



OBJECTIFS

Flash
actualités
mai 2007

*Le dialogue social chez Canon,
reste une question de rapport de force...*

Après avoir convenu lors des réunions kick-off de début d'année qu'il existait un réel problème de motivation du personnel et de la nécessité de renouer le dialogue social dans l'entreprise, fort est de constater que la Direction Générale n'a pas modifié ses méthodes de management, ni engagé de démarches pour prendre en compte les préoccupations des salariés.

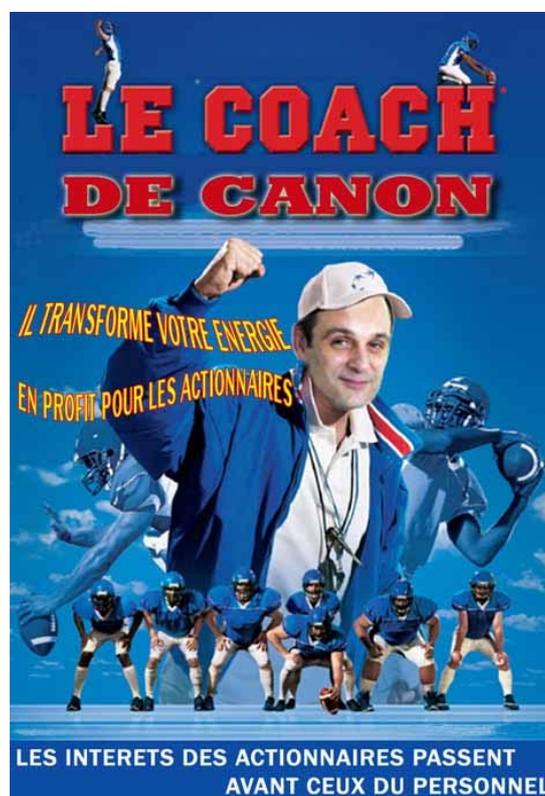
La Direction, pour motiver le personnel, propose un nouveau concept « Move ». Il est demandé « à chacun mais collectivement » de s'engager davantage pour accroître la rentabilité et ainsi augmenter les profits.

Au-delà des concepts de management qui se suivent et se ressemblent, on constate une nouvelle fois que les intérêts du personnel sont systématiquement occultés par la Direction.

Les conflits permanents avec les représentants du personnel sont liés au fait que **la Direction Générale n'accepte pas** que les élus fassent valoir leurs prérogatives et interviennent dans le cadre de la mise en œuvre des projets ou orientations de l'entreprise ou s'oppose aux remises en cause des acquits.

La Direction Générale ne lésine pas sur les moyens pour convaincre le personnel d'adhérer à ses orientations même si elles sont néfastes pour ce dernier. Elle fait de plus en plus appel à des « spécialistes en communication » qui ont pour mission, à grand renfort de démagogie, de porter « la bonne parole »...

Nous vous proposons un tour d'horizon des dossiers qui ont fait ou font l'actualité sociale de l'entreprise et qui démontrent que le dialogue social est loin d'être une réalité chez Canon



L'Oracle au service de qui ?



Suite à la décision du TGI de Nanterre du 15 décembre 2006, qui avait ordonné de suspendre la mise en œuvre du déploiement de l'ERP Oracle compte tenu que **la Direction n'avait pas respecté les dispositions légales** en matière d'information consultation des instances, la Direction a été contrainte de reprendre toute la procédure et de présenter son projet aux 21 instances de l'UES (CCE, 10 CE et 10 CHSCT). Sur cette base, début février 2007, tous les élus ont reçu une nouvelle version du projet Oracle.

Compte tenu du nombre important d'instances à consulter, et afin d'organiser les procédures d'information consultation des instances, un dispositif de déroulement a été entériné avec la Direction. Un expert en « nouvelles technologies et conditions de travail » a été également mandaté par le CCE pour analyser les conséquences de la mise en place de l'ERP Oracle.

L'expert qui assiste les élus doit produire 4 rapports au niveau du CCE et des CE et 3 pour les CHSCT. **L'objectif est d'analyser les conséquences économiques, organisationnelles et sur les conditions de travail** de la mise en œuvre du déploiement d'Oracle.

Une réunion du CCE est prévue le mercredi 16 mai 2007, au cours de laquelle l'expert présentera aux membres son premier rapport d'expertise.

La Direction a fini par comprendre qu'elle ne pourrait pas passer en force son projet Oracle, comme elle avait tenté de le faire l'année dernière, pour se conformer au planning de Canon Europe, **quitte à ne pas respecter les obligations légales.**

Pour les élus CGT, la mise en place d'Oracle ne doit pas se faire au détriment de l'emploi et des conditions de travail. Aujourd'hui, le recours à l'expert doit nous permettre de nous éclairer sur ces aspects et nous permettre de prévenir certaines situations et d'exiger des garanties.

Le Tribunal impose de verser la participation à tous les salariés de l'UES



La Cour d'Appel de Versailles vient de débouter la Direction et confirme que la participation **doit être mutualisée au niveau de l'UES et versée à tous les salariés.**

Hormis l'aspect légal, la justice a ordonné à la Direction de respecter les engagements qu'elle avait pris lors de la filialisation. A savoir, que les accords d'Entreprise Canon France seraient appliqués au niveau de tous les établissements de l'UES.

Il est clair que la Direction voulait se servir de la participation comme moyen de motivation et de récompense en mettant en concurrence les établissements entre eux ! Le communiqué de propagande adressé le 16 avril 2007 par la Direction Générale à tout le personnel illustre bien sa position en la matière.

La Direction Générale oublie de dire au personnel que la loi permet à l'entreprise, en cas d'augmentation du capital, de proposer au personnel d'acheter des actions. **Or curieusement, la Direction, qui avait là, un moyen d'impliquer le personnel comme elle le souhaite tellement, a catégoriquement refusé que les salariés puissent devenir actionnaires de l'entreprise.**

Elle omet aussi d'indiquer que les établissements n'ont aucune autonomie et, quelle que soit la performance des salariés ou de l'établissement, ces derniers ne sont pas maîtres de leurs résultats ni des manipulations financières effectuées par Canon.

Par exemple, en 2005, Canon France a été obligé de renflouer 4 CBC déficitaires : a-t-on demandé l'avis aux salariés de Canon France ? De même, en 2006, le CBC Ile de France a vu son résultat pénalisé car Canon France a décidé de revoir la facturation de la prestation technique des grands comptes, a-t-on demandé l'avis aux salariés du CBC IDF ?

Depuis la filialisation seulement 4 établissements ont pu dégager de la participation !

Il faut rappeler que la **participation répond à une obligation légale.** Canon a tout fait pendant des années pour ne pas la verser aux salariés en manipulant les résultats. Pour preuve, Canon France a fait l'objet d'un redressement fiscal en 2004, le fisc considérait que la société jouait sur les marges commerciales... C'est à ce titre que tous les salariés de l'UES ont bénéficié en 2004, de la participation.

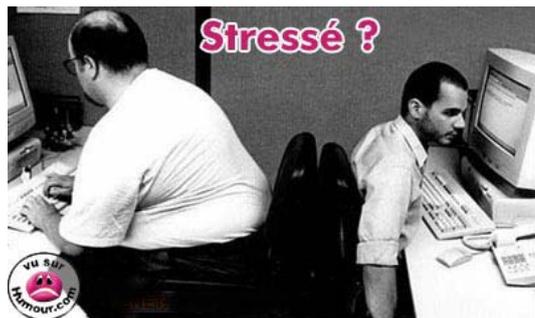
Aujourd'hui, Canon fait à nouveau l'objet d'un contrôle fiscal.

Grâce à la décision de justice et à l'action de la CGT, la direction va être obligée de reconstituer la réserve de participation pour l'exercice 2005 et doit verser à tous les salariés des établissements la part qui leur est due.

Pour la CGT, il ne faut pas se tromper de combat et succomber aux discours démagogiques et individualistes de la Direction.

La participation est un revenu occasionnel, non garanti. Elle ne peut en aucun cas se substituer à une politique salariale adaptée, reconnaissante des efforts fournis par le personnel.

La Direction conteste les missions d'expertises des CHSCT



Face aux constats issus de la procédure de droit d'alerte initiée par le CCE, les membres avaient préconisé lors de la réunion du 1^{er} juin 2006 d'engager une mission d'expertise sur les conditions de travail du personnel.

Les membres du CCE avaient proposé à la Direction d'engager une seule mission d'expertise qui serait positionnée au niveau de l'UES. Après avoir indiqué qu'elle n'était pas opposée au principe de cette expertise, **la Direction après plusieurs mois, a finalement indiqué au CCE qu'elle refusait la prise en charge de celle-ci.**

De ce fait, le CCE a demandé aux CHSCT des établissements de l'UES d'engager cette mission d'expertise au niveau de leur établissement, ce qui a été effectué par les CHSCT de Canon France et des CBC Ile de France, Rhône Alpes, Méditerranée, Ouest Atlantique et Nord Picardie Normandie.

Les Présidents des CBC et de Canon France ont bien évidemment refusé catégoriquement cette mission d'expertise et certains Présidents ont d'ores et déjà engagé une contestation devant le Tribunal de Grande Instance en vue de demander l'annulation de l'expertise sur les conditions de travail.

Le Tribunal de Grande Instance de Lyon, qui a été saisi par le Président du CBC Rhône Alpes vient de rendre son verdict. **M. Rondeau a été débouté de ses demandes et le tribunal a confirmé le mandatement de l'expert effectué par le CHSCT.**

Il est à souligner que le **Tribunal a constaté qu'il existait de nombreux manquements en matière d'hygiène et de sécurité et conditions de travail au sein du CBC Rhône Alpes.**

Il est clair que cette décision de justice sanctionne une nouvelle fois la Direction qui voulait, par cette démarche judiciaire, éviter qu'un expert puisse aborder la question de la dégradation des conditions de travail due au manque de moyens, à l'intensification de la charge de travail, au stress, aux problèmes liés au management, etc.

Le Tribunal de Nanterre, pour le CHSCT Canon France et d'Aix en Provence pour le CHSCT du CBC Méditerranée, ont été saisis par la Direction, ils devraient rendre leur verdict avant la fin du mois.

La Direction contrainte de respecter le Minimum Garanti Conventionnel



Grâce à l'action des élus CGT, une irrégularité concernant la rémunération des cadres et plus particulièrement des commerciaux vient d'être réglée. En effet, l'année dernière, tous les commerciaux dont la rémunération mensuelle n'était pas équivalente au SMIC, sur les exercices allant de 2001 à 2006, ont fait l'objet d'un rattrapage.

Il en a été de même pour les commerciaux qui n'avaient pas perçu le minimum garanti conventionnel annuel sur ces mêmes années. De plus, depuis janvier 2007 le coefficient hiérarchique de tous les cadres a obligatoirement été réactualisé et figure sur le bulletin de salaire du salarié, ainsi ils peuvent vérifier s'ils perçoivent le minimum garanti annuel.

Notre intervention a permis à de nombreux salariés de toucher ce qui leur était dû. Il va sans dire que la Direction a créé une polémique, laissant entrevoir, à qui veut bien l'entendre, qu'ils auraient perçu un complément salarial non mérité.

Pour la CGT, cette situation est scandaleuse. Après avoir tiré la rémunération des commerciaux vers le bas pendant des années, au point d'être devenue hors la loi, la Direction légitime sa démarche et tente de culpabiliser le personnel. Dans ce contexte et face à ce type de management, il n'est pas étonnant de constater un turn-over de 46 % des commerciaux au niveau des CBC de l'UES !



Depuis des années, les élus CGT demandent **l'ouverture de réelles négociations sur les pay-plans** des commerciaux. Pour l'heure, la Direction a pris conscience que sa politique n'est plus adaptée et nous a indiqué qu'un nouveau pay-plan devrait voir le jour en 2008. Il est clair que les élus CGT exigeront d'être associés à l'élaboration de ce dernier.

La Direction entrave la Mission d'expertise sur les congés payés et budget du CE



Suite à la régularisation du calcul des congés payés et à l'indemnisation du personnel en 2001, un contentieux persistait concernant le budget du C.E. Canon, ce dernier considérait ne pas avoir perçu les sommes qui lui étaient dues par l'entreprise suite à cette régularisation.

Le C.E. Canon, qui avait saisi le tribunal sur ce sujet, a obtenu gain de cause auprès du TGI de Nanterre qui a ordonné à l'entreprise de verser 30 500 € au C.E. La Direction a cru bon de contester ce jugement devant la **Cour d'Appel de Versailles qui a confirmé la décision du TGI et ordonné la nomination d'un expert judiciaire** pour vérifier si le C.E. n'avait pas été lésé par la Direction lors du calcul des indemnités.

Lors d'une réunion au mois de mai 2006 entre l'expert, la Direction et le secrétaire du C.E., Le DRH s'était engagé à adresser en juillet 2006 les éléments nécessaires pour permettre à l'expert judiciaire d'effectuer sa mission.

Un an après, et malgré de multiples relances de l'expert, Le DRH ne lui a toujours pas communiqué les informations dont il a besoin pour réaliser sa mission. L'expert judiciaire, qui a fait preuve plus que de patience, vient d'informer la Direction qu'il signifiait à la justice cette situation d'entrave.

L'excellence, avec qui sans dialogue social... ?



Ce rapide bilan devrait permettre de vous forger une opinion sur les comportements de nos dirigeants ! Dans les faits, ils n'ont aucun état d'âme pour arriver à leurs fins et sont prêts à spolier les salariés, entraver la mission des experts, ne pas respecter des décisions de justice, Ils obligent le personnel à adhérer à des concepts tels que le San Ji, et à souscrire à certaines valeurs, qu'ils refusent de respecter eux-mêmes. Nos dirigeants sont avant tout, des gestionnaires, prêts à tout mettre en œuvre pour casser les repères collectifs, prônant l'individualisme sachant que cela précarisera les statuts des salariés.

Vous avez dit tous ensemble...

Dans ce contexte, pour la Direction, il est clair que la CGT, représente un obstacle et un contre pouvoir qui ne lui permet pas d'œuvrer en toute impunité comme elle le souhaiterait.

Pour cette raison, la Direction Générale a mandaté M. Chrétien, M. Babey et M. Le Cruguel (RRH récemment embauché au CBC Ile de France) pour mener une politique anti-syndicale et discriminatoire à l'égard des élus CGT.

L'Inspection du Travail de Nanterre saisie sur ce point, vient d'ailleurs d'engager au sein de Canon France et du CBC Ile de France une enquête relative à la discrimination syndicale exercée à l'encontre d'un grand nombre d'élus.

Comme vous pouvez le constater, nous sommes loin des affirmations de M. De La Rüe du Can et de M. Stalin qui, dans leur courrier du 9 mai 2007 relatif au projet Oracle, soutenaient que les relations sociales s'amélioreraient dans l'entreprise.

Nous sommes les frères jumeaux du social chez Canon

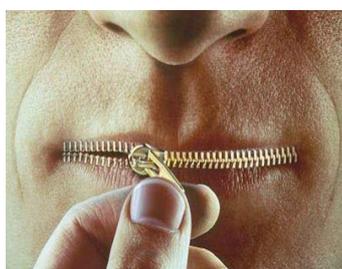
Des pros, quoi



P. Le Cruguel

E. Chrétien

L. Babey



Pour la CGT, l'instauration d'un réel dialogue social n'est possible que si la Direction Générale accepte de prendre en compte les préoccupations et les revendications du personnel, le respect de la législation et les prérogatives des instances