

Travailler à en mourir

2 MORTS PAR SUICIDE ET UNE TENTATIVE EN QUELQUES JOURS DANS LES CAISSES D'ÉPARGNE

Nous avons appris récemment le suicide de deux de nos collègues (une à la caisse de Côte d'Azur, un autre à la caisse de Bourgogne Franche-Comté) et la tentative de suicide sur son lieu de travail d'une autre collègue à la caisse de Bretagne-Pays de Loire, trois drames survenus à quelques jours d'intervalle. Cette nouvelle a suscité une profonde tristesse mais aussi une grande colère dans le personnel des caisses d'épargne.

Notre colère est d'autant plus forte si l'on sait que depuis de nombreuses années, faisant le constat de la dégradation des conditions de travail et de ses conséquences sur la santé des salariés, **Sud a interpellé à de multiples occasions les dirigeants des caisses et de notre groupe sur ce sujet.** En 2004 et en 2008, notre syndicat a mené deux enquêtes nationales sur la souffrance au travail. Ainsi, en 2008, près de 5 000 salariés (représentant 13 % des effectifs) ont pris le temps de répondre à notre questionnaire qui a mis en évidence une situation très préoccupante en matière de santé au travail. Pour preuve, à la question du risque suicidaire, 10,4 % des salariés interrogés à l'époque, soit plus de 500 collègues, répondaient par l'affirmative. **Nos alertes ont été confirmées par les rapports des médecins du travail, des inspecteurs du travail et des différents cabinets amenés à intervenir dans nos établissements. Les dirigeants savaient et ils n'ont rien fait !**

Les trois événements dramatiques que nous évoquons sont intervenus après que **Sud** ait écrit à François Pérol le 25 octobre 2010 (voir notre tract reproduit au verso) pour lui demander l'abandon immédiat du benchmark comme méthode de gestion et d'évaluation du personnel. François Pérol ne daignant pas répondre à notre courrier, notre syndicat a décidé d'engager au début de cette année une action en justice contre les dirigeants de la caisse d'épargne Rhône Alpes qui a servi de laboratoire à la mise en place du benchmark. En effet, nous sommes convaincus qu'il existe un lien direct entre l'organisation, les méthodes de travail et la dégradation de la santé physique et mentale des salariés qui a amené certains d'entre eux à mettre fin à leurs jours ou à tenter de le faire. C'est pourquoi, après avoir identifié l'origine du mal-être des salariés dans nos entreprises et face à l'inertie des employeurs, **Sud** a décidé d'attaquer ces derniers en justice.

Aujourd'hui, les patrons vont devoir répondre de leurs actes car le code du travail leur impose une obligation de résultat pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale du personnel, une obligation que la Cour de cassation a tenu à confirmer dans ses dernières décisions. **Sud** est plus que jamais déterminé à poursuivre son combat pour que soient établies les différentes responsabilités dans ces affaires. Cette justice, nous la devons d'abord à nos collègues décédés, à leur famille et à leurs proches.

L'exécutif national Paris, le 8 avril 2011 - n°5-2011
J. Bonnard - M. Brugnooge - D. Gilot - J.L. Kerenflec'h - J.F. Largillière
B. Meyer - J.L. Pavlic - C. Perrin - S. Rodier - P. Saurin

Union
syndicale
Solidaires



Ci-dessous ce que nous écrivions le 2 novembre 2010

« **Benchmark interne** » : **N'ATTENDONS PAS QU'IL SOIT TROP TARD !**

Tous les salarié(e)s de la branche Caisse d'Épargne connaissent depuis longtemps les affres des méthodes managériales fondées sur l'individualisme et l'incitation à la performance coûte que coûte en totale contradiction avec un service de qualité. Ces méthodes ont malheureusement des effets pervers et néfastes sur les conditions de travail, la santé des salariés et l'obligation de conseil à la clientèle. Il est clair que ventes forcées et relation de confiance ne font pas bon ménage.

Outre le fait que ces techniques tentent de s'imposer dans les Banques Populaires et commencent déjà à empoisonner la vie des salariés, nous constatons depuis quelques temps que le virus est en pleine mutation et qu'il faut l'éradiquer à tout prix. En effet, introduite par Monsieur KLEIN (ancien membre du directoire de la CERA, appelé récemment à seconder F. PEROL) la méthode dénommée « benchmark interne » met cruellement en concurrence les individus entre eux et en comparaison permanente avec la performance la plus forte. Cette spirale infernale, alimentée par les victimes elles-mêmes qui s'épuisent à lutter pour ne pas être les dernières d'un système auquel elles sont contraintes de collaborer pour survivre, dégrade la santé des salarié(e)s.

Nous devons absolument lutter collectivement contre ces méthodes inhumaines. Avant qu'il ne soit trop tard ! C'est pourquoi **Sud groupe BPCE** agit. L'objectif de l'action engagée par les collègues de la Caisse d'Épargne Rhône-Alpes, que nous soutenons (voir courrier ci-dessous), est de mettre l'employeur face à ses responsabilités et à son obligation légale de résultat en matière de santé physique et mentale des salarié(e)s.

L'exécutif national Paris, le 2 novembre 2010 – n°25-2010

« Monsieur le Président,

Depuis des années, nous interpellons le chef de réseau sur le grave problème de la souffrance au travail qu'endurent beaucoup de salarié(e)s du groupe BPCE.

Depuis des années, nous alertons l'employeur quant aux dangers inhérents à certaines méthodes managériales, érigées en système, fondées sur des techniques dignes d'un harcèlement institutionnalisé à l'encontre des personnes. Nous constatons depuis quelque temps qu'une dimension nouvelle a été franchie dans « l'horreur sociale » par la mise en place d'un système de pilotage reposant sur le « benchmark », particulièrement illustré à la Caisse d'épargne Rhône Alpes.

Tout cela constitue à nos yeux un manquement grave à l'obligation de résultat que la loi instaure en matière de santé physique et mentale des salarié(e)s.

En conséquence, afin de stopper net la dégradation de la santé des travailleurs de la CERA (officiellement constatée par la médecine du travail, les services de l'inspection du travail, de la CRAM, les assistantes sociales,...), nous vous summons par la présente d'agir, en votre qualité de chef du réseau, auprès de la direction de la CERA afin qu'elle abandonne purement et simplement ledit système de pilotage dit du « benchmark » et de faire en sorte que cette technique ne contamine pas d'autres entreprises du groupe.

A défaut, nous nous verrons contraints de saisir la juridiction compétente afin que l'employeur prenne enfin et sérieusement les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ce qui à ce jour n'est manifestement pas le cas.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président l'expression de nos salutations

Jean-François LARGILLIERE
Secrétaire général **Sud** groupe BPCE »

Solidaires

