



SUD CEPAL

Solidaires, Unitaires, Démocratiques

Section AUVERGNE LIMOUSIN

18 avenue d'Ariane

87022 LIMOGES Cedex 9

05.55.33.87.11 / 04.73.98.57.78

06 69 59 69 46 / 07 60 20 69 47 / 06 99 73 93 22

Union
syndicale
Solidaires

Benjamin DELESSERT doit se retourner dans sa tombe !

Comme vous le savez, Benjamin DELESSERT est le co-fondateur des Caisses d'Épargne. C'est l'œuvre dont il était le plus fier, allant jusqu'à faire inscrire sur sa pierre tombale « Ci-gît l'un des co-fondateurs des Caisses d'Épargne ». Cet illustre personnage qui a également créé les premières soupes populaires est né à Lyon, il n'aurait vraiment pas aimé ce qui se passe dans la Caisse d'Épargne de sa ville natale. **Aujourd'hui les patrons de la Caisse d'Épargne de Lyon sont condamnés par un tribunal pour la mise en danger de la santé des salariés !**

Alors que les Caisses d'Épargne ont été créées pour jouer un rôle social, les salariés de cette institution sont victimes d'un système destructeur et antisocial.

A ce constat, il est très vite rétorqué que le monde évolue et que nous sommes en permanente compétition économique et plus communément qu'il faut vivre avec son temps....

Est-ce pour autant normal que des salariés qui ne font qu'apporter des services à des clients, soient traités de telle sorte qu'ils pleurent sur leur lieu de travail, qu'ils aient peur d'aller au travail, qu'ils prennent des médicaments pour dormir et pour tenir le coup, qu'ils soient en dépression, ou pire encore en arrivent à mettre fin à leur jour ?

Deux salariées de la Caisse de Lorraine Champagne Ardennes viennent très récemment de se suicider. Une Directrice d'Agence ayant clairement expliqué que son geste était bien en lien avec sa situation professionnelle.

L'évolution sociétale ne peut pas être la seule réponse.

L'employeur a l'obligation légale (sous peine d'engager sa responsabilité pénale) d'assurer la santé physique et mentale des salariés.

L'employeur doit également mettre en adéquation les moyens avec les objectifs.

L'employeur doit adapter le travail à l'homme et non l'inverse.

Le jugement de Lyon vient de rappeler ces obligations.

En outre, **le TGI de Lyon dit clairement que « le benchmark provoque du stress et entraîne des pratiques abusives faisant passer la performance avant la satisfaction clientèle ».**

Ce jugement met également bien l'accent sur le fait que **c'est bien la compétition permanente entre les salariés qui est dangereuse pour la santé de ceux-ci.**

Qu'en est-il à la CEPAL ?

Suite au **jugement obtenu à Lyon par le Syndicat SUD, interdisant la pratique du benchmark**, on peut entendre ici où là que la CEPAL ce n'est pas Lyon et que « chez nous » on n'est pas dans ce cas de figure.

Nous attirons l'attention de nos « chers » dirigeants locaux sur le fait que nous ne pouvons pas accepter ce discours, car bien évidemment, les salariés de la CEPAL sont dans la même galère :

- Que dire de tableaux où apparaissent les noms de tous les salariés avec un classement ?
- Que dire d'un brief où l'on passe en revue l'ensemble du personnel sur sa production de la veille ?
- Que dire de mails où un podium est réalisé ?
- Que dire de la séance de remise de trophée ou autre « récompense » en réunion collective suite à divers challenges ?
- Pire encore (si c'est possible), que dire d'un DG qui demande à un GC postulant à un emploi, s'il connaît son classement dans l'entreprise, dans le groupe voire l'agence ?

Ces situations ont évidemment toutes un lien avec la pratique du benchmark, ne serait-ce que le benchmark pratiqué entre les managers pour calculer la fameuse part variable et bonus qui s'en suit...

Nous alertons donc la direction sur sa responsabilité à laisser perdurer des situations délétères.

Si nous constatons encore des dérives et que nous en avons la preuve, nous n'hésiterons pas alors à judiciaireiser notre action.

En quoi la CEPAL serait-elle différente ?

Les commerciaux de la CEPAL ont-ils la possibilité d'appliquer les préceptes de l'Ecole CEPAL qui prône la qualité ?

Il est évident que non !

Ils doivent surtout vendre vite, peu importe à qui et parfois comment !

Les salariés ne sont-ils pas en permanence en compétition entre eux ?

Bien sûr que si !

La direction doit prendre toutes les mesures qui permettent de garantir la santé physique et mentale des salariés conformément à l'article L.4121-1 du code du travail.

Mais cette obligation ne consiste pas seulement à décider de mesures.

La direction a une obligation de résultat en la matière.

La direction doit vérifier et mesurer si ces mesures sont appliquées et respectées.

C'est bien là où nous sommes en total désaccord avec la direction. En effet des mesures sont inscrites dans un plan d'actions, mais pour quelle efficacité ?

Il est évident qu'elles restent sans suite réelle et sérieuse.

Ce qui est grave, c'est que la direction ne veut pas entendre les représentants du personnel qui font savoir que rien ne change sur le terrain, bien au contraire.

Les élus Sud plus que jamais déterminés !