

pour information

Courbevoie le 9 avril 2010

Monsieur Olivier JUVEN
Inspection du Travail
23^{ème} section
13 rue de Lens
92022 Nanterre cedex

Objet : risques psychosociaux

Monsieur l'Inspecteur du travail,

A de nombreuses reprises nous avons porté à la connaissance de la Direction de l'Entreprise lors des différentes réunions de CE et DP, que de graves manquements en terme de prévention aboutissaient à entériner des pratiques managériales générant des arrêts de travail de longue durée. Ces faits se produisent au moment où la Direction a fait valoir auprès du ministère du travail qu'elle était engagée dans une démarche de prévention des risques psychosociaux et a obtenu à cet effet la notation « vert ».

Pourtant, un rapport d'expertise effectué au sein de l'Entreprise Canon France par le cabinet « Emergences », en date du 4 février 2008, intitulé « Diagnostic des phénomènes de mal être ou de souffrance au travail » dresse un tableau exhaustif de la situation vécue par les salariés Canon et a invité la Direction à élaborer un plan d'action afin de pallier les risques psychosociaux.

Or concrètement au-delà des discours, les élus constatent aujourd'hui qu'aucun plan d'action de prévention n'a été mis en oeuvre.

Lors des différentes réunions avec les instances, nous constatons que la Direction reste ancrée dans une position qui vise à justifier le comportement de certains encadrants.

Il nous semble indécent de culpabiliser les salariés, en évoquant le contexte général de l'entreprise ou une prétendue difficulté de certains collaborateurs à s'adapter aux changements en cours, et de tenter de régler la situation par des licenciements transactionnels, en affirmant que c'est le collaborateur qui « choisi de son plein gré de quitter l'entreprise », alors que **ce licenciement est la conséquence d'un harcèlement au quotidien.**

Bien souvent, le médecin de famille et le médecin du travail font eux-mêmes le constat que le stress conduit à un état dépressif qui oblige la personne à ne plus pouvoir travailler dans des conditions propices à la dépression (vexations en public, remise en cause des compétences de l'individu, etc.).

Cette souffrance est telle qu'il nous paraît impératif de vous citer des exemples de salariés qui ont été victimes de ce type de situation.

Division C&I :

- Madame (Gestionnaire clientèle) en arrêt maladie pour dépression depuis novembre 2009 (licenciant transactionnel).
- Madame (Commerciale Impression professionnelle) en arrêt maladie pour dépression depuis octobre 2009.
- Monsieur (Ingénieur d'Affaires) en arrêt maladie pour dépression depuis octobre 2009.

Section Syndicale CGT CANON France

17, quai Paul Doumer 92414 Courbevoie Cedex – Tél. 01 41 16 07 97 – 01 41 99 71 35 / 71 37 – Fax 01 41 99 71 38
E-mail : cgt.ues.canon@free.fr - Site Internet : www.cgtcanon.com

- Monsieur (Ingénieur d'Affaires) en arrêt maladie pour dépression depuis juillet 2009.
- Madame (Ingénieur commercial) licenciée pour motif douteux. La lettre de licenciement a été reçue le 09 mars courant, son armoire a été forcée par son responsable hiérarchique le 10 mars 2010.
- Madame (Ingénieur commercial) licenciée pour incompatibilité d'humeur...

Pour rappel, au sein du service C&I des arrêts maladie en 2009 ont été constatés pour ces mêmes motifs. Il s'agit de Monsieur et de Madame

Service Patrimoine :

- Madame : reconnue inapte au travail chez Canon par la médecine du travail (licenciement transactionnel).
- Monsieur en arrêt maladie pendant plusieurs mois pour dépression.
- Madame en arrêt maladie pour dépression...

Face à ces situations, nous vous demandons d'intervenir dans les plus brefs délais auprès de la Direction pour faire respecter la législation en vigueur en terme de prévention des risques psychosociaux.

Comme vous le savez, dans ce domaine, il est de la responsabilité de l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des salariés, ce qui est loin d'être le cas dans notre entreprise.

Cette démarche doit se traduire par une réelle volonté de traiter les risques psychosociaux. La prévention de ceux-ci ne peut se résumer à une charte, comme le propose la Direction Générale, dont le seul objectif est de sensibiliser l'encadrement « pour travailler mieux ».

Une des meilleures preuves des intentions de la Direction Générale Canon à s'attaquer au problème de la prévention des risques psychosociaux, est qu'elle vient d'annoncer qu'elle allait sous-traiter une partie de l'activité des CAT du Centre de relations clientèle sur le CBC Ile de France (suppression de 6 postes) pour éviter d'exposer ses salariés à des risques psychosociaux constatés !

Nous vous remercions de l'attention que vous avez bien voulu nous porter en prenant connaissance de ce courrier.

Nous comptons sur votre diligence pour mettre fin définitivement à cette situation.

Bien cordialement.



Ivan CASTELLANI
Délégué Syndical CGT Canon France

Copie : Direction Générale du Travail.

Pièces jointes : Projet de la direction supports et services.
Courrier Canon à la Direction générale du travail
Rapport d'expertise Emergences.