposé par mon responsable est approprié :



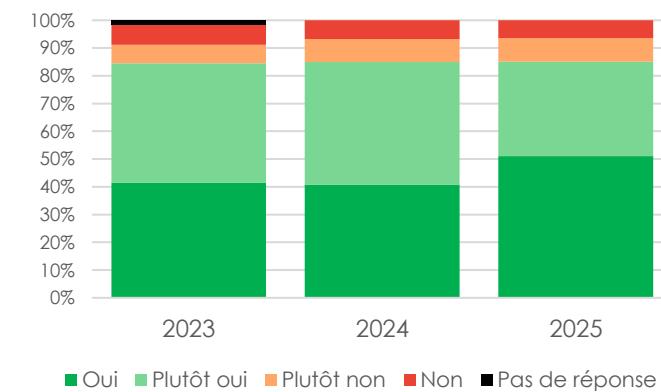
Mon responsable prête de l'attention à ce que je dis :



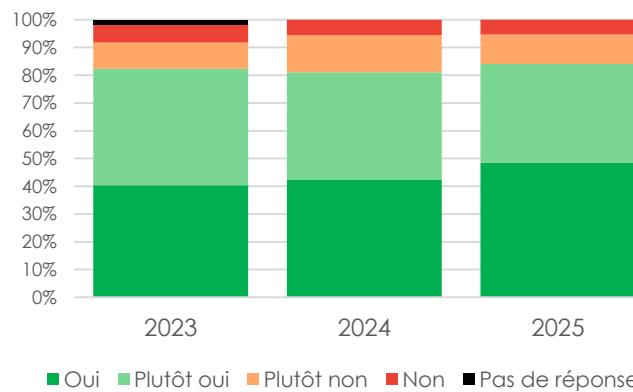
Je considère que mon responsable est juste :



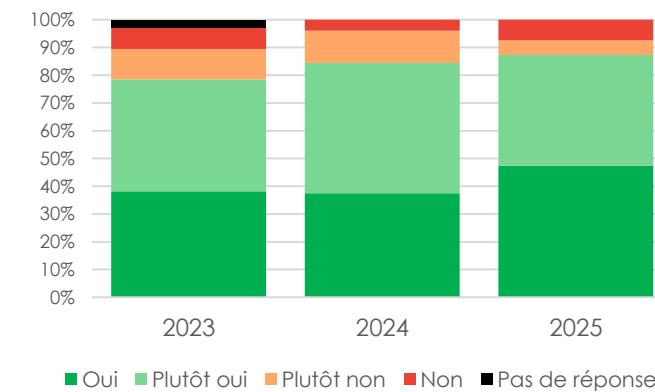
Je considère que mon responsable donne le bon exemple :



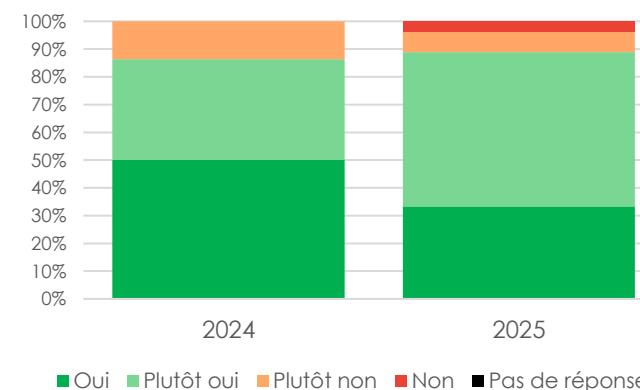
J'estime que mon responsable est un bon leader et qu'il entraîne l'équipe :



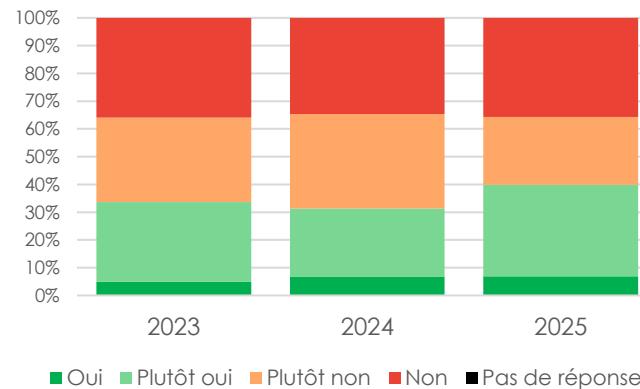
Mon responsable est sensible à mon développement :



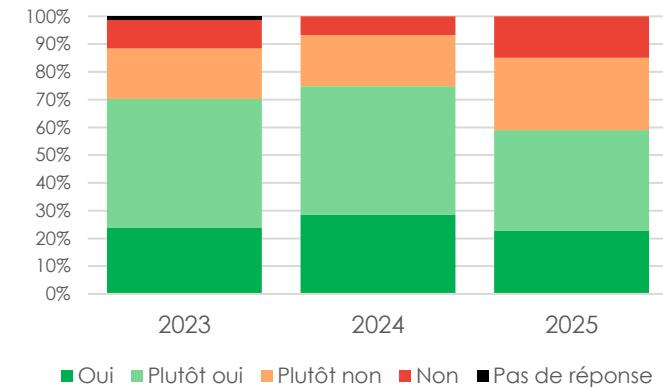
Je trouve la direction et les RH accessibles :



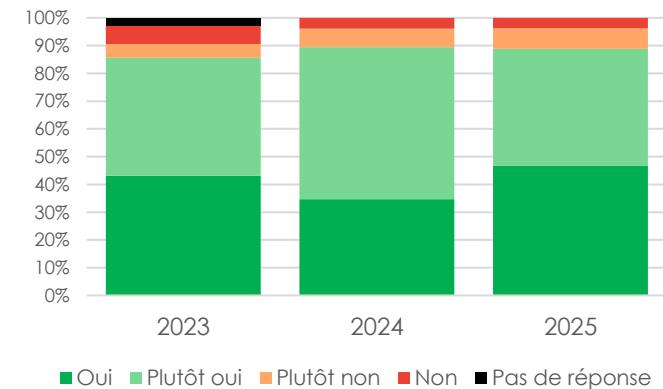
Je considère que mon travail est rémunéré à sa juste valeur :



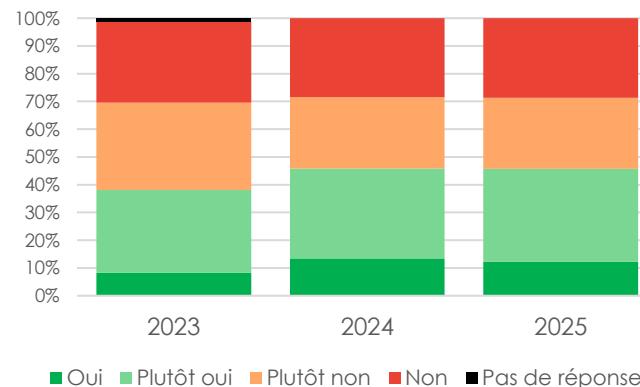
Je considère que mon travail est suffisamment reconnu :



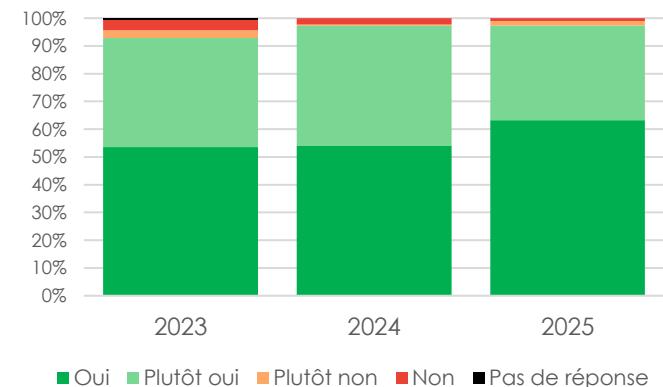
Je suis fier du travail que j'effectue chez Frégate :



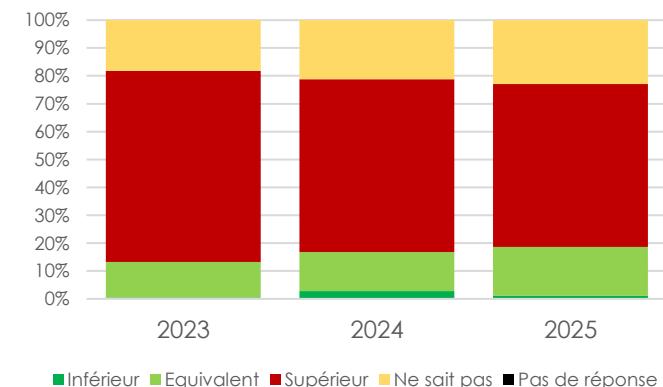
J'ai le sentiment que mon avis compte chez Frégate :



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

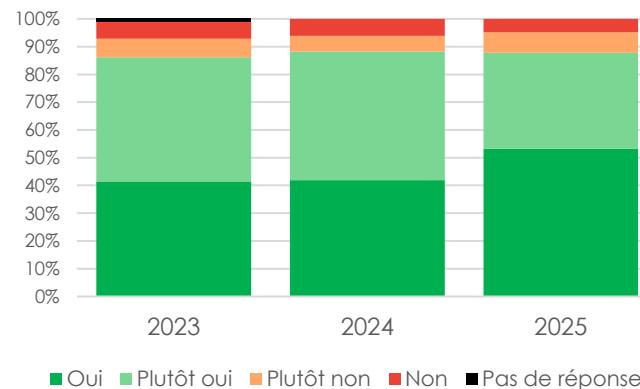


Je pense que pour le même travail dans une autre entreprise, mon salaire serait...

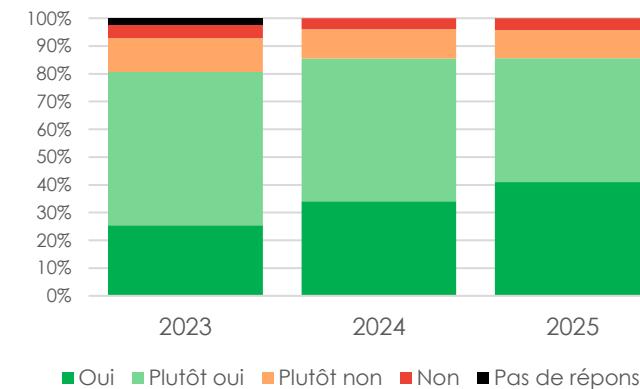


ACCOMPAGNEMENT

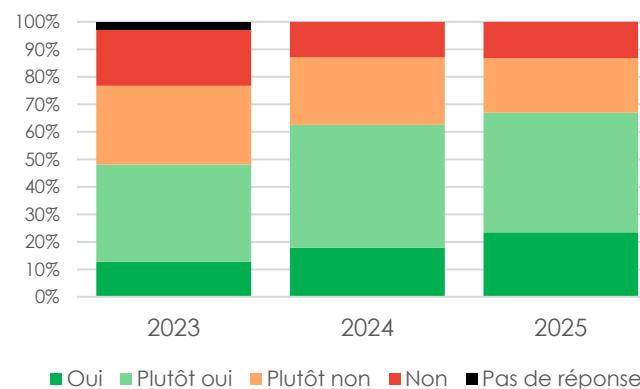
Mon responsable m'aide à mener mes tâches à bien :



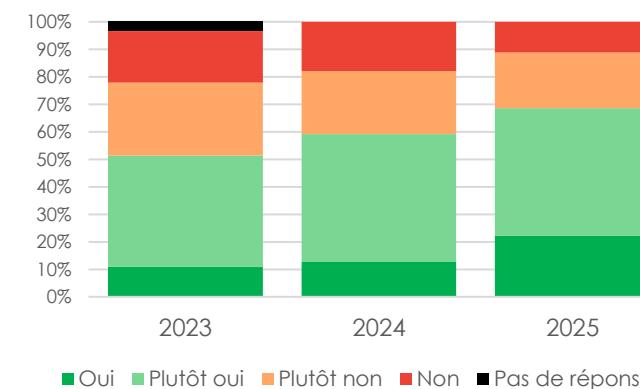
J'estime que les consignes que je reçois sont cohérentes ?



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

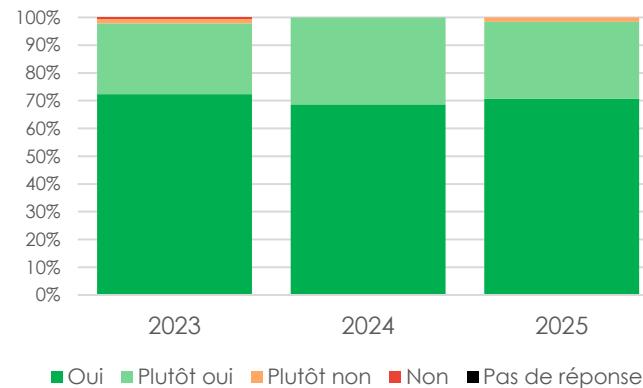


L'entreprise est assez à l'écoute de mes souhaits d'évolution professionnelle :

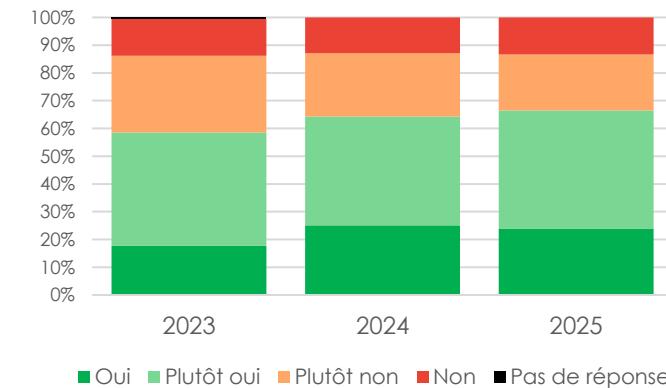


ACCOMPAGNEMENT

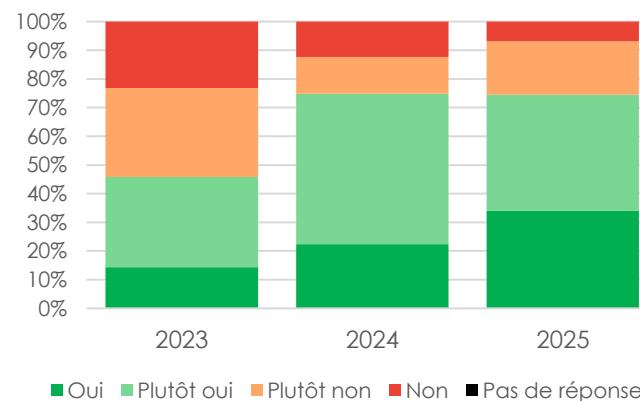
Je pense avoir les compétences nécessaires pour exercer mon poste :



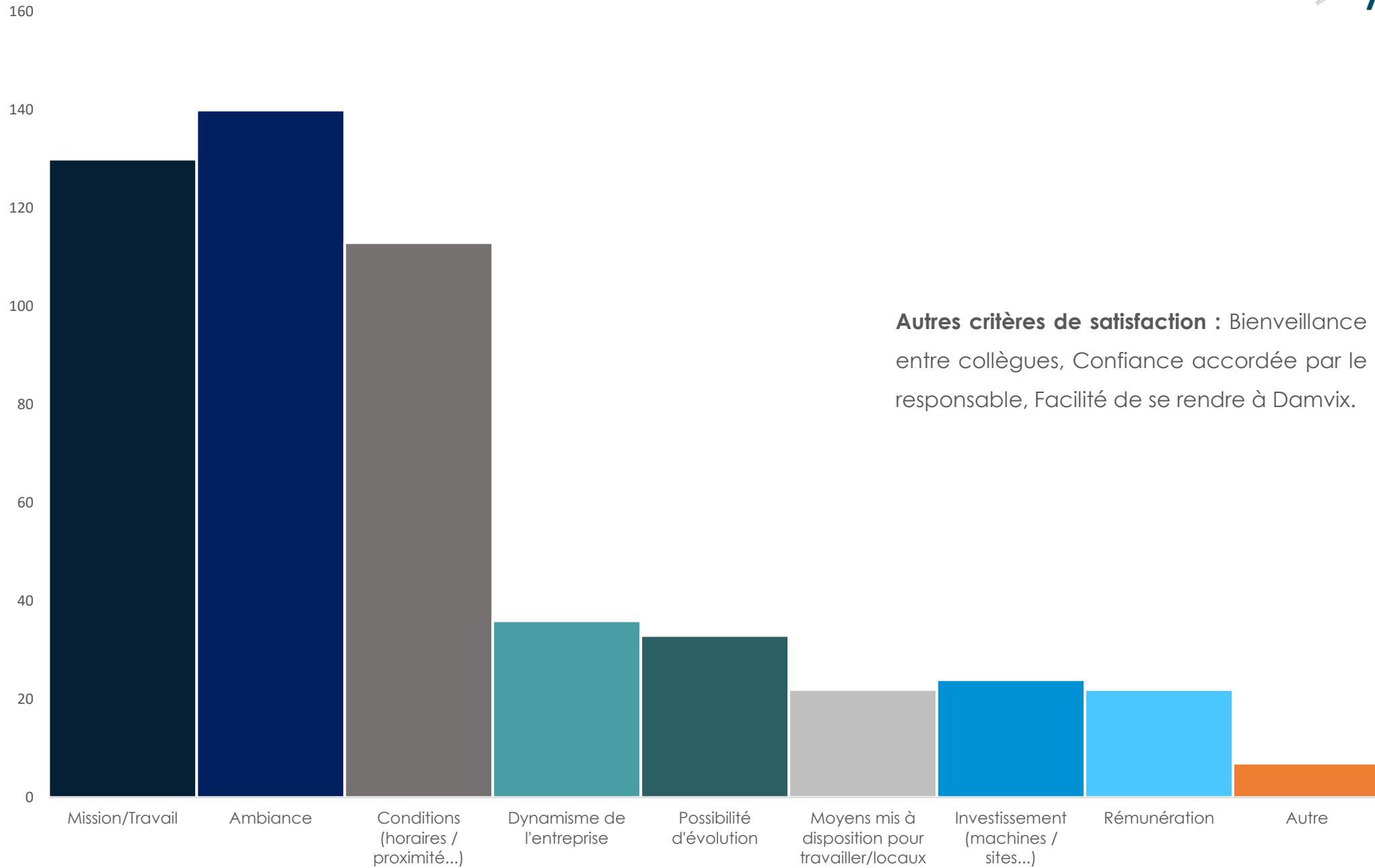
Je pense que la formation dans l'entreprise est suffisante et adaptée :



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



RÉPONSES AUX COMMENTAIRES



JE SOUHAITE PARTAGER UNE BONNE PRATIQUE, UN SUCCÈS OU QUELQUE CHOSE QUE J'AI PARTICULIÈREMENT APPRÉCIÉ CETTE ANNÉE CHEZ FREGATE, ET POURQUOI :

COMMENTAIRES :	RÉPONSES :
j'ai fortement apprécié le PARTAGE DE LA VALEURE, cela laisse présager un avenir plus serein	
la prime	
la prime que l'on a eu cet été car ça fait toujours plaisir	
la prime que l'on a eu cet été	Nous avons à cœur de partager les résultats quand il y en a, ce qui n'était pas encore le cas en juillet car nous devons rembourser aussi nos dettes de ces dernières années, mais nous souhaitons remercier et encourager la progression qui est bonne !
la prime de 175 euros, cela relève mon pouvoir d'achat et me motive	
la prime	
La prime	

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

COMMENTAIRES :	RÉPONSES :
le repas d'été qui rapproche tout le monde avec une bonne ambiance	
le repas pour les congés d'été avec la prime inattendu	
le repas de juillet	
Repas début vacances d'été = convivialité.	
le repas d'été.	C'est agréable en effet de pouvoir passer un moment entre collègues avant de partir en congé, à refaire !
le repas avant les vacances	
La bonne intégration et la bienveillance de notre nouveau responsable... La bonne cohésion et l'esprit d'équipe qui règne au sein du service après une période trouble. Le repas avant les vacances d'été, très appréciable... Merci pour l'initiative	

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

COMMENTAIRES :	RÉPONSES :
Evolution de l'entreprise dans les moyens de travail (bâtiments)	
il est possible d'apprendre et d'évolué dans l'entreprise	
Investissements importants sur le site (bureaux / atelier) = plus de facilités pour recruter et bien être au poste de travail	
L'évolution de l'entreprise.	
Le dynamisme de l'entreprise est plutôt bon et laisse espérer une belle évolution financière et donc une redistribution des valeurs, qui manque cruellement (Avantages - Primes - RTT etc...) que l'on retrouve facilement ailleurs.	
évolution de l'entreprise avec les travaux en cours	Fregate investit beaucoup dans TFCM, en particulier et tout d'abord à Damvix. Cela fait plaisir que vous y soyez sensibles. On va continuer et étendre cette dynamique sur Rorthais et Aytré !
La modernisation de l'entreprise. Locaux mieux adaptés aux activités	
Les réunions quotidiennes par notre responsable , le nouveau réfectoire convivial , les bureaux accessibles , l'avancé des travaux qui permet de se projeter dans tout les secteurs d'activités , l'écoute des besoins à investir pour une meilleure productivité et donc un gain de temps appréciable économisé.....	
changer de service	
le bon deroulement	

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

COMMENTAIRES :	RÉPONSES :
Dynamisme de la direction	Merci et pourtant, il reste beaucoup à faire !
bonne pratique du patron que d'aller dans les entreprise ou ses ouvriers vont postuler, chapeau !	Est-ce de l'ironie ? Nous avouons ne pas comprendre.
Le changement de responsable nous a vraiment été bénéfique. Hugo est plus à l'écoute, plus de temps pour discuter sur certains dossiers, il a vraiment envie de faire avancer tous les sujets vers le progrès. Merci pour ce re-dynamisme.	Nous avons travaillé au redimensionnement des équipes de production pour que les responsables d'atelier puissent être plus proches de leurs équipes et puissent traiter plus en profondeur les sujets.
Le changement de responsable a été positif pour tous le monde	Chaque responsable a ses qualités et ses défauts mais nous tentons de les accompagner tous au maximum pour qu'ils progressent.
Le fait que l'entreprise est quand même assez à l'écoute, puisque lorsqu'il y a eut des fortes chaleurs cet été, l'entreprise a sut rapidement aménager les horaires de travail pour que chacun puisse disposer des horaires de travail qu'il préféré afin de ne pas subir mais pour que chaque salarié puisse être efficace.	Merci, ça fait plaisir, nous allons tenter de poursuivre et de nous améliorer car d'autres sont moins satisfaits !
TFCM n'est pas qu'à l'écoute de ce que l'on dit, elle entend nos souhaits	
les entretiens d'intégration	Merci, l'accompagnement des nouveaux dans leur poste est très important !

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

COMMENTAIRES :	RÉPONSES :
mise en place d'un emballage plus adapté pour éviter les chocs et rayures lors des expéditions (très bénéfique)	Nous avons fait évoluer les conditionnements internes suite à de fortes problématiques de rayures visibles en retour de traitement. Le sujet est en nette amélioration et doit encore être perfectionné pour l'appliquer sur toutes les pièces sensibles.
ras	
RAS	
non rien	
ras	
non	Dommage, c'est pourtant un exercice qui fait du bien à tout le monde !
Aucune	
RAS	
cette année il n'y a rien eu de spécial pour pouvoir dire quelque chose de positif	
aucune	
Je cherche, je cherche..	

J'AIMERAIS PROPOSER UNE AMÉLIORATION CONCRÈTE OU CONSTRUCTIVE POUR RENDRE NOTRE ORGANISATION PLUS EFFICACE :

COMMENTAIRES :	RÉPONSES :
Ce qui me dérange dans mon travail est le retard de livraison très fréquent des pièces pour le montage des éléments qui m'incombe. A voir	Nous avons manqué de ressources sur notre début de chaîne de fabrication avec une hausse des demandes clients, c'est un point qui doit s'améliorer sur décembre/janvier avec les dernières recrues et devra être rapidement bénéfique pour tous les ateliers qui suivent.
aucune evolution impossible trop de faillotage	Il y a pourtant de nombreuses évolutions et nous essayons au maximum de les décider de façon collégiale justement pour éviter d'être influencé par les fayots.
impossible direction couper du reel	La direction a des défauts mais me semble bien ancrée dans le réel ! N'hésitez pas à en parler directement aux directeurs concernés !
Meilleur accompagnement des responsables de service	Nous allons mettre en place une formation de deux jours pour tous les responsables en poste et futurs responsables au moment de leur embauche.
mettre peut etre des managers competent	Il y aura aussi une formation d'un jour à tous les nouveaux pour travailler sur la communication positive.

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

COMMENTAIRES :	RÉPONSES :
être plus à l'écoute des besoins qu'on les employés sur site!	L'investissement des équipements est une des clés essentielles à la réussite. C'est pour cela que nous investissons massivement sur les bâtiments mais aussi les équipements.
quand nous proposons une idée qui apparemment est intéressante , je souhaiterai qu'elle soit mise en pratique rapidement, on a l'impression de parler dans le vide. Il faut vraiment que les matières premières soient de bonne qualité car les journées sont très stressantes concernant les rivets . Le sujet de la productivité est très présent mais il serait adéquat si nous ne devions pas changer la moitié de nos rivets, ce qui entraîne en plus risque de choc sur les taules .	Les problématiques sont connues mais la résolution est parfois complexe. À titre d'exemple, nous avons mené des dizaines d'essais sur les rivets avec différents procédés de nettoyage, ceux-ci ont permis de réduire par deux le nombre de rivets à changer en moyenne. Certains lots restent catastrophiques mais nous ne trouvons aucun autre lot à acheter y compris en sollicitant SAFRAN et en payant parfois 15 fois plus cher qu'il y a deux ans.
écouter + vos collaborateurs qui donne des conseils pour améliorer le rendement et la qualité de nos produits. Par exemple commander de nouveau multi tools en découpe pour les barres à poinçonner en maxi de tolérance pour éviter les reprise à l'ajustage = perte de temps = perte d'argent. Investir pour mieux produire est la clé. Nous aurons plus de temps pour passer les flèches et éviter le surcout d'envoi chez frégate. Toujours dans l'attente de retour de la qualité sur certains sujets qui n'ont pas l'air d'être pris en considération, en attendant on continue de produire de la non qualité. Voir pour commander gants imperméables pour l'ébavurage tonneau et la découpe pour limiter les dégâts de l'acétone sur les mains.	Pour les barres, nous avons déjà modifié beaucoup d'outils pour se positionner dans le milieu de tolérance mais cela nécessite encore de l'ajustage sur certaines références. Le multi tool ne permet que d'avoir plus d'outils sur la poinçonneuse, il ne règle pas le problème qualité, voire il pourrait s'avérer moins précis que les outils standards. On poursuit les essais.
Ecouter nos propositions pour l'implantation des nouveaux ateliers...	Concernant Aytré, les charges varient d'une année sur l'autre, une crainte formulée lors des précédentes enquêtes était plutôt tournée sur le manque d'activité. Aujourd'hui, l'activité est en hausse et tant mieux ! Nous devons nous adapter à ces bonnes nouvelles et trouver des solutions pour travailler et livrer le client dans de bonnes conditions.
Comme chaque année, vous ne prenez pas en considération les petits site (Aytré). Nous avons pas assez de capacité de stockage. La sécurité n'est pas adapté pour le travail effectué sur site. Les machines se font vieilles. Nous n'avons pas l'impression d'appartenir à TFCM et encore moins au Groupe Frégate je viens de résumé le ressentis des 15 employés présent sur le site. Essayons de résumé les avantages de l'entreprise qui se compte sur les doigts d'une seul main. Mais bon comme tout les ans vous aller faire du copier coller sur chaque réponse similaire.	Nous vous invitons à évoquer ces sujets avec vos responsables y compris lors des routines. Vous pouvez aussi en parler à la direction pour appuyer ces pistes d'amélioration surtout lorsque cela concerne plusieurs services.
L'écoute des salariés par les responsables	

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

COMMENTAIRES :	RÉPONSES :
partage plus équitable du travail et plus équitable entre personelle on a qui enbauche une plutot en heurre sup pour trainer les pieds apres toute la journee et d'autre qu'on du travail on leur refuse	
la mise en place des RTT , pour éviter de toucher les congés payés lors des ponts et la journée de solidarité	Concernant le sentiment d'inéquité sur les heures supplémentaires, vous pouvez peut-être en parler à votre responsable ou aux RH ?
le projet des 36 heures avec récupération du 1/4 d'heure entre midi et 1 heure pour aider les personnes qui ont des enfants et de meilleures matières premières notamment les rivets	Nous sommes justement dans une démarche de travailler sur les horaires pour intégrer des RTT chez TFCM selon certaines conditions. À voir.
plage horaire libre	Le passage à 38h est une marque de reconnaissance et de polyvalence car l'entreprise s'engage à payer des heures supplémentaires aux salariés quel que soit la charge de travail. Cela reste une décision de l'employeur de l'accorder ou non aux salariés.
10 mois que j'attend de passer au 38 heures et toujours rien c'est un scandale.	
pression concernant les temps de gammes parfois difficilement respectable du fait du changement intensif de plusieurs articles ou composants, temps important au déballage et au conditionnement, de plus en plus de contrôle sur les articles non conformes. Il y a de plus en plus d'actions chronophage non réellement quantifiables par la hiérarchie.	Le temps de gamme est le reflet de ce que nous vendons à notre client et comporte un temps par pièce et un temps de préparation pour toutes les actions liées à un changement de série. Les temps sont perfectibles, il faut continuer à remonter les incohérences et les opérations dites chronophages à votre responsable pour les faire corriger et les réduire au maximum.

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

COMMENTAIRES :	RÉPONSES :
Donner envie aux personnels de vouloir travailler !!! (plus d'avantages)	
Le dynamisme de l'entreprise est plutôt bon et laisse espérer une belle évolution financière et donc une redistribution des valeurs, qui manque cruellement (Avantages - Primes - RTT etc...) que l'on retrouve facilement ailleurs.	Pour rappel, nous avons augmenté les salaires de 6,2 % en 2023 et 3,85 % en 2024 et nous avons pu verser une prime de partage d'une valeur de 175 € en juillet. Ces augmentations et avantages ont été versés malgré des résultats négatifs. Nous allons poursuivre cette politique salariale dynamique et ciblée sur les salariés investis, avec un bon savoir-être et en progression.
AUGMENTEZ LES SALIRES	
Mettre en place des avantages sociaux (chèques vacances tickets restaurant etc..)	
<p>Mettre en place un système de motivation basé sur des objectifs clairs et des récompenses adaptées.</p> <p>L'idée serait d'encourager les ouvriers à donner le meilleur d'eux mêmes en valorisant leurs efforts et leur résultats.</p> <p>Par ex, une prime, une reconnaissance spécifique ou tout autre avantage pourrait être attribué selon la qualité du travail fourni ou la productivité.</p> <p>Ce type de dispositif serait bénéfique dans les deux sens : il renforcerait l'implication des ouvriers et contribuerait à de meilleurs résultats pour l'entreprise.</p> <p>Une évaluation au cas par cas permettrait de distinguer les collaborateurs réellement investis de ceux qui le sont moins.</p>	C'est ce que nous faisons lors des RSS de façon collégiale. Nous étudions au cas par cas et sur proposition du manager, les augmentations et/ou primes et/ou évolutions qui pourront être proposées à un salarié selon un ensemble de critères qui sont la progression dans le poste, la productivité, les résultats mais aussi le comportement.

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

COMMENTAIRES :	RÉPONSES :
<p>Avoir une meilleur communication inter-sites en organisant des déplacements plus réguliers afin de comprendre les difficultés ou problématiques de chacun</p>	<p>La communication est un point qui semble s'être amélioré dans les résultats de l'enquête et c'était un axe de développement l'année dernière : nous avons travaillé sur les redescentes CASC, fait plus d'informations générales, mis en place l'Intranet et surtout les bureaux pour les fonctions support de Damvix qui permettent une communication plus fluide et transparente... mais vous avez raison, nous avons encore des progrès à faire sur les sites déportés et nous souhaitons mettre en place les TV au plus vite.</p>
<p>Le manque de communication entre les différents services (bureaux, atelier et magasin) amène a un manque d'organisation qui peut être assez lourd à gérer dans une journée en plus de la productivité que l'on doit fournir.</p> <p>pour pouvoir améliorer les chose faudrait déjà communiquer avec le personnel et arrêté les passe droit de certain responsable envers certain ouvrier favoriser avec du copinage et mettre tout le monde au même niveau merci.</p>	
<p>plieuse v130 sur aytre car une est insuffisante</p>	<p>Des investissements conséquents ont été récemment commandés pour compléter le parc machine de TFCM : Découpe/ébavurage/tribofinition/planage/roulage. Cela concerne Damvix et dernièrement Rorthais.</p>
<p>v130</p>	<p>Nous avions une piste pour une nouvelle plieuse pour le site d'Aytré, mais nous n'avons pas conclu. Nous poursuivons les recherches !</p>
<p>Investir dans des nouvelles machines. Parc machine vieillissant</p>	
<p>Etant dans les bureaux, la mise en place de moyens pour travailler dans le calme.</p> <p>Egalement insister sur le respect des conditions de travail des personnes autour de soi.</p>	<p>Le nombre de salles de réunion à l'intérieur de l'open space va passer de 1 à 4 et il y aura en plus 4 "Tougounas" qui sont des espaces de travail confinés pour pouvoir s'isoler au sein des open space et travailler ponctuellement dans le calme.</p> <p>La deuxième phase des bureaux sera investie cette fin d'année avec 400m² supplémentaires et permettra de répartir les effectifs de bureaux sur 2 fois plus de surface, qui sera propice à un environnement plus calme.</p>

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

COMMENTAIRES :	RÉPONSES :
Augmenter le taux de dispo ERP (plantages encore présents plusieurs fois / jours)	Nous avons encore des dysfonctionnements sur l'ERP. Nous subissons malheureusement les bugs qui sont issus des mises à jour imposées par HELIOS, et essayons de résoudre les autres. Par exemple, nous espérons prochainement résoudre les bugs qui demandent un redémarrage complet de HELIOS ("écoute"). Cela demande de rentrer dans des sujets très techniques et longs à analyser...
des bureaux adaptables en hauteur pour changer de position de travail durant la journée (travail administratif)	Pour les bureaux adaptables en hauteur, cela est malheureusement difficilement conciliable avec les bureaux poutre. Pour des raisons financières, cela est aussi difficile à généraliser. Cela étant dit, il peut y avoir quelques bureaux avec cette ergonomie pour les cas de pathologie ou mis à disposition en poste "libre".
Plus de nettoyage des ateliers et bureaux qui sont recouverts de poussière. Du savon et des essuies mains toujours propres au réfectoire et aux sanitaires.	Oui, la période de travaux est génératrice de poussière, mais les plus grands travaux sont maintenant derrière nous. Les nouveaux sanitaires seront bientôt mis en service avec tout le nécessaire.
Les lames des machines collent beaucoup, les tables ne sont pas entretenues.	La table de la machine de découpe isolation qui est vieillissante est prévue d'être renouvelée. Les dessins sont en cours pour lancer la nouvelle table en production. L'équipe maintenance a été très sollicitée autour des travaux d'extension et nous visons une meilleure présence sur les ateliers d'Aytré et Rorthais sur 2026.
il faut absolument améliorer les gabarits de soudage robots	Un gros chantier est ouvert depuis maintenant quelques mois sur les gabarits et les programmes de soudage. Le premier défi sera celui des faces avant, les autres suivront !
avoir des rivets de qualité me permettrait d'atteindre les objectifs de rendement	Nous sommes bien en phase avec votre analyse et nous y travaillons ardemment !

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

COMMENTAIRES :	RÉPONSES :
<p>installer des portes entre les ateliers car le bruit nous empêche de nous concentrés. Nous sommes dérange par le bruit de l'atelier soudure.</p>	<p>Les ateliers ouverts participent aux échanges et à une luminosité renforcée. Vous avez la possibilité de vous procurer des bouchons d'oreilles moulés si le bruit de l'atelier soudage vous dérange. Nous prenons en compte vos remontées pour les futurs aménagements côté soudage.</p>
<p>Un regroupement des pièces en un seul endroit (Atelier actuellement fractionné entre les différents clients/mélange de deux atelier en un .(peinture)</p>	<p>La peinture bénéficiera bientôt d'une autre partie de bâtiment où nous stockons actuellement la ligne de traitement et l'expédition Aéro. En attendant, il nous faut être plus vigilant au flux pour ne pas encombrer les zones.</p>
<p>L'amélioration est en cours dû au chantier à venir concernant l'ajustage et son déménagement des locaux actuels en espérant que les dossiers seront pratiques à récupérer et facile à expédier aux secteurs suivants...</p>	<p>Nous travaillons activement sur les futurs aménagements de TFCM en prenant en compte les flux de produit et l'intégration du personnel au cœur de l'usine.</p>
<p>Mettre en place les moyens nécessaire pour effectuer nos missions en temps impartie et en sécurité (véhicule, moyens de manutentions et bâtiment adaptés)</p>	<p>Nous avons renouvelé une grande partie de notre parc d'engins de manutention ces 3 dernières années et avons finalement passé commande d'un nouveau camion pour Damvix ce qui permet à Aytré de récupérer celui de Damvix avec une nouvelle caisse . Il reste encore quelques équipements pour finaliser ce chantier. Des réflexions sont en cours par rapport à la surface sur Aytré et l'activité en croissance. Pour rappel, un sujet remonté les années précédentes était la crainte de ne pas avoir assez d'activité; nous avons déjà inversé la tendance et si confirmation, nous pourrons entreprendre de nouveaux aménagements.</p>
<p>quelle est le rôle des deux caristes ludovic a l'expé</p>	<p>Les caristes sont en charge de faire circuler les pièces d'un atelier à l'autre et d'accompagner aux chargements des camions pour l'expédition des pièces chez nos clients.</p>
<p>Par ce qu'il faut l'écrire pour que ça soit pris en compte ? Rien à redire je n'attend plus rien de cette entreprise. Et aucune confiance, méfiance</p>	<p>Vous pouvez aussi le dire à votre responsable au quotidien, aux dirigeants quand ils passent dans les ateliers, aux RH... et aussi dans cette enquête... et vous pouvez aussi garder votre frustration pour vous mais ça ne vous aidera pas à être plus épanoui au travail.</p>

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

COMMENTAIRES :	RÉPONSES :
<p>Je constate un manque flagrant de formation au logiciel Hélios (inexistante quelque soit le corps de métier) on ne connaît pas les impacts des actions que l'on fait ou que l'on ne fait pas.</p> <p>Il manque des procédures de fonctionnement.</p> <p>A l'intérieur de l'usine (en travaux je concède) il y a des endroits ou les passages piétons sont effacés ou inexistants (niveau sécurité : ça donne pas envie).</p> <p>Les effectifs de l'entreprise restent fuyants, nous n'avons aucune solution de dépannage lors d'une baisse d'effectif dans un secteur.</p> <p>Il y a un traitement du flux qui est fait en dépit du bon sens, on continue à prendre de nouveaux marchés, de nouvelles charges sans effectif à rapprocher et sans pour autant pouvoir résorber nos en cours de retard. On continue de fabriquer des pièces dont on a pas besoin immédiatement, et du coup on prend du retard dans le traitement de nos retards.</p> <p>Il n'y a pas de qualité des données, à aucun moment on réactualise nos données, nos tarifs, nos délais.</p> <p>On a pas à disposition un requêteur, pour permettre des extractions de données de Hélios afin de pouvoir faire des analyses.</p> <p>Les charriots élévateur ont des pneus lisses et des fuites (ça fait des mois que ça dure).</p> <p>Le réfectoire ne contient pas assez de place assises pour tout le monde.</p>	<p>Beaucoup de sujets évoqués ! Nous vous invitons déjà à pouvoir échanger avec votre responsable des sujets irritants plus régulièrement pour bénéficier d'un meilleur éclairage sur ces problématiques, et les transformer en piste d'amélioration.</p> <p>Le personnel qui démarre une nouvelle mission est avant tout accompagné par l'équipe compétente en place et le responsable sur l'utilisation de HELIOS.</p> <p>Nous profitons régulièrement de l'intégration de nouveaux profils pour nous atteler à la création et la mise à jour des procédures. N'hésitez pas à participer directement à cette amélioration.</p> <p>Les effectifs sont en hausse et majoritairement fidèles à TFCM. Lors d'un départ ou d'une absence, cela génère souvent un manque que nous essayons tous de limiter avec de la polyvalence, et parfois des heures supplémentaires le temps d'un remplacement.</p> <p>Nous sommes sollicités sur les devis parfois de longs mois avant la production, et ils touchent une multitude de métiers qui ne présentent pas la même situation. Nous faisons face à des décalages de programmes clients, des départs mais aussi de beaux succès de recrutement. Beaucoup d'événements complexes à anticiper. Nous nous efforçons d'assurer du travail pour tous avec la meilleure satisfaction client possible. Si vous avez des pistes concrètes, à votre écoute !</p> <p>L'entretien des chariots est fait régulièrement et des fuites sont régulièrement réparées. Cela peut prendre du temps selon le matériel nécessaire à commander.</p> <p>Le réfectoire sera bientôt complété d'une quinzaine de places assises avec l'ouverture de la seconde phase des bureaux et du nouveau mobilier en cours de commande.</p>

RÉPONSES AUX COMMENTAIRES

COMMENTAIRES :	RÉPONSES :
rester dans le nouveau service	Ok ! N'hésitez pas à le dire à votre responsable !
Je ne propose plus rien, car à chaque fois ce sont d'autres collègues qui s'approprie le travail et nouvelles idées.	Dommage ! Vous pouvez peut-être en parler à votre responsable, N+2 si vous avez de bonnes idées !
participation aux bénéfices	Dès qu'on fera des bénéfices et que nous aurons remboursé nos dettes, nous avons hâte aussi car c'est le fruit du travail de tous.