



OBJECTIFS

Flash
Décembre 2006

Bonne nouvelle ! Résultats « record » pour le groupe Canon Exigeons une part des profits pour améliorer nos rémunérations et nos conditions de travail

La santé financière du groupe Canon est excellente !

Tout le personnel vient de recevoir le communiqué du Président de Canon Europe l'informant que Canon avait atteint en 2006 de nouveaux résultats exceptionnels !

Pour remercier le personnel de ses efforts et avoir accepté une augmentation de la productivité, une détérioration des conditions de travail et des rémunérations, les salariés du groupe ne recevront pas de prime de 500 € cette année, mais 2 bouteilles de vin ! **Manière subtile d'indiquer que c'est bien le personnel qui trinque...**

Cette attitude de nos dirigeants est inacceptable et relève du mépris.

En effet, depuis plusieurs années, les résultats « record » du groupe Canon sont effectués **au détriment des conditions de vie et de travail du personnel** et la Direction nous invite, dans ses « kick off » ou autres événements à fêter cela... Les salariés payent et les actionnaires encaissent.

Cette situation démontre bien que l'obtention de bons résultats n'est pas synonyme d'avancées sociales pour le personnel alors qu'il serait en droit d'attendre un juste retour sur son investissement.

Bien au contraire, on constate que nos dirigeants, sont avant tout investis d'un mandat de gestion. L'augmentation des ventes, de la productivité, la réduction des coûts et les tentatives de remise en cause de l'emploi et des acquis sont les moyens utilisés pour atteindre les objectifs de rentabilité fixés par le Groupe.

Même si le personnel n'est pas dupe de cette stratégie et refuse de se résigner, il en subit pleinement la pression. Le sondage effectué par le groupe en Europe est révélateur du ras le bol du personnel ! En effet, tous les indicateurs sont dans le rouge cette année.



Hajime Tsuruoka, President of IBCE and President of Canon Europa



CGT UES CANON

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

La nouvelle tendance de Canon **vise à manipuler le personnel** à travers de nouvelles méthodes de management, toujours dans le but d'augmenter la productivité. La Direction souhaite, à travers différents concepts tel que le San Ji, instituer de nouveaux repères ou valeurs d'entreprise afin que le personnel adhère pleinement à ses objectifs et fasse abstraction de ses préoccupations personnelles ou de ses revendications.



La CGT, consciente de cet environnement et de ses conséquences sur l'emploi, les rémunérations et les conditions de travail a mené une multitude d'actions en 2006 qui ont porté leurs fruits dans la défense des intérêts du personnel. Nous vous proposons un bref rappel des faits majeurs.

Le Tribunal ordonne l'arrêt d'Oracle et le respect de la loi en matière de consultation.

Nous venons d'obtenir un grand succès pour le personnel. **Le Tribunal vient d'ordonner l'arrêt de la mise en place d'Oracle** et oblige la Direction à soumettre un projet global sur tous les établissements de l'UES. En effet, la Direction pour se conformer aux directives européennes, a pris la lourde responsabilité au mois de juillet de déployer l'ERP Oracle sans au préalable avoir, comme le prévoit la loi française, consulté les instances. Il va sans dire qu'un tel projet, au-delà des modalités pratiques de mise en œuvre aura de lourdes conséquences sur l'organisation du travail et à terme sur l'emploi.

Cette ordonnance du **Tribunal vient sanctionner une pratique de la Direction qui devient récurrente à savoir que pour atteindre ses objectifs, elle est prête, dans certains cas, à transgresser la législation.**

Certains responsables, frustrés par cette décision, jouent les victimes en critiquant la démarche des instances et considèrent anormal que la Direction soit sanctionnée par le Tribunal pour ne pas avoir respecté la loi. Vous avez dit « San Ji » !

Pour la CGT, cette décision est importante car même si Oracle est déployé tôt ou tard, les instances pourront **faire valoir leurs prérogatives et défendre les intérêts du personnel, ce qui paraît indispensable** lorsque l'on voit les répercussions négatives de la mise en œuvre de ce projet dans certains pays.

La sous-traitance de la maintenance technique ne doit pas se faire au détriment de l'emploi.

Après avoir essayé d'imposer la sous-traitance de la maintenance technique, la Direction a été contrainte une fois de plus par le Tribunal de Nanterre en février 2006, de soumettre un projet aux instances.

Le Tribunal a compris que le transfert de l'activité technique vers un sous-traitant constitue une menace importante pour l'emploi des techniciens.

Après plusieurs mois de discussions, ce projet est toujours à l'étude au niveau des instances qui, non convaincues par les arguments de la Direction, **exigent des garanties et des engagements fiables en terme d'emploi.** Il va sans dire que la population technique devra, en 2007, soutenir l'action des élus CGT.

Notre couverture Mutuelle Prévoyance, l'action a payé !

Comme nous vous l'avons indiqué le 23 novembre 2006, les négociations relatives à la couverture mutuelle prévoyance sont sur le point d'aboutir favorablement pour le personnel.

Alors qu'aucun accord n'a encore été signé entre les partenaires sociaux et la Direction, M.

Chrétien s'est empressé d'envoyer un communiqué à tout le personnel le 18 décembre 2006, pour annoncer les résultats des négociations et court-circuiter les syndicats, laissant entendre que cette avancée sociale a été obtenue grâce à lui et à la Direction Générale.

M. Chrétien à l'art et la manière de manipuler l'information. Il oublie de rappeler que l'an dernier, à la même époque, il envisageait une augmentation importante des cotisations et une baisse de la couverture sociale, allant même jusqu'à organiser des réunions d'information courant janvier 2006 pour expliquer au personnel que malgré une augmentation des cotisations, il y aurait lieu de remettre en cause ultérieurement la couverture sociale. **Seule l'action de la CGT a permis en début d'année de maintenir le niveau de prestation actuel.**



M. Chrétien, affolé d'avoir dû prendre en charge la moitié de la hausse des cotisations au 1^{er} janvier 2006 et conscient que le prestataire envisageait d'appliquer une nouvelle hausse prochainement, a été placé dans l'obligation de mettre le cabinet Verlingue en concurrence.

Après plusieurs mois d'étude de propositions et de négociations avec les délégués syndicaux, il est devenu évident que le Cabinet Verlingue, en tant que courtier Conseil, a eu une attitude déloyale. **M. Chrétien a même convenu qu'il avait été abusé !** Résultat des courses, nous avons obtenu un maintien de la couverture actuelle et une extension des garanties, avec une réduction des cotisations pour les deux ans à venir.

Il est clair que si la CGT, en décembre 2005, avait laissé agir M. Chrétien, nous n'aurions pas la satisfaction d'avoir obtenu ce résultat aujourd'hui.

L'application du SMIC et du minimum conventionnel garanti désormais respectée chez Canon.

En début d'année, la CGT s'est aperçue que la Direction ne versait pas le SMIC ou le minimum conventionnel à certains commerciaux, et a mené un certain nombre d'actions pour contraindre la Direction à respecter les dispositions légales en la matière. Au mois de septembre, la Direction a procédé à la régularisation du SMIC pour les commerciaux ayant été lésés au cours des 5 dernières années.



Au mois de janvier 2007, tous les cadres de l'UES Canon verront réactualiser leur coefficient hiérarchique en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise. Cette mise à jour permettra d'effectuer les régularisations de salaire en fonction du minimum conventionnel garanti sur les 5 dernières années. **Le montant prévu pour cette régularisation avoisine 600 000 €**

Après le scandale de l'indemnisation des congés payés, qui a permis de distribuer à l'époque près de 20 millions de francs au personnel, cette nouvelle action a contraint la Direction à respecter la législation concernant les minimums garantis.

Le budget dotation sociale des C.E. porté à 1,18 %.

Après avoir voulu profiter de la fusion de CCI avec Canon France pour réduire le budget du C.E. de 1,15 % à 1 %, et face à notre détermination, la Direction Générale a été contrainte de revenir sur cette remise en cause qui aurait eu pour conséquence de priver les salariés d'un grand nombre de prestations. Par ailleurs, nous avons obtenu d'inclure le budget dédié au tournoi multisports dans la dotation sociale qui est passée ainsi de 1,15 % à 1,18 % de la masse salariale.

Contrôle judiciaire relatif à l'indemnisation des congés payés.

Suite à la régularisation des congés payés, le C.E. Canon France avait engagé une procédure judiciaire pour obliger la Direction à verser le budget dû au C.E. qui était lié aux salariés ayant quitté l'entreprise.

Le C.E. ayant obtenu gain de cause, en première instance, M. Chrétien a jugé utile de faire appel de cette décision.

La Cour d'Appel de Versailles a confirmé le premier jugement et a mandaté un expert judiciaire pour vérifier la validité des sommes dues au C.E.

Alors que la Cour d'Appel avait exigé que l'expertise soit finalisée au plus tard fin octobre, nous avons appris que M. Chrétien n'avait fourni aucun élément à l'expert, ce qui a eu pour conséquence de différer le jugement en 2007.

Nouvelle politique véhicules

La Direction s'apprête à annoncer sa nouvelle politique véhicules. Ces dernières années, la Direction avait modifié la procédure en favorisant le véhicule personnel, aujourd'hui elle fait marche arrière !

Coincée entre les directives européennes Canon en la matière et la nouvelle taxe sur les véhicules société (TVS), l'orientation qui se dégage est de réduire les coûts. Cela conduit la Direction à remettre en cause un certain nombre d'acquis, d'attribuer des véhicules pas forcément adaptés à certaines populations.

Ayant pris connaissance des nouvelles orientations, nous avons demandé à la Direction d'aborder ce point avec les représentants du personnel début janvier 2007.

Mission CHSCT relative aux conditions de travail du personnel.

Nous avons constaté depuis ces dernières années une détérioration importante des conditions de travail liée, productivité oblige, à une intensification de la charge de travail ainsi qu'à une réduction des coûts et des charges. Cela se traduit par un manque de moyens pour effectuer son travail correctement (locaux exigus, outils non adaptés, etc.), des situations de stress liées à la surcharge de travail et aux méthodes de management, générant des problèmes sur la santé physique et morale du personnel.

Face à ce constat et à l'immobilisme de la Direction, la plupart des CHSCT de l'UES ont décidé de mandater un expert pour effectuer **une mission visant à auditer les conditions de travail du personnel et de préconiser un plan de prévention.**

La réponse de la Direction ne s'est pas faite attendre, M. Chrétien vient de donner la consigne à tous les PDG des établissements concernés d'engager une procédure devant les tribunaux pour que cette mission ne soit pas réalisée.

La Direction Générale est consciente que la mission d'expertise est de nature à remettre en cause un certain mode de management et des pratiques scandaleuses, proches du harcèlement dans certains établissements.

La Direction n'est pas à une contradiction près. Elle convie les salariés autour d'un verre de champagne mais refuse de voir intervenir un expert susceptible d'aider à l'amélioration des conditions de travail !

Pour la CGT, tout sera mis en œuvre pour que ces missions aient lieu. Il est indispensable de stopper la spirale dans laquelle la Direction entraîne les salariés qui se traduit aujourd'hui par de la souffrance au travail.

Parallèlement à cette démarche, le CCE vient de constituer une commission visant à faire respecter les droits fondamentaux dans l'entreprise. Les domaines visés sont : le respect de la législation et des libertés individuelles, tout ce qui a trait au harcèlement, à la discrimination syndicale.

Une information complète sera prochainement adressée aux salariés afin qu'il puissent saisir cette commission en cas de besoin.

Pour la CGT, les actions que nous avons menées en 2006 ont été positives pour le personnel. Un grand nombre de démarches ont dû être menées pour faire respecter les dispositions légales, préserver l'emploi et les acquis et obtenir de nouvelles avancées sociales (budget du CE, mutuelle prévoyance, etc.).

Comme on peut le constater, la Direction n'hésite pas à spolier les salariés (SMIC, congés payés, etc.) et à transgresser les dispositions légales pour imposer ses projets et atteindre ses objectifs. Un grand nombre de dirigeants de l'entreprise ne respectent plus certaines valeurs morales et se permettent de tenir un discours visant à légitimer des actes de gestion tout en sachant qu'ils sont « hors la loi ».

Aujourd'hui, la Direction tente de discréditer les actions menées par la CGT chez Canon, considérant qu'elle sème la zizanie, remet en cause et perturbe les actes de gestion de l'entreprise.

Il est nécessaire de rappeler que la CGT défend des valeurs telles que la liberté, l'égalité, la justice, la solidarité, elle se bâtit pour que ces idéaux se traduisent dans les garanties individuelles et collectives.

Au sein de Canon France, la CGT exercera donc son rôle de contre-pouvoir et mènera toutes les actions utiles, dès l'instant où la Direction ne respectera pas la loi ou mettra en place des projets et politiques préjudiciables pour le personnel.

La CGT tient à remercier l'ensemble du personnel pour sa confiance renouvelée lors des dernières élections professionnelles 2006, qui l'a placée première centrale syndicale, et son soutien qu'il témoigne aux élus dans l'accomplissement de leurs actions quotidiennes.

A l'occasion de cette fin d'année, les élus CGT vous souhaitent de bonnes fêtes et vous donnent rendez-vous en 2007 pour de nouvelles conquêtes sociales.

