

SUD ASSIGNE LA CAISSE D'ÉPARGNE RHÔNE ALPES ET LE BENCHMARK D'OLIVIER KLEIN EN JUSTICE

Le 25 octobre dernier, *Sud* écrivait à François Pérol pour lui demander de faire cesser immédiatement dans l'ensemble du groupe l'instauration, comme système de gestion et d'évaluation du Personnel, de cette pratique idéologique fort destructrice humainement dénommée benchmark (**lettre restée sans réponse à ce jour**).

Nous avons appris quelques jours plus tôt la nomination d'Olivier Klein, président du directoire de la caisse d'épargne Rhône Alpes, au directoire de BPCE. Un signe fort des dirigeants du groupe sur leur volonté d'obtenir des résultats en instaurant la terreur du chiffre d'affaires journalier comparatif comme mode de management.

Or, il se trouve que cet individu est celui-là même qui fut le premier à ériger ce système comme étalon suprême de la performance dans l'entreprise.

Mais, qu'est ce donc que ce fameux benchmark ?

Très (trop !) simple à comprendre :



- ⇒ en dehors de tout objectif collectif et individuel puisqu'il n'y en a plus, **il consiste à mettre en concurrence publique et directe, chaque jour, dans l'entreprise mais aussi dans son agence, la performance de chaque salarié(e) par rapport à celle de l'ensemble des autres salarié(e)s,**
- ⇒ ainsi, chaque salarié(e), en arrivant le matin, a connaissance de son positionnement individuel et de celui de son agence au classement dans un tableau publié à destination de l'ensemble du Personnel,
- ⇒ **tout est remis en question chaque jour**, et chaque matin en embauchant, la pression est terrible pour ne pas se retrouver en queue de peloton le soir.

Cette méthode de gestion des performances de chaque collègue repose en réalité sur la terreur d'apparaître comme le cancre du classement, voire comme celle ou celui qui pénalisera son équipe lorsque viendra le calcul de la part variable, le pestiféré en quelque sorte.

Au-delà des conséquences sur les relations normalement basées sur la confiance avec la clientèle et le risque accru de dérapage avec les normes en terme de conformité et de qualité et ses conséquences disciplinaires, **c'est directement la santé mentale et physique du Personnel qui est gravement menacée.**

Bien entendu, lorsque le triste sire Klein a porté à son paroxysme cette idéologie, les militant(e)s *Sud* de la caisse d'épargne Rhône Alpes ne sont pas resté(e)s sans réagir.

Aujourd'hui, grâce à leur travail, nous sommes en possession de multitudes de témoignages, de rapports et d'écrits de médecins du travail, d'inspecteurs du travail, d'assistantes sociales et autres experts ainsi que de décisions juridiques notamment de la Cour de Cassation.

Union
syndicale
Solidaires



Tous parviennent aux mêmes conclusions, dont nous citons quelques extraits, écrits à des dates différentes, ci-après :

« Les médecins du travail renouvellent leur message d'alerte devant la dégradation continue de la santé des salariés de la CERA » (Caisse d'épargne Rhône Alpes)...

« Nous sommes nombreux en tant que médecins du travail de la CERA à faire le diagnostic d'un lien entre les symptômes cliniques et la détérioration massive des conditions de travail dans cette entreprise... »

« Je témoigne à nouveau de mon inquiétude croissante, en tant que médecin du travail, concernant le malaise et la souffrance exprimée par de très nombreux salariés de la caisse d'épargne... »

« Les constats cliniques faits lors de la visite médicale sont inquiétants... »

« Le benchmarking nous a été présenté par messieurs....cadres de l'entreprise, comme un outil de gestion indispensable. Le constat des médecins du travail est bien différent. Les performances de la CERA sont obtenues au prix d'un coût humain inacceptable... »

« Sa combinaison avec la répartition de la part variable et la stigmatisation inévitable de ceux qui sont en bas de l'échelle de classement complète le dispositif de pression mis en place, qui nous semble responsable de la démotivation, de l'angoisse, des dépressions et des tendances suicidaires que nous constatons chez les agents de l'entreprise... »

« L'objectif n'est donc jamais atteint puisqu'il n'est pas défini, pas plus que la manière d'y parvenir, le benchmark apparaît donc comme un outil de pression sans limite puisque l'objectif est révisé à la hausse à chaque évaluation... »

« Les valeurs éthiques et les règles du métier ne peuvent plus être respectées, ce qui met en danger la santé des salariés... »

« Il n'est que trop clair que les phénomènes de souffrance au travail sous diverses formes sont aujourd'hui devenus une réalité vécue par un nombre important de salariés dans l'entreprise et incluent le niveau de l'encadrement... »

De plus, un arrêt de la Cour de cassation précise que

« L'employeur est tenu envers les salariés d'une obligation de résultat de sécurité, le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable... »

Au vu de cette situation, **Sud BPCE exige l'abandon de cette politique commerciale pernicieuse bâtie sur la bâtonnite et la vente forcée pour renouer avec une autre politique qui a fait ses preuves par le passé. Une telle politique aurait pour principes de base le service, le conseil, la satisfaction du client et le strict respect des obligations réglementaires inhérentes à notre activité.**

Dans l'intérêt des salarié(e)s qui souffrent quotidiennement de cette gangrène, Sud BPCE a décidé d'assigner en justice la Caisse d'Epargne Rhône Alpes, afin de mettre un terme à une organisation du travail fondée sur le benchmark.

Paris, le 3 février 2011

L'exécutif national

J.Bonnard - M.Brugnooge - D.Gilot - J.L.Kerenflec'h - J.F.Largillière
B.Meyer - J.L.Pavlic - C.Perrin - S.Rodier - P.Saurin

n° 2 – 2011

Solidaires
Union
syndicale



Sud groupe BPCE – 24, Boulevard de L'Hôpital 75005 PARIS - Tél. : 01 42 33 41 62
Contact : sud.caisse-epargne@orange.fr - www.sudce.com - www.solidaires-org