



Autrement Solidaires LCL

Parce que la solidarité n'est plus une option

Mars 2025

Benchmarking Individuel, n'acceptez plus n'importe quoi !

Le seul Benchmark qui était attendu par les salariés était celui des rémunérations ! Encore une belle désillusion adossée à celle des NAO. Peut-être devrions nous instaurer un benchmark entre OSR chez LCL...

De quoi parle-t-on quand nous évoquons le mot anglais benchmarking :
C'est tout simplement un terme anglais signifiant comparaison.

Selon la loi, quel genre de Benchmarking est répréhensible ?

Seul le Benchmark entre salariés est interdit. Concrètement, voici les formes de benchmarking que la loi punit :

- ♣ L'utilisation de tableaux de bord individuels, l'envoi régulier de classements nominatifs par vague dans la messagerie LCL (Coachs, DGA, DA...), la remontée de tableaux de reporting nécessitant une saisie manuelle par le salarié.
- ♣ Les objectifs et suivis individuels consistant à une évaluation permanente visant à analyser la performance de chaque salarié par rapport à la performance des autres salariés.
- ♣ Les repères d'activité (nombre d'entretiens clients/par semaine, les attendus, les challenges etc...).
- ♣ L'entretien journalier individuel (bilat) pour parler du combien et non du comment !!! Combien de ventes, de MCTC, de RDV pris... plutôt que comment mieux t'accompagner, d'assurer ta montée en compétence pour mieux conseiller les clients, être force de propositions et donc plus percutants en termes de ventes.



Depuis quand le benchmarking individuel est-il interdit et pénalement condamnable ?

En mars 2011, Le syndicat SUD du groupe Banque populaire-Caisse d'Epargne (BPCE), avait saisi la justice. En 2012, le TGI de Lyon a statué. Pour motiver sa décision, la Cour a pris en compte les éléments apportés par Sud à l'appui de sa demande : la dizaine de rapports d'alerte des médecins du travail ainsi que les

Autrement Solidaires National : Sandra Dellarocca (MED, membre CSEC) 06 78 29 11 14, Pascale Dorche (GPSE, membre CSEC) 06 45 03 44 05, Thierry Cornu (Siège Opé.) 06 64 98 45 24, Gilles Bacquet (NO) 06 78 47 48 04, Laurence Bonnat (Siège Opé.) 06 98 43 23 42, Frédéric Bureau (NO) 06 85 03 98 31, Franck Lecomte (NO) 06 80 50 77 55, Sylvie Perron (OUEST) 07 67 17 36 41, Isabelle Joncour-Danel (GPNO) 06 15 46 92 70, Soraya Baali (Siège opérationnel) 07 61 56 36 64, Laurent Fauconnier (GSO) 06.81.16.94.72, Cédric Ottmann (EST) 06.67.13.21.33, Kenny DEMARQUE (RAA).

contact@autrement-solidaires.fr



multiples critiques factuelles et concordantes émanant de l'Inspection du Travail, du cabinet ARAVIS chargé d'une expertise, des assistantes sociales, du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions du Travail) et des autres instances représentatives du personnel. **Toutes ces critiques s'accordaient pour dénoncer les multiples effets particulièrement pernicieux et dommageables résultant de l'organisation du travail mise en place par les patrons : une atteinte à la dignité, un sentiment d'instabilité, une culpabilisation permanente, un sentiment de honte, une incitation pernicieuse à passer outre la réglementation et une multiplication de troubles physiques et mentaux constatés chez les salariés.**



Pourquoi le benchmarking individuel peut-il s'avérer dangereux.

Cette organisation du travail est préjudiciable pour nos collègues, pour nos clients et surtout contraire aux dispositions des articles L 4121-1 et suivants du code du travail. Les conséquences sur vous :

- ♣ Une atteinte à la dignité des personnes par leur dévalorisation permanente utilisée pour créer une compétition ininterrompue entre les salariés.
- ♣ Un sentiment d'instabilité du fait qu'il n'y a aucune possibilité de se situer dans l'atteinte d'objectifs annuels puisque le résultat de chacun est conditionné par celui des autres.
- ♣ Une culpabilisation permanente du fait de la responsabilité de chacun dans le résultat collectif.
- ♣ Un sentiment de honte d'avoir privilégié la vente au détriment du conseil au client.
- ♣ Une incitation pernicieuse à passer outre la réglementation pour faire du chiffre.
- ♣ Une multiplication des troubles physiques et mentaux constatés chez les salariés, troubles anxio-dépressifs, accidents cardio-vasculaires, troubles musculo-squelettiques ...

Ne plus appliquer de benchmarking individuel doit redonner aux managers de proximité la possibilité d'être « raccord » avec la Charte « Fier d'être Manager LCL » à laquelle, nous n'en doutant pas, beaucoup d'entre eux souscrivent. En effet, de nos échanges ressort la conclusion qu'ils souhaitent pouvoir sereinement l'appliquer, et se débarrasser de souffrances managériales.

Bref, tout le monde en ressortirait gagnant, les salariés, les managers et... à n'en pas douter LCL.

N'hésitez pas à nous faire remonter ces dérives que vous subissez au quotidien. Autrement Solidaires alerte régulièrement sur ces pratiques lors de CSE, demandant que celles-ci cessent. S'il faut aller plus loin nous n'hésiterons pas.

Sachez que le cabinet d'avocat qui défend les intérêts d'Autrement Solidaires et de ses adhérents n'est autre que celui qui a fait condamner la CERA en 2012...



Parce que la solidarité n'est plus une option

