



## 14<sup>ème</sup> jour de grève dans les CRC

# LES INSOUMIS

*Sous couvert d'une prétendue équité, d'un accroissement de l'efficacité commerciale et des profits et des présumées attentes de la clientèle, les CRC de Saint Germain et Evry sont victimes d'une réorganisation néfaste passant sous silence l'ensemble de ses impacts sur la vie professionnelle et personnelle de tous les salariés concernés. Travail jusqu'à 20h imposé à tous deux jours par semaine et le samedi jusqu'à 18 h, suppression des mercredi après-midi non travaillés, intensification des ventes par appels sortants, accroissement du rythme de travail pour éviter le « temps perdu ». Au nom d'une meilleure rentabilité, les salariés risquent de connaître une intensification du travail, une diminution de leur latitude décisionnelle déjà minime ainsi qu'une perte de solidarité. C'est pour tenter d'éviter le pire que les salariés des 2 CRC sont en grève depuis 14 jours.*

### Face au mépris affiché du directeur...

Comment qualifier un directeur qui 14 jours durant refuse tout dialogue ? Dans tout conflit, la mission du DRHS est de recevoir les salariés grévistes et les représentants du personnel pour écouter leurs revendications et tenter de trouver des solutions pour mettre un terme au conflit. M. Dusart a fait de son pire se contentant de recevoir quelques salariés et leurs représentants le 17 mai, 1<sup>er</sup> jour du conflit, excluant toute négociation. Depuis cette date, le directeur est aux abonnés absents au ball-trap ou replié dans l'immeuble Athos transformé pour l'occasion en camp retranché.

### ... des salariés force de propositions

Lors de la réunion du Comité d'entreprise du 27 mai, les quelques salariés des CRC « conseillers techniques » ont expliqué à quel point le déploiement de ce projet allait dégrader leurs conditions de travail : 2 sorties hebdomadaires imposées à 20 h 00 laissant nombre de parents dans l'angoisse de ne pas trouver une solution pour la garde de leurs enfants, l'intensification du travail suite au retrait des tâches administratives et le remplacement de ces tâches par une augmentation conséquente des appels sortants, le sous-effectif chronique dans les CRC en partie dû à un absentéisme record et notamment des arrêts maladie dûs à la pénibilité du travail, un management inadapté cantonné à des tâches de contrôles et qui n'est pas dans l'accompagnement, l'absence de garanties pour les collègues qui choisiront de rejoindre une

agence. Les salariés ne se sont pas contentés d'alerter la direction sur les difficultés, ils ont proposé des solutions de nature à convenir aux deux parties, entreprise et salariés, afin de trouver une issue au conflit.

### Une direction dans la posture

La direction est restée sourde. A commencer par M. Claude, en charge de la banque à distance. Un exemple illustre à merveille l'absurdité de la situation : pourquoi supprimer la grille horaire des collègues qui font 4 fois 20 h 00 et qui souhaiteraient conserver ces horaires ? Cette grille colle parfaitement aux ambitions de l'entreprise. Réponse éloquent de M. Claude : c'est comme ça et pas autrement. En matière d'argumentation, on a déjà fait mieux !

Quelle est l'entreprise qui peut se permettre de mépriser ses salariés, de malmenager ses clients en laissant perdurer une situation qui ne permet plus de les prendre en charge au téléphone ? La CEIDF.

Pour reprendre le slogan de l'actuelle publicité des Caisses d'épargne : « Vous être utile », utile à qui ? Utile à quoi ?

Pendant ce temps- là, les élus CGC au CHSCT au mépris des inquiétudes, des revendications et des dangers induits par ce projet de réorganisation accompagnaient, une fois de plus, la direction et remettaient un avis favorable.

**«Ceux qui luttent, ne sont pas sûrs de gagner,  
mais ceux qui ne luttent pas ont déjà perdu.»**

**Berthold Brecht**