



Bien-être au travail

pour travailler mieux

Tout reste à faire chez Canon !

La promotion du Bien-être au travail est un enjeu majeur de santé pour les collaborateurs, de performance pour les entreprises et un enjeu économique global pour la société. Le travail devrait permettre aux hommes et aux femmes de construire leur vie personnelle, celle de leur famille, de participer au développement de la société et de se protéger socialement des risques liés à toute vie humaine.

La prévention des risques liés au travail, la préservation de la santé physique et mentale des collaborateurs et la lutte contre toute forme de violence au travail **devraient constituer un des axes majeurs de la politique sociale du groupe CANON France.**



Si la loi a mis les entreprises dans l'obligation de veiller à la santé physique et mentale du salarié au travail et à prendre toutes les dispositions en terme de prévention, il existe de réelles lacunes chez Canon, car en réalité, la direction ne remplit pas ses obligations en la matière. Il apparaît clairement que pour les responsables de cette question, M. Le Disert DRH Canon et Mme Rynkiewicz DRH adjoint, la prévention des risques est la dernière de leur préoccupation, la preuve en est, tout reste à faire en la matière !

En effet, les dispositions légales précisent que : « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et doit mettre en œuvre les principes de prévention suivants :*

- *Eviter et combattre les risques à la source ; évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;*
- **Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- *Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*
- *Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*
- **Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral ».**

Les 3 domaines de facteurs de risques sur lesquels doit intervenir la Direction pour mettre en place des actions de prévention sont :

1. les **risques physiques** liés à l'environnement de travail (intoxications, troubles musculo-squelettiques, mauvaise adaptation des postes de travail) ;
2. les **risques psychosociaux** (stress, surcharge de travail, exigence au travail, autonomie, relations de travail, conflits de valeurs, sécurité de l'emploi).
3. les risques liés au **harcèlement** et à la **violence au travail**.

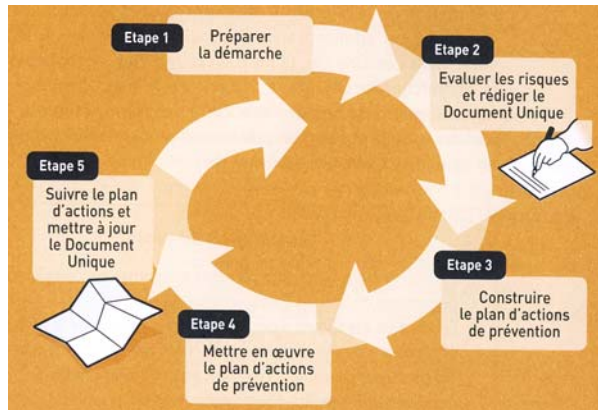


En fonction de la nature des activités de l'établissement, l'employeur **doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité** et doit, à la suite de cette évaluation, **mettre en place des actions de prévention** ainsi que des méthodes de travail garantissant un meilleur niveau de protection de la santé.

Cette évaluation doit être retranscrite dans un document dénommé **Document Unique d'Évaluation des Risques (D.U.E.R.)** qui doit être mis à jour au minimum tous les ans.

Pour résumer, la prévention s'inscrit dans **une démarche avec une méthodologie précise**, qui nécessite un engagement de la direction à agir pour pallier les risques professionnels par la mise en place de plans d'actions, sachant qu'elle a une obligation de résultats en la matière et est responsable civilement et pénalement.

Les étapes de la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels



Evaluation de la situation au sein de l'UES Canon

Aujourd'hui, au sein des établissements de l'UES Canon, il n'existe aucune démarche d'évaluation des risques et les **documents uniques** existants (D.U.E.R.) ne répondent pas aux exigences de la loi et sont de simples documents administratifs classés sans suite... Il résulte que Canon n'assume pas ses responsabilités en termes de prévention des **risques professionnels et psychosociaux**.

Hormis les actions liées à l'hygiène et la sécurité des locaux qui font l'objet de contrôle et de suivi par des organismes agréés, **pour les risques professionnels**, il est clair que Canon s'inscrit dans une démarche curative plutôt que préventive.

La seule fois où la direction a pris au sérieux la prévention et mis en place un plan d'action c'est en septembre 2009, lorsque l'épidémie de Grippe H1/N1 risquait de paralyser l'activité de l'entreprise et donc avoir des conséquences sur les résultats financiers !

Bien souvent, les élus sont amenés à « faire les pompiers » et à intervenir régulièrement, soit en réunion des délégués du personnel ou en CHSCT pour demander à la direction de pallier la dégradation des conditions de travail ou les situations à risque, voire de danger.



Les salariés sont aussi des acteurs de la prévention

Si préserver l'intégrité des salariés, lutter contre les risques, promouvoir la santé et le bien-être au travail... certes, cela incombe aux chefs d'entreprise, **les salariés sont aussi des acteurs de la prévention**. Chacun, à la place qu'il occupe, a son point de vue et des arguments sur la manière et les conditions dans lesquelles se déroule le travail. Reste à organiser cet échange dans le cadre de réunions de travail.

Reconnaître les risques psychosociaux, vos élus CGT ont été précurseurs...


Phénomène de Société depuis la fin des années 1980, on observe une forte émergence des risques psychosociaux. Cette appellation recouvre les risques professionnels qui portent atteinte à la **santé mentale des salariés** et, dans certains cas, à leur **intégrité physique** : le stress, le harcèlement moral, la violence au travail. Ces risques sont issus de **l'organisation du travail**, des changements, pratiques de management, etc.

Ainsi chez Canon, le droit d'alerte initié par le CCE en 2006 avait mis en évidence grâce aux entretiens des experts avec le personnel, que notre organisation générait de la souffrance au travail. Ce constat a conduit en 2007 vos élus CGT à initier, par le biais des CHSCT, **des expertises afin d'évaluer les conditions de travail**.

Bien entendu la Direction a contesté les mandatements des experts auprès des tribunaux. Néanmoins, les CHSCT ont eu gain de cause et les expertises ont été menées dans 5 établissements (CBC Ile de France, Nord Picardie Normandie, Ouest Atlantique, Rhône Alpes et Canon France) qui ont toutes confirmé **l'existence des risques psychosociaux et de souffrance au travail**.

Ces procédures judiciaires et les expertises ont eu le mérite de mettre en évidence les carences de la direction en termes de dispositions légales ayant trait à la prévention (absence de document unique, de programme annuel de prévention, de plan d'action, etc.).

Face à cette situation, **nous avons placé l'entreprise devant ses responsabilités** et obtenu après des semaines de négociations, en mai 2009, la mise en place d'un **Comité de pilotage pour traiter les risques professionnels** et éviter que l'évaluation des risques reste un projet à durée déterminée, plutôt qu'un véritable processus conduisant à une stratégie de prévention durable. Ce comité est constitué de 15 membres de CHSCT de tous les établissements, de représentants de la direction et d'un expert.



Oui mais
Quand ?

Les travaux du Comité de Pilotage ont permis de récapituler l'ensemble des risques identifiés dans les 5 rapports d'expertises réalisés au sein des établissements, ainsi que les domaines d'action possibles à investiguer en vue de réduire ces risques. **Ainsi, un plan d'action de prévention des risques psychosociaux pour la population administrative, technique et commerciale a pu être proposé en décembre 2009.**



Les travaux du comité de pilotage, et une mesure gouvernementale exigeant la mise en place à compter du 1^{er} février 2010 d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action pour prévenir les risques psychosociaux, a conduit la direction à **élaborer une charte** en 19 points intitulée « **pour le travailler mieux** ».

Pour les élus CGT, si cette charte a le mérite de poser un certain nombre d'engagements, tel que celui d'agir pour le bien être des salariés, elle ne propose pas une démarche de prévention des risques. En effet, les mesures de cette charte ne s'inscrivent pas dans une méthodologie permettant **d'évaluer** les situations de travail du personnel, **de mesurer** les risques, pour aboutir à **la mise en œuvre d'un plan d'action**.

Et pour cause, tout est à faire au niveau des établissements de l'UES. Force est de constater qu'il n'y a pas d'évaluation, pas de « document unique », voire de responsable ayant à charge la question des conditions de travail et des risques professionnels.

D'ailleurs, lors des négociations sur le plan d'action en faveur des Seniors et notamment sur les situations de pénibilité au travail, le DRH n'a pas pu proposer d'actions concrètes vu qu'aucune évaluation en la matière n'avait jamais été effectuée. Il en est de même pour les troubles musculo-squelettiques (TMS). **Faute d'évaluation : pas de plan d'action !**

Pour les élus CGT, 2010 doit être l'année de la prévention chez Canon

Il est clair que la prévention implique des investissements et de revoir l'organisation et les charges de travail. L'ensemble des process, outils, organisation, évaluation, ne visent que la rentabilité et le profit et l'on voit bien qu'il est demandé aux salariés de s'adapter à toutes ces contraintes. Or, les actions de prévention risquent de remettre en cause ce système et nécessiteraient d'adapter le travail à l'homme et non pas l'inverse comme c'est le cas actuellement.



Au-delà du discours de bonnes intentions de la direction, il faut être conscient que la prévention nécessite un véritable engagement de la direction, dans une démarche structurée ainsi que des **moyens financiers**. Soyez certains que la CGT n'acceptera pas que la direction tente de se dédouaner de ses responsabilités en limitant son action à la publication d'une charte...

Après négociations avec la Direction, la CGT a obtenu en avril 2010 que le Comité de pilotage travaille sur l'élaboration du Document Unique lié à la prévention des risques physiques. Une première réunion de travail a eu lieu le 1^{er} juin 2010 et les travaux se poursuivront le 21 et 22 juin 2010.

L'objectif est de mettre en place au sein de chaque établissement, un document unique qui consigne les résultats des évaluations des risques de chaque situation de travail.

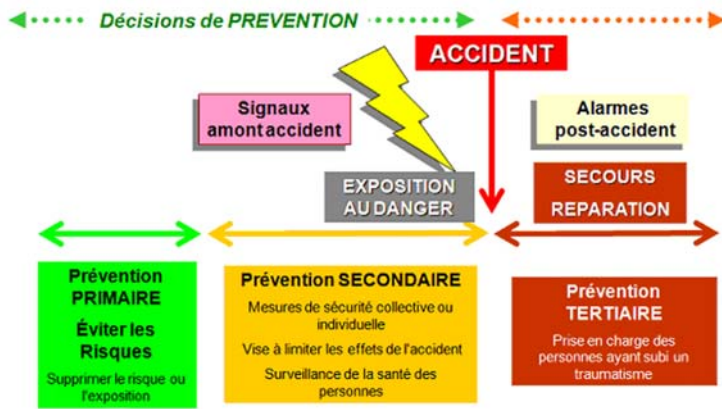
Jacques Le Gall, Secrétaire Général du Groupe, a pris la responsabilité de ce dossier et pour leur part, chaque Président d'établissement sera responsable du D.U.E.R.

Il faut souligner que sur ce point, l'inspection du travail de Nanterre que nous avons sollicitée au mois de mai sur ce dossier, a rappelé à la direction ses obligations en la matière.

Concernant les risques psychosociaux, notre objectif, au-delà de la charte proposée par la Direction est d'arriver à un accord d'entreprise. **Sur ce point, la CGT a élaboré un projet** que nous avons soumis à la direction. Ce projet d'accord se propose de mettre en place un dispositif de **prévention primaire, secondaire et tertiaire** permettant de prévenir, de traiter les situations-problèmes génératrices de tensions, et d'apporter aide et soutien aux collaborateurs en souffrance (**cf. annexe**).

La prochaine réunion de travail du Comité de pilotage aura lieu le jeudi 10 juin pour travailler sur les risques psychosociaux.

Démarche de prévention des risques



Dans la dynamique que nous engageons, l'objectif est de retrouver des conditions de travail décentes voire agréables, **le travail devant être une source d'épanouissement** et non pas de souffrance physique ou psychologique, comme on peut le constater chaque jour davantage.

Hormis ce que nous venons d'énoncer concernant la mise en place d'un véritable Document Unique d'Évaluation des Risques et de plan d'action de prévention, les élus CGT ont clairement indiqué à la direction **qu'il faudra s'attaquer au problème de la pénibilité du travail et de prévenir l'usure professionnelle** et les Troubles Musculo-Squelettiques (*TMS : pathologie liée à certaines conditions d'exécution du travail*). D'autant que ces facteurs deviennent plus criants eu égard à la pyramide des âges du personnel Canon.

Vos élus vous tiendront informés des travaux du comité de pilotage. Ils espèrent que grâce aux actions menées, Canon devienne une société d'excellence en terme de prévention des risques professionnels et de bien être au travail.



Membres du comité de pilotage :

Canon France : Mohand Chekal et Thierry Roger.
CBC Ile de France : Carlos Saez et Claude Gommard.
CBC Méditerranée : Manuel Da Vinha.
CBC Rhône Alpes : André Collomb et Philippe Van Haelen.
CBC Bourgogne Champagne : Maryline Floury.
CBC Alsace Lorraine : Christian Rauch.
CBC Nord Picardie Normandie : Michel Sagnier.
CBC Ouest Atlantique : Gilbert Arnaud et Jean François Viaud.
CBC Val de Loire : Laurence Lebois.
CBC Aquitaine Midi Pyrénées : Laurent Zindel.

A méditer

Derrière la comédie du bonheur, la souffrance. Extrait du livre remettre le travail à sa (juste) place de C. Viot.

Sommés de faire corps avec l'entreprise, les individus sont également tenus d'être heureux au travail. C'est la « positive attitude », où les esprits contestataires font figure de rabat-joie et d'empêcheurs de bien produire. En conséquence, jugé au moins autant sur son comportement général et sur sa personnalité que sur le contenu de son travail et sur ses compétences, chacun se sent obligé de jouer « la comédie du bonheur » qu'ont dénoncée Thomas Zuber et Alexandre des Isnards dans « L'open space m'a tué ». Une récente étude révèle que la moitié des salariés changent de peau lorsqu'ils arrivent au bureau, soucieux de coller à ce que l'entreprise attend d'eux.

Derrière cet enthousiasme de façade, il est d'autant plus difficile de s'exprimer « remarque Thomas Zuber. Cette comédie que l'on se joue à soi-même autant qu'aux autres, doublée d'une mise en concurrence des individus entraîne un sentiment de solitude et d'isolement. Elle est à l'origine de ces maux modernes qui ont pour nom stress, épuisement professionnel, harcèlement moral, que l'on regroupe sous le terme de « risques psychosociaux ».

La souffrance au travail n'est pas quelque chose de nouveau. Mais elle s'est déplacée du corps vers l'esprit, du physique vers le psychique. Renvoyé à lui-même, l'individu devient le « maillon faible » et il lui arrive de craquer.