



Le 07 octobre 2009

RELEVÉ DE CONCLUSIONS SUITE A DEMANDE DE CONCERTATION IMMEDIATE

Ce relevé de conclusion a été concerté avec l'OS
CGT

Suite à la Demande de Concertation Immédiate déposée le 02 octobre 2009, Emmanuel FERNEX de MONGEX, Responsable Ressources Humaines (*RRH*), assisté par Fabienne TRIMAILLE, TADP du pôle RH, a reçu le 07 octobre 2009 la Délégation composée de :

M^{lle} DOIRE Stéphanie et M^{rs} BERANGER Pierre-Henri et PHITHAKPRAJABAN Khamphone

La demande est motivée par la volonté d'aborder les thèmes suivants :

- Evolution du CO.

La Délégation La délégation demande la prise en compte de l'effectif réel opérationnel pour le calcul du delta au lieu du CO, (l'effectif n'étant pas au niveau du CO) ce qui porterait le niveau de productivité à 53 % au lieu de 46. Elle souhaite que cela soit fait en fonction de l'effectif réel tenant compte des absences (*temps Partiels, ILD, Mandats...*) afin d'augmenter la productivité du centre de Perrigny et de ne pas revoir le CO actuel. Le seul moyen d'améliorer la productivité du centre est un retour de charge

La Direction : l'indicateur quantitatif est le nombre de machines par poste au CO. Prendre en compte l'effectif n'est pas faisable tant les éléments variables sont nombreux et importants. Cependant, un tableau comparatif figure dans le dossier CHSCT et montre que les 4 centres ont des absences globalement comparables. En ce qui concerne le retour de charge, souhaité par tous, le centre doit en premier lieu assurer de façon pérenne ses obligations légales, être en mesure de s'adapter aux évolutions (AIDA) et avoir un taux de productivité proche des autres centres. L'adaptation du CO à l'effectif y contribue.

La Délégation : La qualité de travail du centre ainsi que la Certification ISO 9002 sont des indicateurs qualitatifs à mettre en avant.

Justifier une productivité plus faible que les autres centres alors que ceux-ci ont plus de 1000 EM de différences par rapport aux centres de Dijon à effectif similaire n'est pas pertinent. Pour la délégation un lissage de la charge sur l'ensemble des 4 centres, pour obtenir un volume équivalent au point de vue de la charge de travail avec un effectif sensiblement comparable permettrait de faire des comparatifs plus justes et réalistes. Le fait de réduire le CO de 28 à 24 ne constituant qu'une augmentation artificielle de la productivité un simple jeu d'écriture vu que l'effectif actuel, 24 agents, est inférieur au CO.

La Direction : La certification justifie la mise en place d'une gestion de la non-conformité et un programme d'amélioration continue. La certification ne garantit pas la qualité de vérification des bandes. En revanche, il semble que le centre de Dijon fasse de la sur qualité pour certaines tâches. Il faut faire de la qualité, mais on ne peut faire de sur qualité si cela dégrade d'autres indicateurs. Le pilotage national mis en place par TMS a pour but d'harmoniser cela pour les 4 centres.

- Déroulement de carrière aux BG.

La Délégation précise que la Direction par ce nouveau CO diminue le nombre de postes d'accueil (qualification B) et la suppression d'une E n'améliore pas le déroulement de carrière vers les qualifications supérieures C , D et E

La Direction précise qu'elle a pris soin de supprimer des postes de qualification B au CO afin de ne pas péjorer le déroulement des agents présents. D'autre part, le déroulement de carrière doit s'envisager également au-delà du centre lui-même.

A l'issue de la réunion, les signataires s'entendent sur les conclusions suivantes :

Point d'accord

- Obtenir un retour de charge au centre vérificateur.

Points de désaccords

- Evolution du CO à la baisse avant un retour de charge.
- Attente les conclusions de TMS en matière de cahier des charges avant de diminuer le CO.

Emmanuel FERNEX de MONGEX,
Pour l'ET BFC



DOIRE Stéphanie,
Pour la CGT

