



## **BENCHMARK : LA SUITE...**

Suite logique de la victoire de **Sud** devant le TGI de Lyon - interdiction faite à la CERA d'avoir recours à une organisation du travail fondée sur le benchmark...- vos représentants **Sud-CEMP** ont écrit à Pierre Carli afin de protéger tous les salariés des dérives d'un système basé sur la comparaison permanente. Vous trouverez copie de ce courrier ci-dessous.

Par ailleurs, nous nous félicitons, qu'aujourd'hui, des organisations syndicales au niveau local, font écho à cette décision de justice auprès de la Direction.

Au-delà de la reconnaissance implicite du bienfondé du combat de **Sud** (un de plus !), c'est bien de la remise en cause d'une organisation du travail destructrice dont il est question.

Nous ne manquerons pas de vous faire part de la réponse de la direction à notre courrier.

L'équipe Sud

Monsieur le Président,

Depuis de nombreuses années, notre syndicat vous alerte sur la dégradation des conditions de travail au sein de notre entreprise due à une organisation de travail particulièrement pathogène pour l'ensemble des salariés.

Ces dernières années, nos interventions régulières dans les différentes instances de notre entreprise (CHSCT, DP, CE) n'ont eu de cesse de vous alerter sur vos obligations en la matière, et vous demander de prendre les mesures correctives pour y mettre un terme.

Nos représentants nationaux ont alerté les dirigeants de BPCE pour qu'ils assument leurs responsabilités.

Le 4 septembre dernier, le TGI de Lyon a rendu une décision qui reconnaît le bien-fondé de nos demandes et donne raison à Sud BPCE sur toute la ligne. Le tribunal,

« - Dit et juge que l'organisation collective du travail basée sur le benchmark compromet gravement la santé des salariés de la CERA et contrevient aux dispositions de l'article L 4121-1 et suivants du code du travail,

- Fait défense à la CERA d'avoir recours à une organisation du travail fondée sur le benchmark sans astreinte »...

**Dans** notre entreprise, la présence de ce système de classement, comme critère d'éligibilité à la part variable, rend de fait son utilisation implicite à tous niveaux.

Ce classement se retrouve largement dans les tableaux de bord CEMP.

Les « reporting » hebdomadaires que reçoivent les salariés sont également « benchmarkés » selon l'expression en cours dans l'entreprise.

Les classements individuels, à l'initiative de certaines directions commerciales, commencent aussi à apparaître.

Compte tenu de ce constat, nous considérons que toutes les entités de notre Groupe appliquent pour l'essentiel cette organisation du travail délétère mise en œuvre à la CERA et déclarée hors-la-loi par les juges.

La décision condamnant la CERA ayant une portée générale, nous vous demandons, en votre qualité de Président du Directoire, de prendre toutes les mesures utiles et nécessaires pour veiller à une organisation du travail conforme au respect de la loi.

Il vous appartient de vous conformer tout particulièrement aux dispositions de l'article L. 4121-1 et suivants du code du travail qui vous imposent en tant qu'employeur une obligation de résultat pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, ainsi que le soulignent les juges dans leur décision.

Du fait de vos obligations en la matière nous vous demandons de nous tenir informés des mesures correctives que vous comptez mettre en œuvre.

Dans l'attente,

Recevez, Monsieur le Président, nos salutations syndicales.

Le Délégué syndical central de Sud CEMP