

Courbevoie, le 14 mars 2011

Monsieur Philippe Le Disert  
D.R.H. Canon France  
17, quai Paul Doumer  
92414 Courbevoie cedex

Monsieur le Directeur,

Dans le cadre des réunions de négociations annuelles obligatoires de l'UES Canon, je vous prie de trouver ci-dessous, les propositions formulées par la délégation syndicale CGT :

**1. Augmentations salariales pour 2011 :**

- Augmentation générale de 4 % pour tout le personnel avec application d'un forfait de 100 € mensuels pour les salaires inférieurs à 2 500 €.

**2. Primes et indemnités en 2011 :**

- Revalorisation des primes et des indemnités :

|  |       |
|--|-------|
| IFM (mensuelle)<br><i>(Maintien de l'IFM lors de la pose des RTT).</i> | 280 € |
| Prime de repas mensuelle   | 130 € |
| Ticket restaurant (par jour)   | 6 €   |
| Prime de transport mensuelle   | 60 €  |
| Prime de mobilité (par jour)   | 50 €  |

| <b>Indemnité repas *</b>       | Avec IFM | Sans IFM |
|--------------------------------|----------|----------|
| - Petit déjeuner               | 9 €      | 9 €      |
| - Déjeuner tous collaborateurs | 13 €     | 24 €     |
| - Dîner tous collaborateurs    | 28 €     | 28 €     |

\* Paiement de l'indemnité déjeuner pour les itinérants dès l'instant où la règle des grands déplacements est appliquée.

| <b>Indemnités kilométriques véhicules personnels hors système indemnitaire</b> |        |
|--|--------|
| 2 à 5 CV   | 0,55 € |
| 6 à 7 CV   | 0,65 € |
| 8 CV et plus   | 0,70 € |

- Remboursement des contraventions de stationnement sur la base d'un contingent de 15 procès-verbaux annuels.

**3. Emploi :**

- 3.1 Mise en œuvre des dispositions prévues dans l'accord de GPEC afin d'anticiper les conséquences des stratégies d'entreprise sur l'emploi et les compétences.
- 3.2 Embauche de personnel sur les secteurs ou services en surcharge d'activité (techniciens office et IP, CAT, administratifs).
- 3.3 Transformation des contrats d'intérimaires de longue durée en CDI.

#### 3.4 Plan d'action Seniors,

- Ouverture de négociations en vue de proposer un véritable parcours professionnel et apporter des solutions à la pénibilité (plan d'action après évaluation).

#### 3.5 Mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés (*Article L.5212-6 du code du travail*).

- Embauche de travailleurs handicapés et/ou recours aux ateliers protégés et CAT (centre d'aide par le travail) avec fixation d'une enveloppe budgétaire.

#### 4. Temps de travail :

4.1 Prise en charge par l'Entreprise de la contribution liée à la journée de solidarité.

4.2 Respect des dispositions légales pour les salariés cadres au forfait jour effectuant des heures supplémentaires.

#### 5. Evolution de carrière du personnel :

- Ouverture de négociations avec les DSC afin de :
  - Mettre en place un dispositif d'évolution de carrière du personnel (fonctions, métiers, classifications, etc.).
  - Instaurer une grille salariale « Canon » de classifications définissant les seuils d'accueil minimums pour les embauches et les changements d'échelon pour les filières administrative, technique et commerciale.
  - Prendre en compte de l'expérience professionnelle ou des diplômes dans le cadre des promotions (*respect des niveaux et des échelons de la grille de la convention de la métallurgie*).
  - Mettre en place d'un budget « promotion » avec attribution systématique d'une augmentation forfaitaire dans le cadre d'un changement d'échelon ou de niveau pour les cadres et non cadres.
  - Etudier les situations particulières de salariés n'ayant pas bénéficié de changement d'échelon depuis plus de 6 ans et réajustement le cas échéant.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la Section Syndicale CGT,



Mohand CHEKAL,  
Délégué Syndical Central.