



OBJECTIFS

**Attention !
Danger...**

La souffrance au travail chez Canon « le salaire de la peur »

Après les décès ou les suicides d'un grand nombre de salariés ces derniers mois sur leur lieu de travail, l'actualité s'est saisie de ces événements pour aborder la question de la souffrance au travail, comme un nouveau phénomène de Société. Bien qu'il n'existe pas encore d'élément d'évaluation précis en la matière, **un suicide par jour serait lié à la souffrance au travail.**

L'environnement économique actuel pousse les entreprises à exiger toujours plus de leurs salariés. La recherche du profit, pour répondre aux exigences des actionnaires, conduit les dirigeants à mener des politiques drastiques en terme de réduction des coûts et à « optimiser » les ressources humaines pour les adapter aux nouveaux objectifs de l'entreprise.

Il ressort aujourd'hui que **les organisations et environnements de travail** mis en place au sein des entreprises **génèrent des « troubles psychosociaux »** pour les salariés.

En l'absence d'une définition reconnue, les risques psychosociaux recouvrent les risques professionnels qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés tels que le stress, le harcèlement moral, la violence au travail, etc.

Ces risques sont à l'origine de pathologies professionnelles, telles que les dépressions professionnelles, les maladies psychosomatiques, les problèmes de sommeil, mais aussi de pathologies concernant la santé physique comme les maladies cardiovasculaires, les troubles musculo-squelettiques (TMS) telles que les douleurs de dos et/ou dans les membres, etc.

Le développement de **l'intensification du travail**, comme le révèle diverses enquêtes est une des sources d'accroissement des risques psychosociaux. Les manifestations de cette intensification sont diverses, la contrainte de temps, les cadences élevées, le manque de maîtrise des tâches, de difficiles relations hiérarchiques, en sont les principaux facteurs.

Les salariés Canon n'échappent pas à ce phénomène.

**Ma priorité,
préserver la
santé financière
des actionnaires**



M. Tsuruoka,
Président de Canon Europe

CGT UES CANON

17, quai du Président Paul Doumer 92414 Courbevoie cedex
E-mail : cgt.ues.canon@free.fr - Site Internet : www.cgtcanon.com

Les politiques menées chez Canon génèrent de la souffrance au travail.

Si le personnel ressent les effets néfastes liés aux contraintes et pressions qu'il subit quotidiennement, il est plus difficile de **détecter les mécanismes** qui favorisent la souffrance au travail. A travers les différents constats que nous avons effectué, nous vous proposons notre analyse sur ce sujet.

OBLIGATION DE RESULTAT, UNE NOUVELLE CLAUSE DU CONTRAT DE TRAVAIL !

Pour manager les salariés et les contraindre à adhérer aux objectifs de l'entreprise, le groupe Canon a mis en place une politique de gestion des ressources humaines et des méthodes de management, **basées sur des critères de rentabilité et de performance**, applicables dans toutes ses filiales.

Concrètement et **pour augmenter la productivité du personnel**, Canon définit régulièrement des **objectifs collectifs et individuels**. Faire sa journée de travail ne suffit plus, **chacun est dorénavant soumis à une obligation de résultats**.

Cet environnement de travail génère **une intensification de la charge de travail** et **une augmentation du temps de travail** pour réaliser les objectifs. Les salariés sont contraints de quitter plus tard, voire de réduire leur pause déjeuner, de participer à des réunions en dehors des plages horaires, voire plus grave de travailler, en plus, à leur domicile.

Ainsi, **pour suivre la réalisation des objectifs**, la Direction met en place des systèmes de contrôle et d'évaluation des résultats, sachant que l'atteinte ou la non atteinte des objectifs assignés conditionnera une sanction, positive ou négative.

Les outils mis à disposition du personnel sont à double tranchant, car tout en servant à l'activité professionnelle, le PSION, le MP 3, le téléphone portable, le micro-ordinateur, les cartes de carburant, etc., permettent également de contrôler et de suivre précisément l'activité du salarié. Quand le contrôle est difficile à effectuer pour certaines fonctions, la Direction met en place des relevés du suivi de l'activité.

Nous pouvons constater que le système (objectif, contrôle, évaluation, sanction) mis en place par Canon suffit largement pour exercer une pression permanente sur le salarié et lui indiquer, au travers des objectifs attendus et des indicateurs, s'il est en situation d'échec ou pas. Les commerciaux chez Canon, avec un turn-over de 46 %, connaissent cette dure réalité.



Le paradoxe est tel, que l'on prône le développement de l'autonomie et de la responsabilité de chaque salarié et qu'en même temps, on fait appel à des spécialistes du management, ressources humaines et formation pour développer des méthodes et outils sophistiqués d'évaluations et de contrôle de la performance individuelle et collective.

Souvent, on constate que l'encadrement, lui-même tributaire des résultats de son équipe, n'hésite pas à adopter des attitudes managériales répressives en cas de non atteinte des objectifs de ses collaborateurs. Pressions, manipulations ou différentes formes de harcèlement moral, tels que le mobbing, le bullying, le stalking et le management par la peur, sont autant de pratiques **génératrices de stress** utilisées par certains.

OBLIGATION DE S'ADAPTER... CANON EXIGE TOUJOURS PLUS DE COMPETENCES A MOINDRE COUT.

Comme l'affirmait M. Stalin lors d'un kick off, « les produits ont évolué plus vite que les hommes »... Il est exact que les nouveaux produits ainsi que l'environnement informatique associé, nécessitent une adaptation permanente aux évolutions technologiques. Dorénavant Canon Europe exige un niveau de compétence par métier et institue à cet effet un « standard européen » pour chaque fonction.



Au-delà des formations nécessaires à l'adaptation aux besoins de l'entreprise, Canon généralise **un système d'évaluation** et de **contrôle des connaissances acquises**. La population technique a été soumise l'an dernier à une série de tests d'accréditation technique (T.A.P.).

Les connaissances des commerciaux sont soumis à une certification, c'est le cas avec CITSA 1 et 2, permis couleur, etc. De même, ils sont placés dans l'obligation de maîtriser parfaitement certains produits, la Direction leur fait passer un examen devant un jury, ce qui a été le cas pour la solution IW 360.

Ainsi, la Direction, sous prétexte d'actions de formation, met en place un véritable système d'évaluation et de contrôle des connaissances et de **sélection**. Hormis l'investissement personnel que cela nécessite pour être « à la hauteur », elle place le personnel dans un contexte de réussite ou d'échec, générant des pressions psychologiques très importantes. Il va sans dire que celui qui échoue, est remis en cause sur le plan professionnel, culpabilise et peut craindre l'exclusion.

C'est à ce titre que la Direction se permet de considérer qu'un grand nombre de salariés, sont trop vieux pour s'adapter aux nouvelles technologies et former ces personnes est considéré comme un investissement à perte. Il n'est pas étonnant qu'elle préconise des mutations ou des départs.

MARGINALISATION DE L'ESPRIT CRITIQUE ET SOUMISSION A L'ESPRIT « CANON »

La Direction est consciente que le manque de motivation et le stress **réduisent la capacité d'action et d'initiative des salariés** et pénalisent la performance de l'entreprise. Elle cherche par tous les moyens à inverser la perception du salarié, et œuvre pour transformer le sentiment de contrainte et de « subi », pour qu'il se sente acteur, partie prenante de la réussite de l'Entreprise.

L'objectif est d'amener le personnel à adhérer aux orientations de l'Entreprise. Ainsi, les salariés Canon voient se développer une multitude de concepts auxquels on leur demande d'adhérer tels que le Kïosey, le San Ji. Mais aussi de souscrire à des projets d'entreprise tels que devenir une « Société d'Excellence » ou Move.

Ainsi, des Sociétés comme Canon, tentent d'instituer une « **Culture d'Entreprise** » qui s'appuie sur un certain nombre de valeurs et de règles de conduites définies par le groupe. Ce moyen devient un véritable outil de management, ou la manipulation bâton son plein pour faire adhérer le salarié à « **l'esprit Canon** », développer son sentiment, d'appartenance à l'entreprise et de partage d'objectifs communs.

Pour mobiliser « les troupes » on fait appel à l'esprit d'équipe, « tous ensemble », des discours se développent, mêlant l'économie, le social et l'éthique. Tout cela vise à inciter les salariés à s'investir pour la compétitivité de l'entreprise mais aussi, implicitement, à **accepter un certain nombre de contraintes**.

Un autre moyen pour amener les salariés à adhérer aux orientations de l'entreprise est de leur faire croire qu'ils sont acteurs et qu'ils participent aux décisions de l'entreprise. La recette est simple, on prend des idées, des suggestions des salariés qui seront mélangées avec des **orientations de la Direction**, pour ressortir le tout, sous forme d'objectifs. **C'est exactement ce sur quoi s'appuie le concept MOVE !**

Comme on peut le constater, **les salariés sont pris en étau**, pressurisés par leurs objectifs de productivité, l'obligation de s'adapter aux nouvelles technologies et réorganisations, et doivent adhérer à la culture d'entreprise et à ses repères !

Loin de parvenir à l'efficacité dont elles se réclament, toutes ces orientations managériales aboutissent en fait à une déstabilisation individuelle et collective, à la résignation et la peur du licenciement, **facteurs qui renforcent le stress, l'angoisse et la souffrance au travail**.



On constate que les politiques développées par Canon se soucient peu des préoccupations humaines et sociales et que les conditions de travail et de vie du personnel, sont occultées.

Concrètement, la Direction demande aux salariés de s'investir pour l'entreprise et d'augmenter leur niveau de compétences, mais elle n'apporte aucune contrepartie en matière salariale ou évolution de carrière pour les rétribuer de leurs efforts.



Sur ce point, elle doit trouver une source de motivation autre que salariale, compte tenu qu'une des priorités du **groupe est de réduire les coûts** ! D'ailleurs, pour cacher ses carences en matière salariale et masquer la réalité du malaise des salariés, la Direction voudrait se donner une image sociale en organisant des pots, réceptions, sorties multiples, voyages.

Ne nous y trompons pas, si Canon revendique le titre de « société d'excellence » celui-ci répond uniquement à des critères de rentabilité économique, et ne constitue pas **une référence en matière sociale**. La dernière enquête collaborateurs Européenne Canon est là pour l'attester.

S'il est exact que nous avons tous un intérêt commun à voir prospérer l'entreprise, les attentes sont différentes entre celles de la Direction Générale et des salariés. La Direction est mandatée pour que l'entreprise génère le plus de profit possible pour les actionnaires, alors que les salariés attendent un juste retour de leurs efforts en terme de rémunération, une garantie de l'emploi et de bonnes conditions de travail.

LA MISSION DU CHSCT, UN OUTIL DE PREVENTION POUR PALLIER LA DETERIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Conscients de la détérioration importante des conditions de travail et s'appuyant sur le rapport de droit d'alerte établi par le Cabinet Méric, les élus CGT de l'UES Canon, ont engagé diverses actions pour que soient effectuées au sein de l'UES, une expertise CHSCT sur les conditions de travail.

En 2006, par le biais du CCE, il a été demandé à la Direction d'accepter une seule mission d'expertise sur les conditions de travail, qui serait réalisée au niveau des 10 établissements de l'UES. Après plus de 4 mois d'attente, la Direction Canon a refusé catégoriquement le principe de cette mission.



Six CHSCT de l'UES ont pris l'initiative de mandater un expert au niveau de leur établissement pour effectuer cette mission. Les Présidents de ces établissements ont contesté ces missions devant les tribunaux. Finalement, les TGI de Lyon, Nantes, Lille et Nanterre (pour Canon France et le CBC Ile de France) **ont confirmé la nécessité de la mission d'expertise et ont débouté la Direction de ses demandes**.

Les tribunaux, eu égard aux éléments versés aux débats, ont considéré qu'il existait une réelle situation de danger et de souffrance au travail pour les salariés Canon et ont constaté que certaines dispositions légales relatives aux Conditions de Travail et de Sécurité n'étaient pas respectées dans l'entreprise.

Depuis le mois de septembre 2007 et suite aux décisions des TGI, les membres tentent d'engager les missions d'expertise. Toutefois, la Direction a fait appel de ces jugements et met tout en œuvre pour entraver la réalisation des missions d'expertises. Cet acharnement démontre bien qu'elle refuse de remettre en cause l'organisation et ses méthodes de management qui génèrent de la souffrance au travail.

Les élus ont indiqué clairement qu'ils ne se laisseraient pas abuser par les tentatives d'entrave de la Direction et qu'ils feront le nécessaire pour que ces missions soient réalisées dans les meilleurs délais.

PRESERVER LA SANTÉ DU PERSONNEL, UNE PRIORITÉ

Aujourd'hui, on constate que le phénomène de la souffrance au Travail est reconnu. Un accord européen a été entériné en 2004, il invite chaque pays à mettre en place un dispositif d'évaluation et de prévention des risques « psycho-sociaux ». Le gouvernement s'est engagé à proposer des mesures avant la fin de l'année.

D'un point de vue légal, l'employeur a une responsabilité pénale et doit veiller à préserver la santé physique et morale du salarié. Il n'est pas question de laisser comme seule alternative au personnel de subir des phénomènes de la souffrance au travail ou que la pression soit telle, qu'il préfère quitter l'entreprise.

C'est pour ces raisons que les élus CGT combattront toute démarche générant de la souffrance au travail et exigeront que les risques identifiés fassent l'objet de mesures préventives afin de les limiter au maximum voire de les supprimer.

Nous invitons le personnel à être vigilant et à refuser certains concepts de l'entreprise, responsables de la souffrance au travail.



Devenez un acteur impliqué pour la défense de vos intérêts et pour l'amélioration de vos conditions de travail.

