



## 02 JUIN 2022 : ½ journée de grève

Revendications : **Augmentation de la prime de résidence de 150€ net mensuels et amélioration des conditions de travail**

Intersyndicale reçue par la direction avec refus catégorique sur la rémunération et ouverture de plusieurs chantiers sur les conditions de travail

## 14 juin : Réunion Saint Laurent du Var suite à nouvel envoi de la plateforme revendicative à la direction.

ROUND 1 : Sermonnage et cours de méthodologie sur la conduite de la grève de la direction aux OS.

ROUND 2 : refus renouvelé sur la rémunération (hors mobilité douce ??) – propositions sur les conditions et organisation du travail.

ROUND 3 : « léger » coup de pression du DGA appelant toutes les OS à s'engager de manière manuscrite à « sanctuariser » la RGA (pas de tractage, pas de rassemblement ni d'appel à la presse ; pas de drapeaux, pas de banderoles...) sous peine d'annuler l'événement.

Réponse à donner le vendredi 17 juin en NAO

**17 Juin** : NAO en présence des 5 OS représentatives. Pour rappel, la CGT ne participe plus aux NAO depuis les dernières élections professionnelles (9.12% au lieu de 10% = seuil légal de la représentativité d'un syndicat en entreprise)

**Présentation de la feuille de route par la direction ci-dessous avec notre ressenti :**

### Les actions immédiates ou à court terme :

Action	Ressenti
Fermeture des agences lors de la pause méridienne	Combien de personnes impactées ?
Limitation des réunions du matin au mardi et vendredi (conforme au dossier EMC)	Comment abandonner des réunions qui, à la base, n'étaient pas dans le projet EMC ? Sauf exception, à la main du manager... nous savons que l'exception redeviendra rapidement la règle comme avant.
Suspension de l'obligation de prise d'appel téléphonique clients lors des rendez-vous clients, en attendant la mise en œuvre du dossier « joignabilité »	Quid des débordements sur les collègues ? Quid des statistiques téléphonie ?
En cours de réflexion : réduction des volumes d'OC pour tout portefeuille client non géré par un titulaire	Quel pourcentage de réduction ? De plus, même si le volume est réduit, cela représentera toujours une charge de travail supplémentaire ! N'était-il pas plus judicieux de neutraliser les OC des absents ?
Evolution du modèle CPRO : au-delà de la création de 11 postes supplémentaires, restitution des réflexions menées dans le cadre du groupe de travail CPRO réalisée en CSE le 16/06 et également, intégration des élus dans les groupes de travail à venir	À ce jour seuls 6 CPROS sont en poste. Seront-ils en nombre suffisant pour absorber la charge de travail démente des CPROS à aujourd'hui ? Le dossier est ouvert depuis des années.
Analyse lancée sur l'ensemble des entités de la CR (manager de proximité avec ses collaborateurs) sur le sujet des conditions de travail/irritants et moments collectifs	Cela ne répond pas à la demande initiale qui était de lancer une expertise globale des métiers de la CR, pas un simple retour des collègues à la direction (service adéquat), via les managers.
RSE et pouvoir d'achat - Mobilité douce : dossier présenté en CODIR le 14/06. Propositions concrètes à venir pour accompagner les nouveaux usages et l'acquisition de véhicules propres	La mobilité douce fait suite à une obligation légale sur le sujet. Nous doutons à ce jour que les mesures prises soient collectives et équitables pour tous les salariés de PCA.

