



# OBJECTIFS

**Tous dans l'action  
Mercredi 8 Décembre 2010**

**Ras le bol !**

*de la surcharge de travail*

*de l'absence de reconnaissance  
et d'évolution de carrière*



*des restrictions salariales*

*de la détérioration des conditions de travail*

**TROP DE MEPRIS**

**Exigeons dès maintenant l'ouverture de négociations.**

Les mois et réunions avec les représentants du personnel se succèdent et le dialogue social avec la Direction tourne au dialogue de sourd !

Pour permettre de dégager un profit acceptable pour les actionnaires, **la Direction économise sur tout**, refusant les embauches, grignotant les avantages acquis, bloquant les salaires et les promotions.

Loin de « travailler mieux », **nos conditions de travail deviennent inacceptables**. Tout le personnel doit assumer **une surcharge d'activité avec une réduction des moyens, sans aucune compensation ni reconnaissance salariale**.

On constate que la Direction, loin d'apporter des réponses aux multiples doléances du personnel lors des réunions avec vos élus, se sert de celles-ci pour imposer des projets qui pour l'essentiel sont dictés par Canon Europe. Sous prétexte de s'adapter au marché, ces projets ont tous pour finalité d'augmenter la productivité et de réduire les coûts, quelles qu'en soient les conséquences pour le personnel.

Plusieurs de ces projets sont d'ores et déjà en phase de déploiement et sont susceptibles de remettre en cause l'emploi, les conditions de travail et les rémunérations, à savoir, le projet supports et services, le rapprochement avec OCE, le partenariat avec HP, le projet One Canon, Canon Academy, l'externalisation de certaines activités (DSI, comptabilité, CRC, sous-traitance technique, etc.).

**CGT UES CANON**

17, quai du Président Paul Doumer 92414 Courbevoie cedex  
E-mail : [cgt.ues.canon@free.fr](mailto:cgt.ues.canon@free.fr) - Site Internet : [www.cgtcanon.com](http://www.cgtcanon.com)

Dans ce contexte, la vigilance des élus est essentielle pour que les intérêts du personnel ne soient pas remis en cause, et il est de notre responsabilité de vous alerter et de vous demander du soutien dès l'instant où la direction refuse toute négociation.

### **Aujourd'hui nos doléances sont légitimes.**

Si tout le personnel en convient et s'implique pour que l'entreprise s'adapte au marché et soit profitable, cela ne doit pas se faire au détriment des salariés ! Le « travailler mieux » prôné par la direction ne peut pas en rester au stade de la formule ou du slogan, ni se traduire par « **travailler plus pour gagner moins** ».

Pour nous, au regard des bons résultats du groupe et des profits dégagés grâce à notre activité et notre performance, **la Direction a largement la possibilité de satisfaire un grand nombre de revendications sans remettre en cause la pérennité de l'entreprise.** Notre couverture salariale ne peut pas continuer à être une variable d'ajustement pour pallier des contraintes budgétaires.

### **C'est maintenant qu'il faut se mobiliser !**

Il faut savoir que la direction est en train de finaliser les orientations de l'entreprise pour 2011 et que ces dernières s'inscriront dans la même politique de rigueur et d'augmentation de la productivité si le personnel ne réagit pas.

L'objectif d'une mobilisation forte du personnel aujourd'hui est de contraindre la direction à prendre en compte nos revendications.

**Nous voulons obtenir de la Direction Générale l'ouverture de négociations sur les rémunérations, l'évolution de carrière, les conditions de travail.**

Tous les budgets 2011 sont élaborés actuellement. Au mois de janvier quand la Direction annoncera ses orientations à l'ensemble du personnel, tout aura déjà été arrêté. L'objectif est de peser dès aujourd'hui dans la balance pour qu'elle prenne en compte les intérêts du personnel.

**Exigeons une répartition plus équitable des bénéfices, une juste rétribution de nos efforts et de meilleures conditions de travail.**

**Pour soutenir la plateforme revendicative et exiger  
l'ouverture de négociations avec la Direction Générale,  
l'ensemble du personnel technique, administratif, commercial  
est appelé à se mobiliser par un arrêt de travail  
le mercredi 8 décembre 2010 entre 8h00 et 12h00**



## Plateforme revendicative

Face à la détérioration des conditions de travail, liée à une politique de rigueur au niveau salarial : blocage des embauches, des salaires, restrictions budgétaires qui génèrent des contraintes nous empêchant d'exercer correctement notre métier, nous demandons l'ouverture de véritables négociations sur la base de la plateforme revendicative suivante :

### *Politique de l'Emploi dans l'entreprise*

---

- Embauche de personnel au sein du Service clients pour pallier aux départs et à l'évolution des métiers et du parc machines. (*Dans le cadre du projet supports et services la direction n'envisage pas de remplacer les salariés quittant l'entreprise*).
- Embauche de personnel au sein du service administratif pour pallier aux surcharges de travail.
- Conversion des contrats des salariés intérimaires occupant des postes non temporaires en CDI.
- Mise en place d'un réel plan d'action en faveur de l'emploi des séniors fondé sur une évaluation et un diagnostic de leur situation et de leurs attentes.
  - o Prise en compte de la pénibilité de certains métiers dans l'adaptation des postes.

### *Conditions de travail*

---

- Respect de l'accord des 35 heures et prise en compte de l'ensemble de l'activité professionnelle dans le décompte du temps de travail et paiement des dépassements en heures supplémentaires.
- Amélioration des conditions de travail avec mise en place d'un réel plan de prévention des risques psychosociaux afin de « travailler mieux » dans l'Entreprise.
- Respect des salariés et arrêt des attitudes managériales autoritaires (*transposition dans l'entreprise de l'accord du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail*).

### *Politique salariale*

---

- Ouverture de négociations salariales relatives aux exercices 2010 / 2011.
- Attribution d'une prime de fin d'année de 1000 € à tout le personnel, eu égard aux bons résultats du groupe et aux efforts fournis par le personnel.
- Ouverture de négociations avec les partenaires sociaux concernant le Plan de Rémunération Variable 2011.
- Ouverture de négociations afin de mettre en place un plan d'évolution de carrière du personnel au regard de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (fonctions, métiers, classifications, etc.).
- Réelle revalorisation salariale en cas de changement de statut, de qualification ou de métier et prise en compte de l'expérience professionnelle et des diplômes (pour pallier aux changements de fonction ou de classification sans contrepartie salariale).
- Instauration d'une grille salariale « Canon » de classifications définissant les seuils d'accueil minimum pour les embauches et les changements d'échelons pour les filières administratives, techniques et commerciales.

### *Revendications spécifiques à chaque établissement*

---

- Ouverture de négociations au niveau local pour aborder les questions spécifiques en termes d'emploi, de rémunération et de conditions de travail.