



COMPTE-RENDU DE LA REUNION AVEC LA DIRECTION SUITE AU MOUVEMENT DU 26 NOVEMBRE 2010

La direction représentée par Messieurs Rondeau et Denoual a reçu les salariés mobilisés, le 30 novembre afin de prendre en compte **leurs revendications** (plate-forme ci-jointe).

Après l'expression de chacun, une entrevue avec les délégués syndicaux a permis de dégager quelques pistes de travail ainsi que des engagements concernant principalement les conditions de travail de notre établissement.

- **Embauche** d'un technicien en CDD d'un an sur la Manche (50), 8 postulants seront reçus le 1^{er} décembre 2010.
- **Politique IP :**
 - Une étude de mutualisation avec la région parisienne va être présentée.
 - La spécialisation des techniciens IP sera à l'ordre du jour avec abandon des produits offices et prise en compte des « light production ».
- **Pièces détachées :** Arrêt des blocages de réapprovisionnement accepté.
- **Harmonisation des réseaux :** M. Rondeau s'engage à régler les nombreux problèmes d'organisation vécus au quotidien par les techniciens :
 - Préparation des installations.
 - Lot voiture adapté.
 - Remplacement des outils nécessaires au technicien (tournevis, ordinateur Portable, etc.).
 - Diminution des trajets.
 - Plus d'autonomie.
 - Support au dépannage (révision du système DAT).
 - Prise en compte du temps hors pied machine.
 - Etude de la pénibilité.

Sur se sujet de réorganisation, Messieurs Rondeau et Denoual se sont engagés à développer **une véritable communication afin de renouer le dialogue.**

- **Politique salariale**

Décision locale :

- Un effort particulier sera fait pour l'augmentation des plus bas salaires, une enveloppe sera réservée à cet effet.
- Laurent Paris s'est engagé, pour les commerciaux, à revoir « les poids de zone » avec plus d'équité lorsque le parc sera épuré.

Revendication soumise à la décision nationale : (DRH Canon France)

- Pour chaque catégorie de personnel technique et administratif, mise en place d'un salaire minimum d'embauche harmonisé sur l'ensemble des filiales avec création d'une grille salariale.
- Un point serait fait sur la rémunération des techniciens ayant atteint 5 ans d'ancienneté.
- Demande d'un système de motivation pour le personnel bloqué dans sa classification, la direction a pris note.
- Etude et plan d'action sur la pénibilité.

• Formation :

- La Direction s'engage à ne plus envoyer de techniciens non formés aussi bien sur les spécificités que sur les produits.
- Les réunions techniques seront plus orientées sur le cœur de métier et sur l'échange des connaissances.

JL Denoual et C. Rondeau se sont engagés à revenir vers nous début de semaine prochaine pour présenter leur plan d'actions sur les 25 points exposés par les salariés concernant **l'organisation, la communication et l'amélioration des conditions de travail**.

Ils transmettront au DRH de Canon France à Courbevoie nos demandes concernant les grilles salariales, les salaires minimums d'embauche par catégorie, l'attribution d'une prime liée aux excellents résultats du Groupe, ainsi que l'ouverture d'un vrai dialogue sur la pénibilité.

Nous avons évoqué à plusieurs reprises que la course aux résultats imposée aux responsables des établissements et des différentes entités ne faisait qu'accroître et aggraver **le stress, les risques psychosociaux** entraînant directement des effets néfastes sur la santé des salariés. Les nombreux arrêts de travail de l'établissement en augmentation en sont bien la preuve flagrante.

Nota : en ce qui concerne les jours de grève, la journée du mardi 30 novembre est considérée comme une journée de réunion. Pour les deux autres journées Jean-Louis Denoual et Christophe Rondeau transmettront au DRH Canon notre demande d'avoir la possibilité de poser un ou deux jours de RTT.

Les techniciens, confiants, ont décidé de lever la mobilisation à la suite de cette intervention.

Dernière minute : Si le dialogue s'est bien renoué **avec de nouveaux interlocuteurs** au sujet des problèmes locaux, il n'en est pas de même avec le DRH Canon France.

M. Le Disert nous claque la porte aux nez estimant qu'il ne semble pas utile de traiter au niveau central les revendications ou préoccupations du personnel qui selon lui relèvent d'une approche locale. Il propose de rencontrer les Délégués Syndicaux Centraux dans le cadre des NAO 2011 lors de la première quinzaine de Février !!! Nous considérons que cette réponse relève de la « politique de l'autruche » et s'assimile à de la provocation. La Direction générale devra en assumer les conséquences. **Une fois de plus, en haut lieu, c'est l'expression des salariés qui est ignorée, bafouée et méprisée !!!**



Détails de la plateforme revendicative intersyndicale – 26 novembre 2011.

Population technique	Population administrative	Population commerciale
Embauche : - Un technicien Manche - 2 techniciens Lille / District	Embauche : - Un gestionnaire clientèle - ½ CDI accueil	
Respect des définitions de fonction, classification et seuils d'embauche (réduction des écarts des salaires de l'entreprise).	Arrêt des réorganisations continues. Arrêt des polyvalences improvisées. Respect des salaires, classifications, déblocages des carrières.	Arrêt des contrôles continuels. Trop de tâches administratives.
A travail égal salaire égal	A travail égal salaire égal	
Diplômes en correspondance avec classifications et métiers.	Diplômes en correspondance avec classifications et métiers.	
Retour à une vraie qualité de service (pièces détachées, respect des décisions et des responsabilités des techniciens).		
Formation adaptée aux interventions.		
Arrêt des contrôles / flicages = sanctions.		
Respect des horaires de travail (12h30 / 14 h)	Respect des horaires de travail (12h30 / 14 h)	Respect des horaires de travail (12h30 / 14 h)
Travail à domicile comptabilisé		Travail à domicile comptabilisé et dépassement d'horaire rémunéré
		Equité vis-à-vis des poids de zone
Arrêt des méthodes managériales musclées.	Arrêt des méthodes managériales musclées.	Arrêt des méthodes managériales musclées.
Respect du dialogue social et IRP.	Respect du dialogue social et IRP.	Respect du dialogue social et IRP.
Négociations sur la pénibilité (création d'une commission ?)		Révision du pay-plan avec les IRP (adaptation avec CRM)
Prime de fin d'année de 1000 €	Prime de fin d'année de 1000 €	Prime de fin d'année de 1000 €
Harmonisation des décisions sur l'ensemble du territoire		