



Si on regarde le projet sous le seul angle des conditions de travail, il est particulièrement difficile d'évaluer ce que sera la charge de travail et les conséquences sur les conditions de travail.

D'abord parce que nous ne savons pas comment seront répartis les secteurs et on sait par exemple qu'un domicile éloigné d'un secteur a des conséquences importantes sur les conditions de travail.

Ensuite, parce qu'on peut affirmer sans risque de se tromper que la charge de travail, à terme, va s'accroître et que les collaborateurs vont devoir se remettre en questions, ce qui ne sera pas sans conséquence sur les risques psycho sociaux.

La charge de travail des CDS va augmenter, car même si, dans un premier temps, les CDS vont gérer moins de PDV, on sait que l'entreprise est entrée dans une logique de non renouvellement des départs. On peut imaginer qu'après 2015, quand un collaborateur partira, il ne sera pas remplacé et ses Points de ventes seront répartis sur les autres secteurs. Je rappelle que le benchmark préconise entre 100 et 200 PDV par secteur. Donc, à terme, la charge de travail déjà conséquente va sans doute augmenter.

Les collaborateurs vont devoir se remettre en question, car beaucoup d'ancien RTC au profil technique auront des difficultés à évoluer vers un métier résolument commercial. D'où un stress et une crainte de ne pas y arriver, avec un risque de se retrouver junior, alors que beaucoup sont experts dans leur ancien métier. Cette évolution sera donc pour eux source d'inquiétude, de perte de repaire et d'un sentiment de régression. Par ailleurs, beaucoup d'ancien RSC, déjà bien occupés aujourd'hui, auront eux-aussi des difficultés à absorber les nouvelles tâches techniques et financières

**S'agissant de la classification junior, sénior, expert :** Il est impossible d'évaluer les conséquences que va avoir cette évolution.

D'abord parce que les critères de classification sont flous et subjectifs et que les compétences de chacune des catégories sont surdimensionnées. Il est d'ailleurs tout à fait anormal que les élus DP n'aient pas eu connaissance des compétences liées aux différentes classifications.

Ensuite, parce que cette évolution risque de susciter des inquiétudes sur l'utilisation qui en sera faite par la DRH.

Enfin, cette classification vise à demander aux itinérants d'être toujours plus performants, «compétents, autonomes, experts, réactifs ce qui ne sera pas sans conséquences sur le stress.

De plus, si le parcours de formation s'achève sur un échec, cela peut-être destructeur pour la confiance des collaborateurs concernés.

**S'agissant du travail le WE :** Quand il est écrit clairement page 5 que la répartition du temps de travail évoluera en fonction des orientations stratégiques, on peut craindre que le travail le WE sera appelé à se développer, sans contrepartie financière et avec toutes les conséquences que l'on sait sur la vie de famille, surtout si on ajoute des astreintes.

**S'agissant des GDR :** On nous dit qu'ils sont hors projet et pourtant on précise en page 11 qu'une GDR gèrera plusieurs secteurs, ce qui signifie un accroissement de la charge de travail d'autant plus significatif qu'avec une seule personne sur le terrain, les GDR seront plus sollicités par les Point de vente, notamment pendant les périodes de congés.

**S'agissant des Coordonnateurs** qui perdent une partie importante de leur équipe, ce qui n'est pas de nature à les rassurer quant à la pérennité de leur poste, pendant que les ADA se voient confier une équipe plus étoffées, avec une palette de tâche élargie, ce qui aura des conséquences sur leur mission.

Compte tenu de toutes ces remarques, au terme de ces Réunions Extraordinaires des DP, on peut comprendre que bon nombre d'avis soient défavorables.

On peut comprendre aussi que bon nombre d'élus estiment ne pas être suffisamment informés pour rendre un avis.

Et à ce titre, partout où des demandes d'informations complémentaires ont été formulées, des réponses doivent être données, car les prérogatives des CHSCT doivent être respectées.

Par ailleurs, nous constatons que 24 agences sur 27 se sont abstenues ou ont rendu un avis négatif.

Ce qui prouve bien que le discours des organisations syndicales est en phase avec le ressenti d'une majorité des collaborateurs.