



Avenir du site :

Historiquement dédié aux systèmes d'armes, le site souffre actuellement d'un manque de visibilité sur l'avenir de ces systèmes, car aucun « Eléphant » n'a été gagné depuis longtemps. Ceci étant, le Carnet de Commandes d'ADW est bon, ce qui devrait inciter la Direction à investir sur FLOR pour préparer l'avenir, notamment sur les Nouveaux Services, et pour pérenniser l'activité Courte Portée.

De façon générale, c'est le manque de Perspectives affichées de développement du site de Fleury (notamment, l'absence d'intégration du radar GM) qui dégrade l'ambiance. Où en sont les promesses de développement de l'activité Services, vu de Fleury? Quid des coopérations avec les autres entités du Groupe (exemple de TOSA). Parmi les bonnes nouvelles, des ré-internalisations industrielles sont envisagées sur le site, mais il faudrait plus d'engagement à poursuivre dans cette voie pour recréer de l'emploi.

Il faut obtenir une garantie partage de travail entre les sites de TR6 pour ne pas avoir recours à la sous-traitance d'un côté et de la sous-activité de l'autre (réparation des modules GM par exemple).

Il faut réaffecter à Fleury certains postes dirigeants afin de redonner un poids organisationnel au site.



Favoriser les évolutions de carrière:

Les changements de catégories (ouvrier à technicien, technicien à cadre) restent toujours difficiles sur notre site. La situation de croissance et de renouvellement des effectifs devrait donner la possibilité aux salariés d'évoluer en interne avant de recruter des compétences en externe. De plus nous constatons qu'à travers les dernières réorganisations, les centres de décisions quittent l'établissement ce qui bloque l'évolution de carrière des jeunes managers dans l'entreprise.

L'accroissement du site doit s'accompagner du développement personnel des salariés avec une politique formation plus ambitieuse et des ouvertures de postes d'abord proposées en interne au site.

Améliorer le volet social :

Conditions de travail :

Lancer un plan de rénovation des bâtiments "froid l'hiver et chaud l'été" pour que chaque salarié soit dans de bonnes conditions pour bien travailler.

L'égalité Professionnelle :

Les inégalités de salaires et de carrière entre les femmes et les hommes persistent en dépit des lois et dispositifs qui se succèdent depuis 40 ans. Même si les grilles salariales montrent que les femmes sont mieux rémunérées, en fait elles ne prennent pas en compte le déroulement de carrière freiné des femmes comparé aux hommes. Nous demandons une vigilance sur les suivis de carrière des femmes et pour leur permettre d'avoir accès aux niveaux de responsabilité.

La politique sociale :

La GPEC prévoit du transfert de compétences, du tutorat pour améliorer la pyramide des âges mais tout cela est insuffisant par manque de budget. D'un autre côté, malgré un Carnet de Commandes bien rempli, la Direction a recours à trop d'intérimaires, de CDD et de prestataires. Il faut profiter de notre situation économique favorable pour réduire cette précarité.