



OBJECTIFS

Flash

Le bien être des actionnaires dépend de votre engagement !!!

Kick-off 2010, la rentabilité au détriment du social !

Tous les salariés de l'UES ont été invités à participer aux « kick-off » organisé par leur direction. Cette année encore, l'accent a été mis sur les résultats, la performance, les objectifs de rentabilité attendus en 2010. Si les clients, ainsi que l'approche environnementale sont devenus les axes d'action de nos dirigeants, tout le monde a pu constater que les orientations sociales ou les préoccupations du personnel sont passées à la trappe !

Pour répondre aux exigences imposées par Canon Europe, la direction utilise toujours les mêmes recettes ; bien qu'elle valorise le salarié comme étant « le moteur de la réussite », tous les outils de suivi de l'activité mis en place témoignent que le salarié n'est considéré qu'au regard de sa contribution et de sa performance à l'atteinte des objectifs.



M. Bamba

Toutefois ce « moteur de réussite », à qui l'on demande de travailler « à plein régime », ne doit exprimer ni besoin, ni attente en termes de rémunération, reconnaissance professionnelle et bien être au travail !

Pour la CGT, si la réalité quotidienne nécessite d'adapter l'entreprise à l'environnement économique et concurrentiel, cela ne peut se faire au détriment de ses acteurs, à savoir **les salariés qui attendent aussi une prise en compte de leurs intérêts.**

La politique sociale de l'Entreprise ne peut pas se limiter uniquement à des opérations marketing ou des concepts tels que le « Kyosey », ou le « San Ji », dont l'objectif est de faire croire aux salariés que la satisfaction au travail suffit à combler tous les besoins !

Pour satisfaire les exigences de profit du groupe et éviter d'être pris à défaut, nos dirigeants sont prêts à remettre en cause les intérêts du personnel. En effet, pour la direction les salariés représentent avant tout **une charge salariale** qu'il faut absolument réduire quitte à remettre en cause un certain nombre d'acquis !

Dans ce contexte tous les coups sont permis dont celui d'essayer de réduire la capacité d'action de la CGT car nous constituons un rempart pour le maintien des garanties du personnel. En effet, la CGT Canon est un « contre pouvoir » qui, au fil de 35 ans d'expérience a su instaurer un patrimoine social bénéficiant à tout le personnel.

CGT UES CANON

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

Pour 2010, au même titre que la direction a fait part de ses attentes au niveau économique, **la CGT a construit sa plate-forme revendicative et ses axes d'actions au niveau social**. Nous avons ciblé cette année des actions spécifiques liées à notre actualité au niveau de l'emploi, les rémunérations et les conditions de travail...

NOS ACTIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI



Concernant l'emploi et contrairement à ce qui est soutenu, les salariés ont une épée de Damoclès au dessus de la tête et le chantage à l'emploi constitue bien souvent une monnaie d'échange.

En effet, si la conjoncture était défavorable ou si une réorganisation nécessitait un redéploiement des effectifs, la direction, comme par le passé dans des situations semblables procéderait à des licenciements.

C'est d'ailleurs ce qui vient d'être annoncé dans le cadre du projet « support et services », la centralisation des appels clients sur le CBC IDF induit 8 suppressions de postes en province.

De même, le regroupement de certains CBC pose la question des doublons de postes et certains emplois ont d'ores et déjà été supprimés...

Cette année encore, l'axe d'action de la CGT sera de veiller au maintien de l'emploi. Concernant la suppression des postes CAT, à l'issue de discussions avec la Direction lors de la réunion du CCE du 18 février 2010, nous avons obtenu la mise en place d'une commission composée de 8 membres du CCE et de représentants de la Direction. L'objectif est de trouver des solutions de reclassements sur site, pour le personnel dont le poste est supprimé.

De même, lors de cette réunion, la Direction Générale a pris l'engagement solennel de n'effectuer aucune suppression de postes « en doublon » à l'issue du regroupement des CBC.

Une question qui devra être abordée prochainement par le groupe de concertation GPEC est celle de l'évolution, à court terme, de l'emploi et des compétences ainsi que du problème de la pyramide des âges car un grand nombre de salariés sont âgés de plus de 50 ans.

A travers ce point, va se poser la question du remplacement du personnel afin d'éviter les surcharges de travail constatées déjà dans certains services.

ACTIONS POUR L'EVOLUTION DES REMUNERATIONS

Aujourd'hui, la direction pour atteindre ses objectifs formule des exigences importantes en termes de compétences et de performance, tous les outils de suivi mis en place ne visent qu'à mesurer ces critères.

L'Entretien Annuel d'Evaluation (EAE) constitue un rendez-vous qui permet à la hiérarchie de faire le point sur l'atteinte des objectifs, mais certainement pas pour aborder la question de l'augmentation salariale qui est dorénavant définie par Canon Europe. Tout le monde a en mémoire et sans doute pas digéré, le blocage des salaires en 2009...



La CGT, eu égard à l'inflation de ces deux dernières années qui avoisine les 4 %, demande pour 2010 une augmentation de 5 %. Une augmentation inférieure à ce pourcentage signifierait l'acceptation d'une perte du pouvoir d'achat. De même, dans le cadre des négociations salariales (NAO) seront abordées la revalorisation des primes et des bas salaires, où l'on constate qu'un grand nombre de nouveaux entrants sont payés au rabais.

La CGT demande cette année encore, l'ouverture de négociations portant **sur l'évolution de carrière et l'instauration d'une grille salariale Canon** définissant des seuils d'accueils minimum pour les embauches et les changements d'échelon.

Il va sans dire que la direction, au-delà des efforts fournis et des résultats même positifs (cf. résultats CCI), risque de maintenir sa logique de restriction économique et d'allouer le minimum. Sur ce point, les salariés devront arbitrer !

ACTIONS POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Aujourd'hui, l'actualité aborde les questions relatives aux conditions de travail et de manière plus spécifique, celles liées aux risques psychosociaux. Il est reconnu officiellement que les risques psychosociaux sont dus à l'exigence au travail, aux relations de travail, aux conflits de valeurs, à l'insécurité de l'emploi, etc.

Compte tenu du coût économique que représente ce phénomène, le gouvernement a engagé un certain nombre d'actions pour obliger les entreprises à mettre en place des dispositifs de prévention.



Vous venez de recevoir un courriel de la Direction Générale annonçant que Canon était noté en « vert » dans le classement des entreprises ayant déposé leur plan d'action de prévention du stress au travail ! Il n'y a rien de surprenant à cela vu que le ministère du travail avait placé les entreprises de plus de 1000 salariés dans l'obligation d'engager des négociations, ou de mettre en place un plan d'action avant février 2010.

Sur ce point, Canon a pu se dédouaner facilement de cette obligation car la CGT, dès le mois d'avril 2009, avait invité la direction à mettre en place un comité de pilotage pour aborder la question des risques psychosociaux mis en évidence dans les 5 rapports d'expertises produits à l'issue des missions dans les établissements de l'UES.

Au mois de décembre 2009, le Comité de Pilotage a entériné des plans d'actions, le principe d'une charte élaborée par M. Le Gall et proposé d'élaborer un accord d'entreprise prévoyant un dispositif de prévention des risques psychosociaux.

Si Canon se met au vert, les salariés sont dans le rouge !

Au travers des risques psychosociaux se pose la question de l'organisation du travail. En effet, Au lieu d'adapter l'organisation, les rythmes de travail, les horaires, à l'homme, on demande à ce dernier de s'y adapter quitte à générer des conséquences nuisibles sur sa santé.

Le plaisir de travailler cède la place à la souffrance lorsque, de libérateur, le travail devient aliénateur. Comme l'explique Christophe Dejournes, (Psychiatre), le travail qui comme on l'a vu « s'inscrit comme médiateur dans la construction de l'identité et de la santé », peut également « contribuer à désorganiser l'identité, voire à la détruire et il devient alors un facteur pathogène de grande puissance ».

Aujourd'hui, le « travailler mieux » ou le « bien être au travail » ne peut se limiter chez Canon à une simple formule. **Il existe des dispositions légales en termes de prévention des risques professionnelles qui ne sont pas respectés par la Direction**, ce qui constitue un manquement mettant en danger la santé du personnel.

Pour la CGT, la mise en place **d'un accord d'entreprise devient une urgence**. Dans la lignée, nous souhaitons aussi aborder cette année la prévention du phénomène de « l'usure au travail » générée par la pénibilité ainsi que des troubles musculo-squelettiques.

Le rapport de force est la condition pour faire avancer vos revendications

Aujourd'hui, la direction ne se trompe pas quand elle invite les salariés à s'engager pour permettre la réussite de l'entreprise... mais grosse déception quand elle impose la rigueur en guise de récompense !



Pour la CGT, les salariés doivent exiger la contrepartie de leurs efforts et devenir « acteurs » pour faire aboutir leurs revendications.

Si la CGT constitue un moyen pour structurer les revendications et organiser l'action, la participation et le soutien des salariés constituent la condition et la force qui permet de faire avancer les revendications.

PLATEFORME REVENDICATIVE CGT 2010

La CGT Canon a défini les principaux axes revendicatifs qui orienteront ses actions au sein de l'entreprise pour l'exercice 2010. Bien entendu, cette plateforme revendicative n'est pas exhaustive et sera adaptée en fonction de l'actualité et des revendications du personnel.

ACTIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI

- Embauche de personnel sur les secteurs ou services en surcharge d'activité.
- Transformation des contrats intérimaires de longue durée en CDI.
- Garanties de maintien de l'emploi sur site des postes qui s'avèreraient être en doublons dans le cadre des regroupements des CBC.
- Reclassement, aux mêmes conditions salariales et sur le même site, des salariés CAT concernés par des suppressions de poste dans le cadre du projet services et support.
- Obtenir la mise en place d'une véritable GPEC (Gestion prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) afin de pouvoir anticiper les conséquences des stratégies de l'entreprise sur l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences.
- Mise en place d'un réel plan d'action en faveur de l'emploi des Seniors fondé sur une évaluation et un diagnostic de leur situation et de leurs attentes.

ACTIONS POUR L'EVOLUTION DES REMUNERATIONS

- Augmentations salariales de 5 % en 2010 avec application d'un forfait de 113 € mensuels pour les salaires inférieurs à 2 250 € (*proposition qui tient compte du blocage des salaires de 2009*).
- Revalorisation des primes et indemnités de 5 %.
- Instauration d'une grille salariale « Canon » de classifications définissant les seuils d'accueil minimum pour les embauches et les changements d'échelon pour les filières administrative, technique et commerciale (*déjà en place pour les vendeurs*).
- Mise en place d'un plan d'évolution de carrière du personnel (fonctions, métiers, classifications, etc.).

ACTIONS POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Mise en place d'un véritable **Document unique** relatif à l'évaluation des risques professionnels et psychosociaux permettant la mise en œuvre de plans de prévention.
- Mise en œuvre de plans d'actions sur les risques psychosociaux pour la population administrative, technique et commerciale, suite aux expertises menées dans l'entreprise sur le stress.
- Audit sur la pénibilité et les troubles musculo-squelettiques (TMS) pour pouvoir mettre en place un plan de prévention adapté aux métiers et tranches d'âge du personnel de l'UES Canon.