

Canon France
Accord de Calendrier Social
relatif à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015
sur le dialogue social et l'emploi

Entre :

Canon France, représentée par M. Jean-Louis PAILHOUX, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité à cet effet,

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives au sein de Canon France suivantes, ayant été dûment mandatées à effet de négocier et conclure le présent accord :

- CFE-CGC représentée par M. Christophe BERNARD / Pierre BOURDOISEAU en leur qualité de délégués syndicaux
- CFDT représentée par Mme Chrystele VANHOUTTE / Philippe PLICHON en leur qualité de délégués syndicaux.
- CGT représentée par M. Frédéric PETIT/ Denis CANTON / Laurent SANCHEZ en leur qualité de délégués syndicaux ;

D'autre part,

Ensemble, ci-après dénommées
les **Parties**

Il a été conclu le présent accord

Préambule

Depuis plusieurs années, les différents gouvernements cherchent à améliorer le dialogue social au sein des entreprises au travers de plusieurs accords nationaux, transposés dans la loi ; lesquels « *façonnent un nouveau modèle de développement, alliant sécurisation des parcours professionnels et adaptation des entreprises à leur environnement* »¹.

La LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 (Loi Rebsamen) relative au dialogue social et à l'emploi a pour objectif de sortir d'un « *d'un formalisme qui ne favorise ni la recherche constructive de solutions, ni la délibération sur les enjeux stratégiques auxquels l'entreprise est confrontée. [...] La conviction du gouvernement est que les règles du dialogue social dans l'entreprise peuvent être améliorées dans un sens doublement bénéfique pour les employeurs et pour les salariés. Elles peuvent être simplifiées pour être rendues plus efficaces, afin de gagner en densité et en richesse du dialogue social ce qu'elles perdraient en formalisme.*

Un dialogue social de qualité est un facteur d'efficacité de l'entreprise. Les salariés doivent être encouragés à y participer et à s'engager dans les instances représentatives du personnel ; à cette fin, ils ne doivent pas être pénalisés dans leur carrière professionnelle par leur engagement. Ces orientations constituent la ligne directrice du premier grand volet de ce projet de loi consacré à la modernisation et au renforcement du dialogue social au sein de l'entreprise¹».

Depuis de nombreuses années, la négociation d'accords entre les partenaires sociaux de Canon France a permis de faciliter la mise en œuvre de plans de transformation de l'entreprise.

La finalité du présent accord est de développer un dialogue social de qualité, plus efficace, moins formaliste, sur un calendrier plus resserré, en application de l'article L.2323-7 de la Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 d'une part, et en prenant en compte les spécificités des relations sociales au sein de Canon France d'autre part.

En effet et pour rappel, la loi Rebsamen rationalise les procédures de consultation du Comité d'Entreprise en les limitant à trois grandes consultations annuelles (au lieu de 17) qui sont les suivantes :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise
- La situation économique et financière de l'entreprise
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (Outre l'information trimestrielle)

De plus, la loi Rebsamen regroupe les thèmes de négociation obligatoire en trois blocs de négociations, à savoir :

- La rémunération/temps de travail et partage de la valeur ajoutée (négociation annuelle) ;
- L'égalité professionnelle et la Qualité de Vie au Travail (négociation annuelle) ;
- La gestion des emplois et des parcours professionnels (négociation triennale).

¹ Exposé des motifs (Note NOR : ETSX1508596L), LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

Les parties conviennent que l'amélioration du dialogue social au sein de Canon France suppose que les représentants du personnel au sein des différentes instances de Canon France, soient en mesure d'être les porte-parole de l'expression des salariés, bénéficient des moyens d'analyse synthétique pour appréhender les choix d'orientation de la Direction et soient en capacité d'en discuter et négocier les aménagements pour améliorer la qualité de vie au travail.

Les parties conviennent que le présent Accord contribue à l'amélioration du fonctionnement des instances en clarifiant l'ordonnancement du processus de dialogue social à partir des principes suivants :

- 1) Dans le cadre de la rationalisation des procédures de consultation prévue par la loi Rebsamen, la Base de Données Economique et Sociale (BDES) devient le support clé des trois grandes consultations annuelles du CE. La Direction de Canon France mettra à disposition des représentants du personnel les informations prévues par les textes (sous réserve de la parution des décrets en attente à la date de signature du présent accord). Elle pourra également ajouter à ces informations des compléments utiles à la compréhension des projets par les membres du Comité d'Entreprise.
- 2) Si nécessaire, les représentants du personnel recueillent les points de vue des salariés dans le cadre de leurs prérogatives définies par la loi (sous réserve du respect de la confidentialité de certaines informations) et reçoivent les analyses complémentaires de leur expert dans le respect des nouvelles dispositions légales.
- 3) Les représentants du Comité d'Entreprise (CE) et du Comité Hygiène et Sécurité (CHSCT) de Canon France rendent leur avis suivant les thèmes prévus par le Code du Travail et dans les délais prévus ci-après.
- 4) Dans un souci de transparence, les négociations d'accords ou leurs mises à jour entre la Direction et les organisations syndicales donneront lieu à information du CE et, quand le sujet relève également de sa compétence, du CHSCT.

A ce stade, le présent accord ne prévoit pas de fusion des instances, mais prévoit des dispositions qui concourent à l'esprit de la loi Rebsamen pour optimiser les temps d'information / consultation tout en conservant les prérogatives des instances.

C'est donc dans ce contexte que le présent accord a été négocié entre les partenaires sociaux.

ARTICLE 1 – OBJET DU PRÉSENT ACCORD

L'objet du présent accord est d'organiser notamment :

- Le calendrier social conditionnant le regroupement des 17 obligations actuelles de consultation des élus du CE et, selon les thèmes, du CHSCT en trois blocs de consultations et des 12 thèmes obligatoires de négociations regroupés eux-mêmes en trois volets ;
- Les délais de consultation du CE et éventuellement, quand applicable, du CHSCT dans le cadre de ces trois blocs de consultation ;
- Les expertises dans le cadre des trois blocs de consultation du CE ;
- Les délais de consultation du CE et du CHSCT au titre des consultations ponctuelles ;
- Et, pour rappel, La Base de Données Economique et Sociale.

ARTICLE 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de Canon France.

ARTICLE 3 – AMÉNAGEMENT DU CALENDRIER SOCIAL

3.1 Définitions

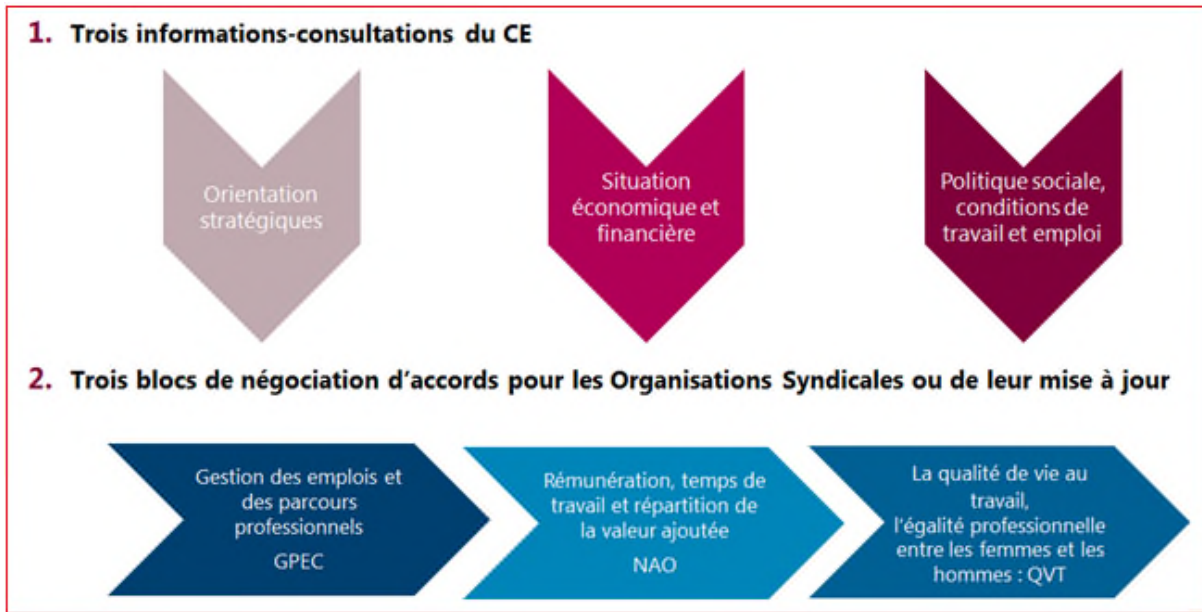
Dans le cadre de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, les parties souhaitent définir le cadre du calendrier social au titre d'une part de la rationalisation des informations et consultations du CE (et, selon les thèmes, du CHSCT) et d'autre part du regroupement des 12 thèmes obligatoires de négociation.

En application de l'article L.2323-6 du Code du Travail sur les modalités de regroupement des 17 informations consultations récurrentes du comité d'entreprise et du CHSCT, prévues par le Code du Travail, les Parties conviennent de les regrouper en trois volets.

Conformément aux dispositions légales, les avis au titre des consultations du CE sur les orientations stratégiques d'une part et sur la situation économique et financière de l'entreprise d'autre part seront transmis aux organes de gouvernance, éventuellement détaillés pour chacun des sous-thèmes.

De plus, il est convenu que l'avis sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi sera également transmis à l'organe de gouvernance.

Le présent Accord précise comme suit l'aménagement de chacun de ces temps :



***Schéma indicatif et non-exhaustif des dispositions légales et réglementaires.**

3.2 Calendrier d'information et de consultation du CE et du CHSCT de Canon France

3.2.1 – Premier bloc de consultation : Les orientations stratégiques de l'entreprise

Pour rappel, l'article L. 2323-10 du Code du Travail prévoit de consulter le CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Le contenu de cette consultation est également étendu par la loi Rebsamen à la GPEC et aux orientations de la formation professionnelle.

La BDES est le support de cette consultation.

Les parties conviennent que la première réunion d'information - consultation du CE se tiendra en février, sauf circonstances exceptionnelles, et au plus tard au cours du 1^{er} trimestre.

Le CE rendra son avis dans un délai de 2 mois à compter de la mise à disposition des informations dans la BDES et au plus tard à compter de la première réunion d'information-consultation sur le thème concerné.

L'avis du CE est ensuite transmis au Conseil d'Administration de Canon France, puis le Conseil d'Administration formule ses réponses écrites à destination du CE.

3.2.2 – Deuxième bloc de consultation : La situation économique et financière de l'entreprise

Conformément à l'article L.2323-12 du Code du Travail, cette consultation porte sur quatre points essentiels :

- la situation économique et financière de l'entreprise,
- la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise,
- l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche,
- l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.

La BDES est le support de cette consultation.

Les parties conviennent que la première réunion d'information - consultation du CE se tiendra en mai, sauf circonstances exceptionnelles.

À compter de la mise à disposition des informations dans la BDES et au plus tard à l'issue de la première réunion d'information-consultation, le CE disposera d'un délai de 2 mois pour rendre un avis sur le thème concerné.

L'avis du CE est ensuite transmis au Conseil d'Administration de Canon France.

3.2.3 - Troisième bloc de consultation : La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

L'article L.2323-15 du Code du Travail prévoit de consulter le CE sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Conformément à l'article L. 2323-20, la consultation porte également sur le bilan social.

Aux termes de l'article L. 2323-16 du Code du Travail, le CE bénéficiera du concours du CHSCT dans les matières relevant de la compétence de ce dernier.

La BDES est le support de cette consultation.

Les parties conviennent que la première réunion d'information - consultations du CE et du CHSCT se tiendra en septembre, sauf circonstances exceptionnelles.

À compter de la mise à disposition des informations dans la BDES et au plus tard, à l'issue de la première réunion d'information-consultation, le CE disposera d'un délai de 2 mois pour rendre un avis sur le thème concerné.

L'avis du CE sera ensuite transmis au Conseil d'Administration de Canon France.

3.3 Année de transition 2016

Les partenaires sociaux de Canon France ont été amenés à organiser les premières phases de déploiement de la loi du 17 août 2015 avant la finalisation du présent accord.

2016 est en effet une année de transition au cours de laquelle les dispositions du présent accord n'auront pas pu être mises en œuvre sur tout l'exercice, dans la mesure où la signature du présent accord sera intervenue postérieurement au lancement des premières étapes de la loi du 17 août 2015, notamment le lancement de l'information – consultation sur les orientations stratégiques.

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, la poursuite du déploiement de la loi du 17 août 2015 se fera dans le respect de l'intégralité des dispositions de l'accord.

ARTICLE 4 : Calendrier d'ouverture des négociations

Pour rappel, selon les dispositions de l'article L 2242-1 du Code du travail, l'employeur engage :

- Chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- Chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- Tous les trois ans, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

4.1 – Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

Cette négociation sera ouverte au cours du premier trimestre. Elle porte sur :

- les salaires effectifs ;
- la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel ;
- l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires (entreprises ayant reçu l'agrément « entreprise solidaire d'utilité sociale ») ;
- le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

4.2 –Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

Cette négociation porte essentiellement sur :

- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.
- L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés.

Les parties actent qu'à compter d'octobre 2016 et au plus tard au cours du dernier trimestre 2016, puis tous les trois ans, une négociation sera ouverte sur la mise en place d'un Accord portant sur l'Amélioration de la Qualité de Vie au Travail, incluant la prévention des risques professionnels (y compris des risques psychosociaux) et de la pénibilité, la conciliation vie personnelle / professionnelle, l'égalité professionnelle, les mesures de lutte contre la discrimination ou l'emploi des travailleurs handicapés et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Sous réserve de la signature valable d'un tel accord et de la mise en place d'une instance conventionnelle dénommée « Groupe de concertation QVT », il est proposé qu'une évaluation de l'application de cet accord soit présentée par la Direction à ce « Groupe de concertation QVT ». Les parties se réuniront à cet effet au moins une fois par an.

Si un tel accord est valablement signé sur l'un des thèmes visés ci-dessus, les parties actent que la négociation sur ce thème ne serait alors plus annuelle mais triennale (à compter de la date de signature dudit accord), conformément aux dispositions légales.

4.3 - Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Les parties actent que **d'ici la fin du second trimestre 2016**, puis tous les ans à défaut d'accord, une négociation sera ouverte sur la GPEC ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés. Cette négociation porte également sur les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation.

Sous réserve de la signature valable d'un tel accord et de la mise en place d'une instance conventionnelle dénommée « Groupe de concertation GPEC », il est proposé qu'une évaluation de l'application de l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) soit présentée par la Direction à ce « Groupe de concertation GPEC ». Les parties se réuniront à cet effet au moins une fois par an.

AGENDA SOCIAL CANON France

Information Consultation	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Aout	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Orientations Stratégiques		Ouverture Information-consultation CE		avis								
Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels						Ouverture négociation						
Situation Eco & Financière					Ouverture Information-consultation du CE		avis					
Négociation sur la rémunération, le temps de travail et la VA			Ouverture négociation									
Politique Sociale & Conditions de Travail									Ouverture Information-consultation du CE et CHSCT		avis	
Négociation sur l'égalité professionnelle et la QVT										Ouverture négociation		

ARTICLE 5 – LES EXPERTISES

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 conduit au regroupement des 17 obligations actuelles de consultation des élus du CE et du CHSCT et des 12 thèmes obligatoires de négociation sur trois thèmes majeurs.

Pour que la négociation soit un succès, c'est-à-dire que les objectifs de performance économique, de sécurisation des emplois et d'amélioration des conditions de travail soient atteints, il est nécessaire d'établir un dispositif conduisant à l'équilibre des parties en présence, et ce, en matière d'information, d'appropriation des analyses, de construction de propositions ou d'alternatives.

L'institution de délais préfix, prévus par la Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, conduit à concentrer les temps d'appropriation et d'analyse tant pour les représentants du personnel que pour l'expert.

Pour pallier ces inconvénients, les parties signataires conviennent que :

- les élus pourront renforcer leur formation sur les analyses stratégiques, économiques et sociales ;
- ils pourront bénéficier d'un accompagnement sur les trois temps de consultations afin de permettre que les réunions d'information et de consultation soient les plus efficaces possibles ;
- Ils auront la possibilité de désigner leur(s) expert(s) en janvier de chaque année pour chacune des trois consultations ;
- la Direction communiquera dans la BDES les informations prévues par la loi dès que les éléments permettant de les produire seront réunis, indépendamment des délais minimums de fourniture ;
- l'expert mandaté éventuellement sur chacun des trois temps, pourra prendre connaissance des informations de la BDES afin d'aider les élus à s'approprier les éléments clés et à approfondir leur capacité d'analyse ;
- l'expert pourra assister aux réunions du CE consacrées à l'information-consultation au titre de laquelle il aura été mandaté dans le cadre du présent accord (c'est-à-dire l'un des trois blocs de consultations visés à l'article 3 point 3.2).

L'obligation professionnelle et déontologique de confidentialité de l'expert permet aux parties de recourir aux services de ce dernier pour, d'une part, appréhender l'information délivrée par l'entreprise et d'autre part, préserver celle qui ne peut être divulguée mais dont la connaissance, par les membres des Groupes de concertation GPEC et QVT (sous réserve de leur mise en place), est utile pour apprécier la pertinence de tel ou tel choix de l'entreprise.

5.1 – CE : Axe d'analyse des orientations stratégiques de l'entreprise

Pour rappel, l'article L.2323-7-1 du code du travail prévoit une obligation de consulter le CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à

des stages ; ainsi que l'évaluation de l'application de l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences(GPEC) .

La BDES est le support de préparation de cette consultation.

A l'issue de cette consultation le CE émettra un avis sur les orientations présentées et pourra proposer des orientations alternatives.

La mission de l'expert aura pour objet d'éclairer les élus sur la manière dont les orientations énoncées sont susceptibles d'infléchir l'activité de l'entreprise, ses résultats et son organisation. C'est une mission résolument prospective.

Ces travaux feront l'objet d'un rapport écrit de l'expert qui sera présenté aux élus du CE en séance préparatoire, puis en séance plénière.

Dans un souci de fluidité du dialogue social, l'entreprise s'engage à prendre à sa charge les honoraires de l'expert-comptable sachant que ces honoraires devront être validés par la Direction de Canon France.

En parallèle, les parties conviennent qu'en cas de situation pouvant justifier l'exercice d'un droit d'alerte par le CE, cette alerte ne pourra être déclenchée avant d'avoir préalablement suivi les étapes de conciliation suivantes :

1. Un processus d'échange de questions / réponses entre le CE et la Direction sur le sujet concerné, les réponses étant apportées dans le mois suivant l'envoi des questions par le secrétaire du CE ;
2. Et, si nécessaire, une réunion extraordinaire du CE organisée dans les 30 jours suivant les réponses de la direction afin de lever les inquiétudes et interrogations qui persisteraient.

5.2 – CE : Axe d'analyse de la situation économique et financière de l'entreprise

La mission de l'expert aura pour objet l'élaboration d'un avis sur la situation économique et financière de l'entreprise. Conformément aux dispositions de l'article L.2323-12 du Code du Travail, elle porte notamment sur :

- la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche,
- l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi,
- les perspectives pour l'année à venir.

La BDES est le support de préparation de cette consultation.

Ces travaux feront l'objet d'un rapport écrit de l'expert qui sera présenté aux élus du CE en séance préparatoire, puis en séance plénière.

A l'issue de cette consultation le CE émettra un avis sur les orientations présentées et pourra proposer des orientations alternatives.

Les honoraires seront arrêtés par la Direction de Canon France.

5.3 – CE : Axe d’analyse de la politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et l’emploi

Pour rappel, aux termes de l’article L.2323-15 du Code du Travail, la consultation sur la politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et l’emploi porte sur l’évolution de l’emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l’employeur, l’apprentissage, les conditions d’accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l’aménagement du temps de travail, la durée du travail, l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d’exercice du droit d’expression des salariés.

Afin d’étudier l’incidence sur les conditions de travail des problèmes généraux résultant de l’organisation du travail, de la technologie, des conditions d’emploi, de l’organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération, le CE bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de la compétence de ce dernier.

La BDES est le support de préparation de cette consultation.

La mission de l’expert aura pour objet d’éclairer les élus sur les conditions de réussite de la démarche d’amélioration continue de la qualité du travail et du professionnalisme, en cohérence avec la politique de prévention des risques professionnels. Le futur Accord de Qualité de Vie au Travail déterminera les actions pour en initier la mise en œuvre et en accompagner le déploiement.

Ces travaux feront l’objet d’un rapport écrit de l’expert qui sera présenté aux élus du CE et du CHSCT réunis ensemble en séance préparatoire, puis en séance plénière.

A l’issue de cette consultation le CHSCT et le CE émettront un avis sur les orientations présentées et pourront proposer des orientations alternatives.

Les honoraires seront arrêtés par la Direction de Canon France.

5.4 - Conditions d’organisation de l’expertise commune CE et CHSCT

Dans un souci de rationalisation des processus et des coûts ainsi que d’efficacité, dans l’hypothèse où les deux instances, CE et CHSCT, sont consultées sur un même projet donnant lieu à expertise, les parties conviennent qu’une seule et même expertise sera lancée pour accompagner les deux comités.

Les conditions d’organisation de cette expertise commune seront mises en place en respect de la loi et des décrets à paraître.

ARTICLE 6 – LES CONSULTATIONS PONCTUELLES DU CE ET DU CHSCT

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 prévoit qu’un accord sur les délais de consultation peut être négocié avec les délégués syndicaux.

À cet effet, il est rappelé que, pour les consultations ponctuelles, il sera fait application des délais fixés par les textes en vigueur.

ARTICLE 7 – LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES – RAPPELS

7.1 Définitions

Pour mémoire, la BDES a été mise en place chez Canon France par voie unilatérale. Les parties tiennent toutefois à rappeler les dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant la BDES à la date d'entrée en application du présent accord.

Ainsi, dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 portant sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux ont convenu de la mise en place d'un outil permettant d'atteindre un triple objectif :

- la constitution d'une base à l'information et la consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- une organisation des informations qui permette la mise en visibilité de la construction et de la distribution de la valeur ajoutée ;
- une mise à disposition des informations transmises de manière récurrente au CE.

Cette volonté des partenaires sociaux est concrétisée par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et son décret d'application n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 qui définissent les modalités de la mise en œuvre de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

A cet égard, la BDES est le support de la consultation sur les orientations stratégiques et le réceptacle des informations récurrentes transmises au Comité d'Entreprise.

La stratégie consiste essentiellement à définir les objectifs à atteindre à plus ou moins long terme selon des plans d'actions définis le plus en amont possible. L'accent est mis sur les deux principes suivants :

- L'anticipation de la stratégie et de ses effets prévisibles ;
- La confidentialité de la stratégie

Dans le prolongement de cette évolution législative, Canon France a mis en place un outil de communication au niveau de Canon France permettant d'accéder à la BDES en ligne.

La Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ainsi que la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite Macron) ont adapté le champ d'information de cette base.

Enfin, il est rappelé ici que par principe la BDES est un outil évolutif tant par sa forme technique que par son contenu, cet article rappelant ainsi les principes généraux de son fonctionnement.

7.2 Anticipation et confidentialité

Au regard de l'environnement extrêmement concurrentiel et du caractère sensible des informations relatives à la stratégie, les parties entendent rappeler qu'il est dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise de protéger Canon contre toute divulgation.

La Direction, sous sa seule responsabilité, appréciera la nature des informations communiquées relatives à la stratégie (informations par nature confidentielles) et précisera la durée de cette confidentialité.

L'anticipation des conséquences de la stratégie de l'entreprise ne nécessite pas que les partenaires sociaux soient associés à la décision du choix des orientations mais qu'ils soient informés, au sein des instances sociales adéquates, des raisons de ces choix afin d'en débattre préalablement à leur mise en œuvre.

Les parties conviennent que les représentants du personnel et leurs experts doivent être en mesure d'assurer la démarche d'anticipation et d'analyse tout en préservant la confidentialité des informations.

Toute personne ayant accès à la BDES de l'entreprise, quel que soit son statut, est tenue de respecter, de la façon la plus stricte, la discrétion la plus absolue sur l'ensemble des informations présentant un caractère confidentiel et annoncées comme telles par la Direction.

7.3 Droit d'accès

En application des dispositions légales, la BDES d'entreprise est accessible aux représentants du personnel de ladite entreprise listés ci-après :

- Membres des Comités d'Entreprise (CE) ou des Délégations Unique du Personnel (DUP), titulaires et suppléants,
- Membres des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT),
- Délégués Syndicaux au niveau de l'entreprise (DS),
- Experts mandatés par les CE, DUP ou CHSCT de l'entreprise (hors experts libres),
- Représentants Syndicaux au CE et au CHSCT.

Ces derniers pourront bénéficier d'une session de formation dédiée à la BDES, au moins une session par an étant organisée si les titulaires des mandats susvisés sont amenés à changer.

Les experts ne pourront accéder à la BDES que durant la période temporaire correspondant au mandatement prévus par l'instance et sous réserve de signer un engagement de confidentialité.

Pour précision, seule la Direction des Ressources Humaines de Canon France a un accès étendu (possibilité de modifier et d'insérer des documents) à l'ensemble de la BDES de Canon France. Elle seule également pilote la gestion des droits d'accès.

Par conséquent, en cas de problématique quant à la gestion des accès ou tout autre dysfonctionnement, les utilisateurs se rapprochent de la Direction des Ressources Humaines et plus particulièrement des Relations Sociales.

7.4 Modalités de fonctionnement de la BDES

L'employeur informe les personnes habilitées à accéder à la BDES de son actualisation. Dans le cas où une inaccessibilité de la BDES est relevée et impacte les délais de consultation, la Direction transmet les informations par email aux personnes concernées afin de respecter les délais légaux de transmission des informations en vue de la bonne tenue des consultations.

En pratique, exceptionnellement, pendant les périodes de maintenance, les accès sont suspendus sur de courtes périodes et dans la mesure du possible à un moment n'impactant pas les utilisateurs.

7.5 Contenu de la BDES

Les informations contenues dans la BDES reprennent les différentes données et rubriques prévues par les dispositions légales et réglementaires. Les informations figurant dans la BDES portent sur l'année en cours, les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes. Le délai de conservation des données n'excède donc pas l'année N-2, tel que prévu par la loi.

En fonction des trois temps d'information et de consultation, certaines informations devront être actualisées préalablement à la consultation.

Les parties conviennent que les documents relatifs aux trois grands blocs de consultation tels que prévu par la loi du 17 août 2015 dite « Rebsamen » sont mis en ligne dans la BDES au moins trois jours ouvrés avant la réunion du CE y afférente. Une alerte (automatique ou manuelle) est alors envoyée aux membres du CE pour les en informer.

ARTICLE 8 – MOYENS ATTRIBUÉS AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL POUR REMPLIR LEUR MISSION

8.1 Définitions

Le resserrement des dispositions réglementaires d'information et de consultation des instances CE et CHSCT devra conduire les représentants du personnel à être en capacité d'analyser les interactions des indicateurs présentés dans la BDES, et d'émettre des avis et préconisations répondant aux enjeux de l'entreprise.

Pour ceci, les représentants du personnel peuvent :

- avoir des échanges avec les salariés pour mieux les représenter dans le respect des dispositions légales en vigueur et des obligations de confidentialité;
- utiliser leurs droits à la formation tels que prévus par les textes pour faciliter la délibération sur les enjeux stratégiques auxquels l'entreprise est confrontée ;
- être accompagnés par les experts, tels que prévus à l'article 4, en charge d'éclairer les représentants du personnel dans leurs prérogatives ;
- tenir des réunions communes entre instances : CE, CHSCT et DP.

8.2 Réunions communes des instances CE, CHSCT et DP

Afin de réduire le nombre de réunions de présentation des informations auprès des représentants du personnel des instances CE, CHSCT et DP, la loi du 17 août 2015 introduit le recours possible à l'organisation de réunions communes des instances CE, CHSCT et DP.

La loi permet de réunir les DP, le CE, le CHSCT notamment.

La planification de réunions communes peut être décidée notamment lorsqu'un même projet implique l'information et/ou la consultation de plusieurs instances.

A ce titre, la direction de Canon France inscrit unilatéralement le projet à l'ordre du jour de la réunion commune. Si toutefois des points complémentaires sont ajoutés, il sera fait application des règles d'établissement de l'ordre du jour propres aux institutions concernées par les sujets additionnels.

La loi Rebsamen prévoit en effet que les réunions communes pourront se tenir simultanément pour partager des points d'ordre du jour communs sous réserve que les documents d'information spécifiques à chacune des instances soient communiqués dans le délai légal de huit jours. Ces réunions se tiennent en respect des dispositions de la loi du 17 août 2015 et de ses décrets d'application.

8.3 Recours à la visioconférence pour les réunions de CE et CHSCT

Afin de limiter les déplacements des représentants du personnel, la loi du 17 août 2015 introduit le possible recours à la visioconférence pour l'organisation des réunions des instances CE, CHSCT et DP. Cette organisation se fera à la demande de la Direction. Pour les réunions des DP, le recours à la visioconférence est possible avec l'accord de la majorité des élus.

La loi du 17 août 2015 prévoit que les réunions d'information et / ou de consultation du CE ou du CHSCT, communes ou séparées, pourront utiliser les moyens de visioconférence sous réserve que les conditions techniques soient opérationnelles (en audio et visio et en qualité des échanges), sur chaque lieu de travail où un salarié élu au CE ou au CHSCT travaille.

Le recours à la visioconférence est limité par la loi à trois conférences par an et pourra notamment intervenir pour permettre la participation à distance d'un ou plusieurs membres de la Direction ou encore en cas de nécessité de réunir l'instance en urgence.

En tout état de cause, le recours à la visioconférence impliquera que le(s) membre(s) du CE concerné(s) puissent se connecter dans des conditions de confidentialité équivalentes à celle d'une réunion de CE *in situ*.

Concernant les consultations, tant que les Décrets d'application de la loi dite « Rebsamen » ne seront pas parus, les consultations auront lieu en présentiel. Une fois les Décrets parus, les parties pourront se réunir pour en adapter le contenu aux particularités de Canon France.

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS FINALES

9.1 Durée du présent accord

Les dispositions du présent accord sont conclues pour une durée déterminée de 3 ans et prendront effet à la date d'accomplissement des formalités de dépôt.

Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Dans le courant de la troisième année de la durée de l'accord et au plus tard 6 mois avant l'arrivée du terme de l'accord, les parties conviennent de se réunir afin d'évoquer la qualité de son fonctionnement, d'ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème et d'envisager toute évolution du dispositif.

9.2 Révision et dénonciation

Sans préjudice des dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail qui conditionne la validité d'un accord collectif à la signature de ce dernier par un ou des syndicats représentatifs qui ont recueilli 30% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections professionnelles et de l'absence d'opposition, exprimée dans les 8 jours de la notification de l'accord d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages.

Chaque partie signataire ou adhérente au présent accord peut en demander la révision par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque signataire, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois.

De même, chaque partie signataire pourra dénoncer le présent accord, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois.

Dans l'hypothèse où des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles plus favorables entreraient en vigueur, et sans préjudice de leurs application immédiate, les parties signataires se rencontreront au plus tard dans les 3 mois suivant leur entrée en application afin d'envisager les éventuelles dispositions à modifier pour assurer la conformité légale et conventionnelle du présent accord.

9.3 Publicité et dépôt

Le dépôt de l'accord sera opéré auprès du Conseil de Prud'hommes, et auprès de la Direccte en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique et se fera conformément aux dispositions du code du travail, et notamment l'article D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Un exemplaire original sera remis à chaque organisation syndicale représentative de Canon France, signataire ou non du présent accord.

Cette remise vaudra notification et fera courir le délai pour l'exercice du droit d'opposition.

Un exemplaire sera également tenu à disposition du personnel et un avis sur les modalités de consultation sera affiché.

Fait à Courbevoie, le 13 avril 2016, en 7 exemplaires originaux.

L'entreprise Canon France, représentée par M Jean-Louis PAILHOUX, en sa qualité de directeur des ressources humaines, dument habilité à cet effet,

Les organisations syndicales représentatives au sein de Canon France suivantes :

- CFE-CGC représentée par :

M. Christophe BERNARD délégué syndical	Pierre BOURDOISEAU délégué syndical
---	--

- CFDT représentée par :

Mme Chrystele VANHOUTTE, déléguée syndicale	Philippe PLICHON, délégué syndical
--	---------------------------------------

- CGT représentée par :

M. Frédéric PETIT, délégué syndical	Denis CANTON, Délégué syndical	Laurent SANCHEZ, délégué syndical
--	-----------------------------------	--------------------------------------

Rappel sur le contenu de la BDES prévu par la loi à titre informatif

Conformément aux articles L. 2323-8 et R. 2323-1-3 du code du travail, les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes décrits dans le tableau suivant.

Conformément à la loi, les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront mis à la disposition de leurs membres dans la base de données (art. L. 2323-9).

Données et rubriques pour le CE prévues par les dispositions légales et réglementaires
A - Investissements :
1. Investissement social :
a) évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté
b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle
c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes et mesures prises en ce sens
d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer
e) Evolution du nombre de stagiaires
Données et rubriques pour le CE prévues par les dispositions légales et réglementaires
f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés
g) Conditions de travail :
* durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail
* exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité,
* accidents du travail, maladies professionnelles,
* absentéisme,
* dépenses en matière de sécurité

Données et rubriques pour le CE prévues par les dispositions légales et réglementaires
1° bis Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise
Diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle
Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté
Evolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise
2. Investissement matériel et immatériel :
a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations)
b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement
3. Pour les entreprises soumises aux dispositions du 5ème alinéa de l'article L.225-102-1 du code de commerce, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2 de l'article R. 225-105-1 de ce code
B Fonds propres, endettements et impôts :
1. capitaux propres de l'entreprise
2. Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières
3. Impôts et taxes
C - Rémunération des salariés et dirigeants
1. Evolution des rémunérations salariales :
a) frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle
b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L.225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations visées au 4) de cet article
2. Epargne salariale : intéressement, participation
3. Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantage en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ;
4. Rémunération des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des 3 premiers alinéas de l'article L.225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L225-102 du même code
D - Activités sociales et culturelles :
1. Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;
2. Dépenses directement supportées par l'entreprise ;
3. Mécénat.

Données et rubriques pour le CE prévues par les dispositions légales et réglementaires
E - Rémunérations des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B :
1. Rémunération des actionnaires (revenus distribués)
2. rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).
F - Flux financiers à destination de l'entreprise :
1. Aides publiques
2. Réduction d'impôts
3. Exonérations et réduction de cotisations sociales
4. Crédits d'impôts
5. Mécénat
G - Sous-traitance
1. Sous traitance utilisée par l'entreprise
2. Sous traitance réalisée par l'entreprise
H – Transferts
Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :
1. Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative
2. Cessions, fusions et acquisitions réalisées