



OBJECTIFS

ADMINISTRATIFS
Tous dans l'action
Mercredi 8 Décembre 2010

Ras le bol !

de la surcharge de travail



des restrictions salariales



Réagissons !

Aujourd'hui le « ras le bol » est présent dans tous les services administratifs de l'entreprise. Les salariés nous interpellent quotidiennement pour nous indiquer qu'ils en ont assez de la surcharge de travail, du manque de moyens qui génère une détérioration des conditions de travail alors que les exigences de la Direction sont de plus en plus pressantes en termes de qualité et d'objectifs.

Tout le monde constate qu'il n'y a aucune reconnaissance et que tous les efforts d'une année se limitent, dans le meilleur des cas, à une malheureuse augmentation au mois d'avril qui ne compense même pas la perte du pouvoir d'achat !

De même et depuis des années, les changements d'échelons difficilement arrachés, ne sont même pas accompagnés la plupart du temps d'une augmentation salariale ! Il est vrai que la direction est sans doute plus préoccupée par les moyens qu'elle va trouver pour remettre en cause, comme on peut le constater aujourd'hui, le demi 13^{ème} mois.

Il est temps d'indiquer à notre Direction Générale et à Canon Europe que cette situation ne peut plus durer ! D'autant que la direction, dans le cadre des projets qu'elle va mettre en place, va imposer de nouvelles contraintes, sans contrepartie et avec toujours moins de moyens.

C'est le cas du projet « One Canon », dont l'objectif est de rationaliser, selon M. Bamba, nos structures et notre organisation avec à la clef, toujours plus d'économies sur le dos du personnel. Il est clair que la direction travaille actuellement sur un rapprochement des activités CBS et CCI au niveau commercial et

administratif. De même, elle commence à évoquer la défiliatation de Canon France en une seule structure, sujet, eu égard à l'objectif, très préoccupant au niveau de l'emploi (doublons).

Dans le registre des économies et probablement pour nous permettre de mieux nous adapter aux projets déployés, nous venons d'apprendre que Canon Europe avait réduit de près de la moitié le budget de la formation professionnelle pour 2011 !

Il est tout de même scandaleux de devoir arrêter le travail pour exiger d'obtenir les moyens de « travailler mieux », dans le but de satisfaire notre clientèle. Il semble bien que ce critère devienne, concrètement au fil du temps, davantage la préoccupation du personnel et de moins en moins celle de nos dirigeants.

Des objectifs à gogo en 2011... Oui mais avec toujours moins de moyens et de reconnaissance !

Pour la CGT, on regrette que la Direction Générale Canon France et les directeurs soient plus soucieux de satisfaire les directives et objectifs de Canon Europe pour assurer leur tranquillité, leur poste et leur bonus, même si le personnel doit « payer cher » pour cela et subir au quotidien des pressions !

Ce seront les mêmes directeurs qui tenteront aujourd'hui de vous convaincre de ne pas arrêter le travail mercredi matin et d'accepter la fatalité dictée par l'Europe et vos conditions de travail actuelles...

IL FAUT SAVOIR CE QUE L'ON VEUT, le personnel doit exprimer ouvertement et clairement son ras le bol en participant à l'action du mercredi 8 décembre 2010.

Pour se faire entendre, tous les salariés ont le devoir de participer à cette action.

EXIGEONS L'OUVERTURE DE NÉGOCIATIONS

Pour travailler mieux, obtenir des moyens et une meilleure reconnaissance de notre travail

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.