



OBJECTIFS

10 juin 2014

Elections CE et DP Canon France

VOTEZ



Avec vous, les élus CGT s'engagent

Mardi 10 juin 2014

Elections des Délégués du Personnel
et des membres du Comité d'Entreprise



Vos élus CGT

**Une force
à vos côtés**

| | |
|---------------------------------------|-------|
| Editorial..... | p. 03 |
| L'actualité Canon..... | p. 04 |
| Informations élections | p. 06 |
| Heures d'informations syndicales..... | p. 07 |
| Présentation des candidats | p. 08 |
| Bilan du C.E..... | p. 10 |
| D.P. Bilan et perspectives | p. 14 |
| CHSCT Bilan et perspectives..... | p. 16 |
| Flash actualités..... | p. 18 |

- OBJECTIFS Juin 2014 -

Rédaction
Section Syndicale C.G.T. Canon
17, quai Paul Doumer
92414 Courbevoie cedex
Tél : 01 41 16 07 97 - 01 41 99 71 35
Télécopie : 01 41 99 71 38
E-Mail cgtcanon@free.fr
Site internet : www.cgtcanon.com

Responsable de la publication :
Mohand Chekal

Conception et Réalisation :
Les délégués C.G.T.

Soutien à l'activité : 2 euros



Mohand Chekal, Délégué syndical CGT

L'unité du personnel, la meilleure garantie pour la défense de ses intérêts

L'ensemble du personnel va être amené le 10 juin 2014 à renouveler les instances représentatives du personnel. Cette élection va se dérouler dans un contexte particulier compte tenu des changements importants survenus récemment chez Canon.

Il y a deux ans, Canon a procédé à une défilialisation de ses filiales (CBC) qui a conduit à réintégrer près de 800 salariés. Il faut rappeler que cette opération de fusion aurait pu remettre en cause l'emploi et les statuts du personnel, or ils ont été préservés grâce à nos interventions.

A peine cette opération réalisée, Canon France présentait son projet de fusion Canon / Océ qui a abouti à l'intégration de plus de 550 salariés au 1^{er} juin 2013. La conséquence au final aboutira à de nombreux départs liés à une réduction des effectifs de près de 400 postes et à une restructuration importante. Ainsi, l'environnement chez Canon France se voit profondément modifié.

Tous ces bouleversements ne doivent pas avoir pour conséquence de démobiliser le personnel ou d'amoindrir le rapport de force constitué par l'action syndicale.

Pour la CGT, il n'est pas question de soutenir de quelconques démarches qui favorisent la division du personnel, sous prétexte d'une « appartenance identitaire » à l'une des sociétés dissoutes (CCI, CBC, Océ, etc.). **Notre objectif est de fédérer le nouveau collectif de travail et de s'attacher à la défense des intérêts de tous.**

Nous regrettons que nos collègues de la CFDT soient en pleine division syndicale, faute d'avoir accepté ce nouveau contexte d'entreprise. En effet, la CFDT Océ veut garder et imposer son « identité Océ », leur liste de candidats aux élections confirme cette division.

La CGT pour sa part, a tout mis en œuvre pour permettre le maintien des mandats des élus ex-Océ jusqu'à ce jour, alors que la CGC s'y était fermement opposée. Nous avons initié de multiples démarches pour créer une cohésion sociale (pot de bienvenue, heures d'informations syndicales, unité du personnel Canon/Océ durant la grève du mois de décembre, etc.).



Réunion de travail des élus CGT Canon

Pour la CGT, ces élections auxquelles vous êtes invités à participer sont importantes car le choix des candidats **conditionnera la défense de vos intérêts pour 4 ans**. Si pour certains syndicats le départ prochain de leurs délégués syndicaux annoncent un « nouveau syndical », la CGT Canon pour sa part, **inscrit son action syndicale dans la durée forte de ces 40 ans d'existence dans l'entreprise.**

Lors de ces élections, la CGT Canon **présente 40 candidats** dans les collèges employés, agents de maîtrise, assimilés Cadres et Cadres **dont 11 femmes**. Contrairement à d'autres centrales (CGC), aucun n'est concerné par une mesure de départ volontaire dans le cadre du PSE.

Nous avons veillé à présenter des candidats issus des 4 régions commerciales Canon au niveau national, ainsi que des salariés de Canon Montévrain et Courbevoie représentatifs des fonctions administratives, techniques et commerciales. A souligner que nos listes présentent 10 candidats ex-Océ et sur les 40 candidats, 15 se présentent pour la première fois aux élections Canon France.

Pour sa part, la CGT Canon est à l'origine d'un grand nombre d'avancées sociales pour le personnel. **Depuis plus de 30 ans, les salariés nous ont fait confiance et nous ont placés 1^{ère} centrale syndicale dans l'Entreprise.**

Nous avons élaboré ce numéro spécial « Objectifs Elections » qui présente un bilan de nos actions et nos orientations. **Votez CGT le 10 juin 2014, c'est accorder votre confiance à une équipe engagée dans la défense de vos intérêts...**



L'ACTUALITÉ CANON

PSE Canon : dernière ligne droite...

Lors de la réunion de la commission de suivi du PSE du 14 mai, la direction nous a présenté un bilan de sa mise en oeuvre.

Pour rappel, la direction avait annoncé la suppression de **453 postes**. Suite à l'action menée en décembre par le personnel à l'initiative de la CGT, 11 postes ont été maintenus en province. Donc le nombre de suppressions de postes est descendu à 442. Rappelons qu'il y avait 184 postes vacants au mois de décembre, le solde de postes supprimés s'établit donc à **258**.

L'appel au volontariat, a suscité **268 demandes de départs volontaires**.

129 collaborateurs dont le poste est supprimé ont été acceptés pour un départ volontaire soit :

- 81 départs en retraite et préretraite.
- 20 créations d'entreprise, CDI et formations longues.
- 28 personnes dans le dispositif de télétravail.

Il reste au mois de mai **un peu plus de 120 personnes impactées** par les critères de licenciement soit :

- 58 qui peuvent bénéficier d'un reclassement.
- 47 qui seraient licenciées ; certains salariés n'ont pas obtenu un poste qui leur convient et une vingtaine de personnes ont préféré le licenciement eu égard aux indemnités perçues.
- 15 salariés sont en attente d'un reclassement.



Il faut savoir que les personnes du Siège qui n'ont pas été retenues sur un poste vacant seraient reclassées sur un autre poste dans leur catégorie. Un refus de reclassement entraînerait un licenciement hors conditions du PSE.

Les personnes de province qui n'ont pas été reclassées bénéficieront du dispositif de PSE.

Pour la CGT, si un grand nombre de situations ont été réglées, il reste néanmoins une trentaine de cas préoccupants et notamment pour les sédentaires de province qui ne souhaitent pas venir travailler en Ile de France.

La commission de suivi de PSE du 28 mai devrait permettre d'apporter un bilan plus précis.

Nous avons constaté un certain nombre d'anomalies concernant la mise en oeuvre du PSE qui a obligé toutes les centrales à saisir la Direccte. Il est clair que la CGT émettait un certain nombre de réserves qui l'avaient conduite, bien qu'ayant participé activement à l'élaboration du dispositif de PSE, à ne pas signer l'accord, sachant que la Direccte aurait eu toute latitude de l'amender dans le cadre de son homologation. Cette démarche aurait permis de modifier certaines dispositions comme les critères de licenciement, l'accès au PSE pour le personnel refusant une mutation sur Courbevoie, etc.).

Dans ce contexte difficile pour l'ensemble du personnel, vos élus CGT font le maximum pour agir concrètement dans le cadre de la commission de suivi et auprès de la DRH pour **défendre les intérêts du personnel et éviter les licenciements subis**.

Refusons le blocage des salaires chez Canon !

La Direction, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) a renvoyé la question des augmentations salariales au mois de juin 2014 et les a conditionnées aux résultats de l'Entreprise...

Pour la CGT, il faut refuser cette politique de rigueur imposée depuis des années par la Direction. Nous considérons que **les salariés n'ont pas à financer le PSE**, évalué à ce jour à **41 millions d'euros** (près de 50 % de la masse salariale) !

Nous invitons le personnel à soutenir les initiatives qu'engagera la CGT au mois de juin 2014.





Politique Commerciale, IP IP HOURA ! ! ! !

Le jeudi 15 mai 2014, se tenait la réunion mensuelle du Comité d'Entreprise. La CGT avait mis plusieurs points à l'ordre du jour ayant trait à la politique commerciale, notamment la suppression des comptes clients et prospects de l'Impression Professionnelle.

Pour rappel, au mois d'avril la Direction Générale de l'Entreprise avait communiqué à l'ensemble de la force de vente des fichiers leur signifiant une liste de comptes clients et prospects de l'Impression Professionnelle qu'ils ne gèreraient plus.

Quelles étaient les conséquences sur les PDZ attribués en début d'année ?

Vos élus CGT ont argumenté que :

- les PDZ sont constitués en début d'année, et qu'au regard de la loi, ils ne peuvent être modifiés de manière unilatérale en cours d'année...
- l'entreprise avait bien fixé des objectifs IP aux commerciaux offices.
- les commerciaux qui avaient créé des leads ou suivaient régulièrement leurs comptes clients et prospects ne pouvaient pas se retrouver orphelins de ces comptes.

Nous avons donc demandé le maintien des comptes dans SFDC et rappelé que l'intérêt de l'entreprise était bien de préserver la motivation des vendeurs offices en leur laissant leurs clients.



Les élus CGT soutenus par la CFE-CGC ont donc demandé que les règles du Pay Plan soient maintenues.

Il faut savoir que lorsqu'un IC fait un lead validé par le Directeur IP, il perçoit une prime dont le montant est défini en annexe 3 du PRV. L'IC réalise une vente LP sur un compte non listé IP et sera rémunéré à 100% sur la vente.

M. Yves Brucker, Directeur de l'Impression Professionnelle, qui était présent à cette réunion a donné un avis favorable à nos demandes. De plus une bonne nouvelle n'arrivant jamais seule, celui-ci a indiqué aux membres du Comité d'Entreprise que pour la sortie du nouveau produit couleur « la host », les commerciaux offices seraient certainement concernés par la vente et la rémunération de ce produit.

Pour les vendeurs C&I, les processus de vente restent à l'identique.

M. Yves Brucker s'est engagé à communiquer sa réponse de manière officielle début juin 2014.

La CGT signe l'accord de substitution lié à l'organisation du temps de travail

Suite à l'intégration du personnel d'Océ et, dans le cadre de l'harmonisation des statuts et des accords collectifs, la direction a réuni les organisations syndicales le 27 mars et le 2 avril 2014 en vue d'aboutir à un accord de substitution.

Il faut rappeler que la Direction avait l'intention de revoir l'accord sur le temps de travail Canon à la baisse et voulait supprimer la 6^{ème} semaine de congés payés. L'action du personnel fin novembre et début décembre 2013, a permis de maintenir notamment cet acquis et d'en faire bénéficier tout le personnel ex-Océ.

Dans le cadre de ces négociations, nous avons pratiquement obtenu le maintien des dispositions les plus favorables entre l'accord Canon et Océ.

A souligner que durant une période transitoire liée à l'harmonisation des statuts, le personnel ex-Océ conserve son régime des JRTT jusqu'au 1^{er} juin 2015. De même, un accord sur le **régime d'astreinte** fera l'objet de négociations et d'un accord spécifique avant le mois de septembre 2014.

Devenez acteur **VOTEZ**



ELECTIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET DES MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE MARDI 10 JUIN 2014

En votant, vous renouvelerez votre confiance à vos représentants et confirmerez votre attachement à vos instances.

Nombre de sièges à pourvoir par institution et par collège :

Au Comité d'Entreprise :

Collège employé : **1** titulaire et **1** suppléant.

Collège maîtrise, assimilé cadre : **6** titulaires et **6** suppléants.

Collège cadre : **6** titulaires et **6** suppléants.

Délégués du personnel :

Collège employé : **1** titulaire et **1** suppléant.

Collège maîtrise, assimilé cadre et cadre : **15** titulaires et **15** suppléants.

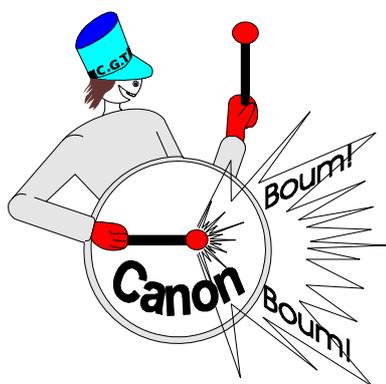
Procédure de vote : Tout le personnel du Canon France pourra voter par correspondance ou devra se présenter au bureau de vote le mardi 10 juin 2014 entre 9 h 00 et 16 h 30 au 8^{ème} étage du bâtiment rue de l'Industrie.

La CGT a présenté **40 candidats** pour ces élections tous collèges confondus représentatifs des fonctions administratives, techniques et commerciales.

La mobilisation passe aussi par le vote



Planning des heures d'informations syndicales et des réceptions anniversaire pour les 40 ans de la CGT Canon



| Sites | Dates et heures | Buffet CGT |
|-------------|-------------------------|---------------------|
| LYON | Lundi 2 juin à 9 h | Petit déjeuner à 8H |
| GRENOBLE | Lundi 2 juin à 14 h | A 13h00 |
| AIX | Mardi 3 juin à 11h00 | A 12h00 |
| MONTPELLIER | Mercredi 4 juin à 11h00 | A 12h00 |
| TOULOUSE | Mercredi 4 juin à 9h00 | Petit déjeuner à 8H |
| BORDEAUX | Mercredi 4 juin à 14h00 | A 12h00 |
| TOURS | Mercredi 4 juin à 09h00 | |
| ORLEANS | Mercredi 4 juin à 14h00 | |
| NANTES | Mardi 3 juin à 11h00 | A 12h00 |
| LILLE | Mardi 3 juin à 16h00 | Pot à 17h00 |
| ROUEN | Mercredi 4 juin à 11h00 | A 12h00 |
| STRASBOURG | Lundi 2 juin à 13 h 30 | A 12h00 |
| NANCY | Mardi 3 juin à 13h30 | A 12h00 |
| DIJON | Lundi 2 juin à 16h00 | A 17h00 |
| BESANCON | Lundi 2 juin à 11h00 | A 12h00 |
| REIMS | Mardi 3 juin à 11h00 | A 12h00 |
| SIEGE / IDF | Mardi 3 juin à 14h00 | A 12h00 |
| MONTEVRAIN | Jeudi 5 juin à 14h00 | A 12h00 |

Venez nombreux !





Comité d'Entreprise



Mohand Chekal
Secrétaire du CE CGT

Le C.E. un outil au service du personnel au niveau économique et social

A la veille du renouvellement des membres du Comité d'Entreprise, il nous a semblé indispensable de dresser un bilan d'activité de nos actions au sein de cette instance et de vous présenter les enjeux dont il sera question demain. Il est reconnu de tous, que le Comité d'Entreprise Canon a une forte activité, tant sur le plan économique que social, et qu'il est arrivé à un niveau tel qu'il s'apparente aujourd'hui à une petite « PME ».

La Direction a sollicité ces dernières années d'une manière importante le C.E. dans le cadre **des procédures d'information consultation liées à de multiples projets**. Pour citer les principaux, il y a eu la mise en œuvre au niveau commercial de Salesforce pour le Géo, l'Indirect et BIG. Au niveau administratif, le projet Therefore avec la centralisation des activités. Lors de la défilialisation dans le cadre du projet Direct 2012, les élus ont dû aborder les conséquences liées à la nouvelle organisation et notamment la mise en place d'Oracle dans les régions. Au niveau de la clientèle, la direction a présenté les premiers projets de One Service avec un module lié à la gestion des projets et au centre d'appel CIG.

N'oublions pas le projet de fusion avec Océ dont la procédure a duré plus de 15 mois avec à la clé, le projet d'acquisition des actions d'Océ, l'intégration du personnel puis celui de la réorganisation et son plan de réduction des effectifs accompagné du PSE.

Pour tous ces projets, nous avons eu recours à des experts afin de s'assurer de leur viabilité et de leurs conséquences au niveau de l'emploi et des conditions de travail. **L'objectif était de pouvoir amender ces projets et de prévenir leurs éventuelles carences ou effets négatifs**. Autre particularité, nous avons sollicité à maintes reprises un grand nombre de salariés afin qu'ils s'associent à nos travaux.

Nous avons veillé à ce que vous soyez informés de manière régulière à travers l'envoi des ordres du jour, comptes rendus, rapports d'expertise, etc. Informations qui sont d'ailleurs accessibles 24 H /24 sur le site internet du CE et CGT.

Parallèlement à cela, il a fallu intégrer la dissolution des Comités d'Etablissement en région et celle du CCE qui a conduit à un transfert d'activité et des compétences au bénéfice du C.E. Canon. Ces opérations ont nécessité un gros travail comptable pour réaliser la clôture des comptes et la dévolution des biens au profit du C.E. Canon.

Le CE s'est doté en 2012 d'un nouvel outil informatique pour la gestion du personnel et d'un **portail WEB** interactif qui permet aux salariés de se connecter pour prendre connaissance en ligne de toutes les activités, services et informations proposés par le C.E. **Il faut savoir que le CE gère actuellement près de 1800 salariés et plus de 3800 ayants droits** (conjoint et enfants) et qu'il a fallu récemment intégrer l'ensemble du personnel ex-Océ et leurs ayants-droits pour qu'ils bénéficient, dès le 1^{er} juin 2013 de toutes les prestations proposées par le CE.

Au niveau des activités sociales, dont la réalité dépend exclusivement de **l'implication des élus, nous veillons à mettre en œuvre une véritable politique sociale** dont l'objectif est de permettre l'accès à des prestations qui ne seraient pas accessibles au personnel, sans la participation du C.E.

Il est à souligner que **seuls les élus CGT sont à l'origine des prestations qui vous sont proposées** et cela nécessite, comme vous vous en doutez, une forte implication.

Tous les engagements pris par l'équipe actuelle CGT au C.E. ont été concrétisés : maintien et développement des prestations proposées par le CE (locations mosaïques, etc.) ; revalorisation des subventions et révision de la grille d'imposition, mise à disposition de commandes en ligne, billetterie cinéma et spectacles pour tout le personnel au niveau national avec de nombreux services et réductions ; sans parler du partenariat avec des prestataires, accessible sur le site dans la rubrique « les bons plans du CE ». Ces points sont développés plus en détail page 12 et 13 de ce bulletin.

Le bilan de la participation aux activités, les nombreux remerciements que vous nous adressez, attestent du dynamisme de votre C.E. D'ailleurs, les autres centrales syndicales ne s'y trompent pas et font le même constat.



La feuille de route de votre prochain C.E.

Il est convenu depuis plusieurs années que Canon Europe, pour s'adapter au marché, est amenée à modifier de manière importante son organisation et son mode de fonctionnement induisant par là même une avalanche de projets.

Il est clair que le C.E. sera sollicité dans le cadre de nombreuses procédures d'information / consultation. Parallèlement, les membres du C.E. vont être obligés d'intégrer le nouvel environnement juridique lié aux attributions du C.E. En effet les dernières dispositions légales confèrent de nouvelles attributions économiques aux Comités (loi de sécurisation).

Dorénavant la direction est obligée de consulter le C.E. en début d'année avant la mise en place de ces nouvelles stratégies. De même, la loi instaure de nouveaux outils d'information pour les membres, tels que la mise en place d'une base unique d'information. La loi a modifié tout ce qui a trait à la formation professionnelle, à l'égalité femmes / hommes, sur les stagiaires et les apprentis ; autant de sujets qui obligent les membres à avoir une forte connaissance juridique et à veiller à ce qu'elles soient mises en place.

La nouvelle équipe du C.E. sera sollicitée pour poursuivre le suivi de la mise en œuvre du PSE, l'harmonisation des statuts Canon / Océ, la mise en œuvre du projet de restructuration et de One Service, le déménagement du siège, le nouveau système d'appréciation du personnel (cf. tableau ci-après).

Autant de sujets qui nécessitent une forte expérience et implication syndicale ! Sachant que face à nous, la Direction dispose pour sa part de tous les moyens nécessaires (temps, moyens, experts, avocats, etc).

Le vote et le choix des candidats que vous allez faire le 10 juin 2014 est important car il conditionne le fonctionnement du C.E. pour les 4 ans à venir. **La CGT a présenté pour sa part des candidats qui ont l'expérience de la gestion du C.E. et du fonctionnement des commissions.**

Une analyse des autres listes syndicales met en évidence qu'ils ne sont pas inscrits dans cette logique car leurs candidats potentiellement éligibles sont itinérants et ont très peu de disponibilité compte tenu de leur fonction.

La CGT vous invite à renouveler votre confiance dans l'équipe actuellement en charge de la gestion du Comité d'Entreprise.



Bilan sur 4 ans des 59 réunions de CE

| | |
|--|-----|
| Points formulés par la CGT | 330 |
| Points formulés par la CGC | 15 |
| Points formulés par la CFDT | 5 |
| Points obligatoires ¹ | 311 |
| Points Direction ² | 208 |
| Compte rendu de commissions ³ | 47 |

1 - Approbations PV - Rapports obligatoires

2 - Projets informations consultation - informations Direction

3 - Commissions du CE : ASC, formation, égalité femmes / hommes, etc.



La feuille de route des élus au CE

- ➔ Suivi de la mise en œuvre du PSE.
- ➔ Suivi du plan d'adaptation lié à la réorganisation .
- ➔ Intégration du personnel de Canon Montévrain dans les équipes Canon.
- ➔ Suivi de la nouvelle organisation .
- ➔ Mise en œuvre de Therefore.
- ➔ Suivi du projet One Service.
- ➔ Déménagement du siège.
- ➔ Harmonisation des statuts Canon OCE.
- ➔ Harmonisation des pratiques de Télétravail.
- ➔ Harmonisation des politiques commerciales Canon et Océ.
- ➔ Veillez à la mise en œuvre de la nouvelle loi sur la formation, sur l'égalité femmes / hommes et la base de données unique.
- ➔ Veillez à l'application de la nouvelle loi qui instaure la consultation sur la stratégie de l'entreprise.
- ➔ Projet européen relatif à l'évaluation du personnel.
- ➔ Projet relatif à la nouvelle version d'Oracle.
- ➔ Le CICE : suivi et contrôle de l'utilisation du crédit impôts.
- ➔ Actualisation de l'accord GPEC.
- ➔ Renégociation de la mutuelle / prévoyance.
- ➔ Nouvel accord d'astreinte.
- ➔ Veillez à l'accord de mise en place du Comité d'Entreprise Européen.



L'HUMAIN AU CŒUR DE L'ACTIVITE SOCIALE

Grâce à la confiance accordée par le personnel, les élus CGT ont pu, durant 4 ans, tenir leurs engagements et maintenir une cohésion sociale grâce à leurs actions menées au sein du CE.

Dans le cadre des prestations proposées par le CE, de nombreux salariés ont pu bénéficier de subventions diverses au cours de ces dernières années. Une **revalorisation des allocations** (sportives, scolaires, séjours en organisme, naissance, etc.) a été apportée et celles-ci ont été pondérées en fonction du quotient familial. Pour vous donner un ordre d'idée, plus de 1850 subventions ont été attribuées en 2013.

Parmi les innovations, depuis 2 ans la carte d'achat Illicado, proposée dans le cadre de la fête des mères est attribuée désormais pour la rentrée scolaire et le cadeaux de Noël des enfants. Cette carte a été particulièrement appréciée par les bénéficiaires car elle présente l'avantage d'être valable auprès de nombreuses enseignes de magasins et nous envisageons de servir celle-ci pour d'autres subventions.

Dans le cadre des prestations présentées dans les bulletins du CE, nous proposons une grande variété de séjours et chaque salarié a la possibilité d'en bénéficier, même ceux dont les revenus sont modestes.

C'est d'ailleurs en ce sens que, nous avons mis en place cette année les **locations « mosaïques »** qui, après subvention du CE sont proposées sur 53 destinations, à des prix défiant toute concurrence : en moyenne 70 euros par semaine pour une famille de 4 personnes.

Concrètement **1437 personnes** auront bénéficié d'un séjour en 2014 et 257 personnes auront voyagé avec le C.E.

Une dizaine de voyages sont organisés chaque année et certaines destinations seraient difficilement réalisables financièrement pour beaucoup d'entre nous s'ils n'étaient pas subventionnés. Sur ces deux dernières années, vous avez eu l'opportunité de découvrir par exemple, l'île Maurice, la Guadeloupe, l'Australie, Bali, le Cambodge, la Thaïlande, la Jamaïque, le Canada, les USA, etc.

Dans le cadre de sa politique sociale, et plus spécifiquement « du droit aux vacances pour tous », des salariés ayant de grosses difficultés financières ont pu, après étude de leur dossier, bénéficier d'un séjour intégralement subventionné par le CE.

La commission étudie actuellement l'**attribution de chèques vacances** en alternative aux séjours proposés par le C.E.

En 2014, les animations proposées ont rencontré un vif succès. Le week-end ski réalisé cette année à Notre Dame de Bellecombe a permis à 46 personnes de s'aérer sur les pistes... Un week-end au puy du fou a été organisé et 98 personnes dont 44 ex-OCE ont pu y participer. 25 enfants ont vécu une journée au cirque et le tournoi multisports organisé à Gassin va accueillir plus de 87 personnes.

Fin 2013, 800 personnes ont participé à l'animation parisienne de Noël, pour la diffusion du film « Frozen » de Disney au grand REX.



10 soutiens à des associations humanitaires ont été accordés, tels que les restos du cœur, action contre la faim, et autres associations parrainées par des salariés.

Vous avez pu bénéficier depuis deux ans d'une subvention annuelle sur de la billetterie spectacles et sorties ainsi que de réductions de proximité (géo localisé) au niveau national grâce à notre partenariat avec MEYCLUB.

Les élus CGT souhaitent développer davantage de partenariats avec des prestataires dans différents domaines et un certain nombre de projets sont en cours.

Il faut savoir que le Comité d'Entreprise permet à tout salarié (élu ou non) de l'entreprise de proposer des activités, animations, prestations, tous les dossiers soumis, ont été acceptés.

La dynamique positive du Comité d'Entreprise Canon en matière sociale est reconnue par tous. Cette dernière est le fruit de l'expérience et de l'engagement de vos élus CGT qui s'investissent quotidiennement pour organiser l'ensemble des activités proposées à tout le personnel.

Nature des prestations proposées en 2014 par le CE

| | |
|---|----|
| Nombre de structures en villages vacances France | 9 |
| Nombre de structures en formule hôtelière | 12 |
| Nombre de structures locatives été et Hiver | 53 |
| Nombre de structures locatives "Mosaïque" | 53 |
| Nombre de destination voyages | 10 |
| Nombre de destinations pour les jeunes et circuits ados | 10 |
| Nombre de séjours linguistiques | 2 |
| Nombre de formations BAFA | 2 |
| Nombre de week end et sorties familiales | 2 |
| WE Tournoi Multisports | 1 |
| Nombre de sorties enfants | 2 |
| Organisation animations fête des mères | |
| Billetterie spectacles et sorties | |

Pour un CE dynamique Votez CGT



Nos orientations pour le CE

Programme d'actions CGT de 2014 / 2018

Vos élus au Comité d'Entreprise Canon s'engagent à :

- ➔ Poursuivre l'information du personnel sur la vie économique de l'Entreprise.
- ➔ Intervenir pour la défense de l'emploi et des conditions de travail.
- ➔ Défendre les intérêts du personnel dans le cadre de la présentation des projets de l'entreprise.
- ➔ Utiliser les attributions du CE (*recours aux experts, droit d'alerte, procédures juridiques et administratives*) si nécessaire.
- ➔ Participer à la mise en place des nouvelles dispositions liées à la formation professionnelle, à l'égalité Femmes / Hommes et aux attributions du CE.
- ➔ Maintenir et développer les activités proposées par le CE
 - Séjours en location et en hôtel-club, en villages vacances en France et à l'étranger, voyages, circuits et séjours enfants et adolescents, séjours linguistiques.
 - Subventions diverses, etc.
- ➔ Poursuivre la mise en place d'activités sportives et culturelles par le C.E.
- ➔ Attribution de chèques vacances.
- ➔ Proposer différentes activités, week-end, sorties enfants.
- ➔ Revalorisation des subventions pour les billets de cinéma et spectacles.
- ➔ Poursuivre et développer nos accords de partenariats avec nos prestataires.

Délégués du Personnel



Les élections des délégués du personnel auront lieu le mardi 10 juin, il nous paraît pertinent de vous rappeler en quoi consiste la mission d'un délégué du personnel et de vous présenter notre bilan et nos perspectives d'actions pour les 4 ans à venir.

La mission des Délégués du Personnel.

Les délégués du personnel présentent à l'employeur **les réclamations individuelles ou collectives des salariés** relatives à l'application du Code du Travail et d'autres lois concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables à l'entreprise. Ils saisissent l'Inspection du Travail de toutes les plaintes et observations contrevenant aux prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Au-delà des points qui sont abordés lors des réunions DP, les délégués ont un rôle important de conseil quand ils sont sollicités par les salariés. Ils interviennent également pour défendre le personnel lors d'une procédure disciplinaire ou de licenciement.

De plus, face aux stratégies de l'entreprise susceptibles de remettre en cause notre statut, les délégués constituent un garde-fou essentiel pour maintenir les acquis et faire respecter les dispositions légales.

Durant ces 4 ans, 48 réunions des délégués du personnel se sont tenues. Vos élus CGT ont formulé 294 réclamations, la CFDT 56, la CGC 54 et FO 7.

Les délégués du personnel CGT, à l'issue des réunions, vous adressent régulièrement un compte rendu. Ces derniers sont disponibles sur le site internet CGT.

Le 10 juin 2010, impliquez vous en votant pour vos représentants du personnel CGT. Ils sont porteurs de vos revendications auprès de la Direction.

Les élus CGT s'engagent à mener des actions :

- **Pour la défense et le maintien de l'emploi.**
- **Pour le maintien des statuts et accords suite à la fusion avec OCE.**
- **Pour le maintien des acquis et le respect des dispositions légales.**
- **Pour l'augmentation du pouvoir d'achat (salaires, primes, pay-plan, indemnités).**
- **Pour l'ouverture de véritables négociations concernant les classifications et l'évolution de carrière du personnel.**
- **Pour une revalorisation et un rattrapage des bas salaires notamment pour les nouveaux entrants.**
- **Pour la négociation des pay-plans.**
- **Pour l'amélioration des conditions de travail et d'emploi.**

Le mur des réclamations

L'intervention de vos élus CGT de 2010 à 2014 a permis :

Statut social et salarial

- Application du minimum conventionnel et du S.M.I.C pour les commerciaux.
- Pay-plan des commerciaux soumis à la consultation des instances.
- Respect du minimum conventionnel pour les formateurs Ex-Océ Canon.
- Respect des règles d'évolution pour les cadres et mise à jour sur les bulletins de salaire.
- Montant de l'avance des primes techniques à 300 €
- Mutualisation à 60 % des objectifs techniques pour les techniciens.
- Extension du pack de mobilité pour le personnel Ex-Océ canon.
- Suite au déménagement du RCC, remboursement de la carte NAVIGO à 100%.
- Abandon de la règle imposant la pose de congé principal minimal de 12 jours ouvrables entre le 1^{er} août et 22 août 2014.

Conditions de travail

- Dotation de sièges ergonomiques pour le personnel sédentaire.
- Politique véhicules :
 - Obtention de pneus hiver pour le personnel itinérant,
 - Attribution d'un véhicule de fonction équipé d'une boîte automatique et d'un G.P.S,
 - Montage d'un siège ergonomique sur avis médical.
- Mise en place de formations et d'un plan d'action pour pallier le manque d'effectifs et la surcharge de travail lors de la défilialisation pour le personnel OKS et OM.

Problèmes de management

- Intervention de vos élus sur des situations de harcèlement moral.
- Dénonciation du zèle de certains encadrants : arrêt des pressions.
- Arrêt des mutations arbitraires pour des techniciens et adaptation des secteurs géographiques aux techniciens en fonction de leur lieu d'habitation.



**Pour améliorer vos conditions
de travail et d'emploi,
faites valoir vos revendications...**



La sécurité et le bien-être au travail des salariés passent par la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention.

L'action des membres du CHSCT depuis plus de 4 ans vise à contraindre la direction à respecter les dispositions légales en matière de prévention des risques professionnels. Cela passe par une identification des dangers auxquels sont exposés les salariés et la mise en œuvre d'un plan d'action pour éviter les risques susceptibles de porter atteinte à la santé physique et morale du personnel.

Nous avons obtenu que le cabinet SECAFI puisse réaliser chez Canon une expertise relative aux conditions de travail avec identification des risques professionnels et psychosociaux. La prochaine étape est d'amener la direction à mettre en œuvre les préconisations des experts.

Les élus CGT au CHSCT ont été amenés à intervenir sur de nombreux sujets depuis 4 ans :

- Interventions concernant la dégradation des conditions de travail sur de nombreux sites Canon (Templemars, Courbevoie, Canon France Sud-est, etc).
- Interventions relatives à des situations de danger (forte chaleur, dysfonctionnements graves, locaux du RCC).
- Intervention du CHSCT dans le cadre de pratiques managériales inacceptables dans différentes agences comme Toulouse ou Bordeaux.
- Arrêt des pressions morales à l'égard de certains salariés.
- Situation de risques graves sur la santé pour le personnel au sein d'OKS C&I, GEO IDF et Régions.
- Intervention sur la détérioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans les locaux.
- Interventions pour l'amélioration des prestations du restaurant d'entreprise et cafétéria.
- Plan d'action envisagé pour pallier les risques chimiques liés à la manipulation de toner par les techniciens.
- Intervention du CHSCT dans le cadre du déménagement et aménagement de locaux.
- Intervention en vue du respect des dispositions légales et de la norme AFNOR relatives aux surfaces minimum par poste de travail et par salarié.
- Surveillance régulière des conditions de travail des salariés.
- Remplacement des sièges ergonomiques inadaptés préconisés par le CHSCT.
- Demande d'investissement concernant le renouvellement des microordinateurs fixes et portables de l'Entreprise.
- Attribution de sièges ergonomiques et de boîtes de vitesse automatiques sur les véhicules.
- Généralisation de l'automatisation des véhicules pour les itinérants.



- Vigilance aux adaptations des outils pour les techniciens notamment une visseuse/devisseuse et attribution d'un diable pour les techniciens.



Les actions de demain :

- Veillez aux conditions de travail du personnel dans le cadre de la réorganisation de l'entreprise.
- Intervention en vue de l'application des préconisations suite au rapport d'expertise du cabinet SECAFI relatif aux conditions de travail.
- Inspection des locaux des différents sites Canon en France
- Veillez à la mise à jour du document unique (fichier traitant des conditions de travail au sein de l'entreprise pour chaque salarié.
- Suivi des salariés en télétravail et vigilance quant au respect des horaires de travail.
- Compte pénibilité à mettre en place au 1^{er} janvier 2015.
- Mise en place d'un suivi de plan de prévention.
- Suivi de la mise en place du projet service expérience pour les techniciens et nomination de l'expert si nécessaire.

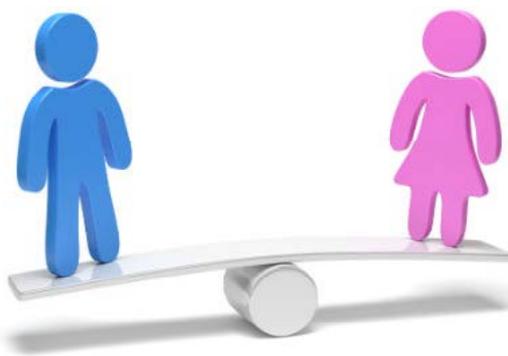
Pénalités égalité homme-femme

Les entreprises qui n'oeuvrent pas suffisamment pour l'égalité professionnelle entre hommes et femmes sont soumises à des pénalités financières.

Les entreprises concernées : Seules les entreprises de droit privé, les Epic ou les établissements publics employant du personnel de droit privé et comptant 50 salariés ou plus sont concernées par cette mesure.

L'obligation d'accord ou de plan d'action : Ces entreprises doivent conclure un accord collectif ou élaborer un plan d'action. Cet accord doit porter sur au moins deux (pour les entreprises de moins de 300 salariés) ou au moins trois (à partir de 300 salariés) domaines suivants : articulation entre vie professionnelle et responsabilité familiale, classification, conditions de travail, embauche, formation, qualification, promotion professionnelle et rémunération. Si elles n'ont pas rempli cette obligation, elles peuvent être soumises à une pénalité qui peut atteindre 1% de la masse salariale. Si un accord sur l'égalité professionnelle a déjà été conclu, l'entreprise est couverte pendant la durée de cet accord. A noter que pour les entreprises de travail temporaire, l'accord porte sur ses salariés permanents et non sur les intérimaires.

L'accord sur l'égalité homme-femme : La négociation doit impérativement avoir lieu au niveau de l'entreprise. Un accord de branche ne peut donc s'y substituer. De même, un accord-cadre de groupe doit être décliné dans chaque entreprise qui



le compose. La négociation peut éventuellement avoir lieu au niveau de l'établissement, mais il faut qu'aucun syndicat représentatif ne s'y oppose et que des organisations représentatives existent dans chaque établissement. Si aucun accord n'est conclu entre les représentants des salariés et l'employeur, un plan d'action doit être défini par la direction puis soumis au comité d'entreprise.

Contrôle et pénalité : L'inspecteur du travail peut mettre en demeure un employeur qui ne respecte pas ses obligations, parce que l'entreprise n'a pas d'accord ou parce que cet accord n'est pas conforme. L'entreprise dispose alors de 6 mois pour réagir. A la fin de cette période, c'est la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) qui décide d'appliquer la pénalité à l'entreprise. Cette dernière prend la forme d'une astreinte qui commence avec la décision de la Direccte et qui prend fin lorsque l'entreprise a régularisé sa situation.



Au cours des dernières années, le sujet « qualité de vie au travail » (QVT) a progressivement rejoint l'agenda stratégique des entreprises.

L'importance prise par les phénomènes de stress et l'irruption des risques psychosociaux (RPS) sont passés par là, de même que les difficultés rencontrées face à la multiplication des négociations dans l'entreprise (seniors, égalité, RPS,...). Mais les transformations actuelles du travail et la perception toujours plus nette des liens existant entre qualité de vie au travail, qualité du travail et performance ont également joué un rôle moteur dans cette évolution.

Un cadre défini par l'ANI du 19 juin 2013

Les partenaires sociaux ne s'y sont pas trompés et ont jugé utile de négocier, dans un domaine où rien ne les y contraignait, avec à la clé, un accord national interprofessionnel (ANI) signé le 19 juin 2013. Comme le souligne le texte : " La compétitivité des entreprises passe notamment par leur capacité à investir et à placer leur confiance dans l'intelligence

individuelle et collective pour une efficacité et une qualité du travail. Elle dépend aussi de leur aptitude à conjuguer performances individuelles et collectives dans le cadre du dialogue social. La qualité de vie au travail contribue à cette compétitivité ". Pour les signataires, performance et compétitivité sont donc des bénéficiaires directs de la qualité de vie au travail.

Cet accord invite à une approche « systémique » et à l'expérimentation. Tout en proposant un cadre général pour l'action, il encourage à trouver un espace de liberté et vise la conclusion d'accords d'entreprises intégrés. Mais comment mettre en œuvre cette expérimentation dans l'entreprise et réussir une démarche QVT ?





Formation professionnelle : une adoption expresse pour une loi d'envergure

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été définitivement adoptée par le Parlement en un temps record. Le président l'a promulguée le 5 mars. Le compte personnel de formation devrait donc bien être mobilisable dès 2015.

Le projet de loi, était issu de l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle conclu entre les partenaires sociaux le 14 décembre dernier et de nombreux exercices de concertation sur l'apprentissage, la représentativité patronale, le financement des organisations syndicales et patronales.

Grâce à cette adoption intervenue le 27 février 2014, **des réformes de grande envergure pourront rapidement être mises en œuvre :**

1. La refondation de la formation professionnelle, avec la création d'un compte personnel de formation, appelé à se substituer au DIF à compter du 1^{er} janvier 2015, qui suivra chaque individu pendant toute sa carrière. Ce compte rattachera les droits à la formation à la personne, et non plus au contrat de travail. Les parlementaires ont choisi d'accélérer le rythme d'alimentation du CPF, permettant l'acquisition du plafond de 150 heures en un peu plus de 7 ans au lieu de 9 ans initialement.

2. La réforme de l'apprentissage : pour former 500 000 apprentis par an plus efficacement, les règles de gestion et d'affectation de la taxe d'apprentissage sont revues. Une fraction de la nouvelle taxe sera gérée par les régions.

3. Une nouvelle gouvernance fait des régions l'instance de pilotage centrale en matière de formation professionnelle.

4. La réforme du financement de la formation professionnelle, par la création d'une contribution unique de 1% sur la masse salariale pour toutes les entreprises de plus de 10 salariés.

5. Une meilleure représentativité des organisations patronales et la transparence du financement des organisations représentatives, pour une légitimité durable de notre démocratie sociale.

La réforme réoriente les fonds de la formation vers ceux qui en ont le plus besoin : demandeurs d'emploi, salariés les moins qualifiés, jeunes en alternance et salariés des petites entreprises.



Le contrat d'apprentissage : la loi relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale du 5 mars 2014 en modifie le cadre.

(CAP, bac professionnel, BTS), un titre d'ingénieur ou un titre inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Bénéficiaires : Le contrat d'apprentissage est accessible :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans ;
- au-delà de 25 ans, aux personnes préparant un diplôme ou titre supérieur à un diplôme précédemment obtenu par la voie de l'apprentissage ; aux travailleurs handicapés ; aux personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé ;
- avant 16 ans, aux jeunes ayant achevé un premier cycle d'enseignement secondaire (collège) et atteint l'âge de 15 ans au moment de la souscription du contrat.

Dans des conditions qui doivent être précisées par décret, les jeunes atteignant l'âge de 15 ans avant la fin de l'année civile pourront être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un CFA pour débiter leur formation (Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014).

Le contrat d'apprentissage traditionnellement à durée déterminée peut désormais être conclu pour une durée indéterminée, démarrante par une période égale à la durée du cycle de formation (1 à 3 ans). Une fois cette période de formation écoulée, le contrat est régi par le droit commun, à l'exception de la période d'essai qui ne s'imposera plus.

D'autre part, la loi réaffirme la gratuité de l'apprentissage : elle prévoit qu'aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ni à l'employeur.

Gage d'une meilleure insertion professionnelle pour les jeunes, l'apprentissage concerne tous les niveaux de formation et pratiquement tous les secteurs professionnels.

Objectifs : Le contrat d'apprentissage permet d'obtenir une qualification professionnelle tout en acquérant une expérience chez un employeur.

La qualification professionnelle peut être sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique



UGICT, la référence syndicale pour les ingénieurs cadres...

L'Union Générale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens est l'organisation spécifique des Ingénieurs, cadres et techniciens adhérant à la CGT.

L'UGICT existe depuis 1963. C'est l'outil interprofessionnel dont s'est dotée la CGT pour rassembler les cadres et techniciens, leur permettre de se défendre face aux employeurs et agir en convergence avec les autres catégories de salariés. Elle aide à surmonter les oppositions entre catégories engendrées par la division du travail.

Professionnellement engagés et socialement responsables

L'UGICT agit pour :

- obtenir la reconnaissance des diplômes et des qualifications au niveau des salaires et des responsabilités,
- obtenir des droits individuels et collectifs pour faire valoir notre rôle contributif et notre éthique professionnelle,
- agir ensemble pour une réelle réduction du temps et des charges de travail,
- défendre la retraite AGIRC et la validation des années d'études pour les droits à la retraite,
- faire respecter l'égalité entre les hommes et les femmes,
- mettre fin au Wall Street Management et développer une démarche de management alternatif.

Chez Canon France, les salariés cadres peuvent compter sur la CGT. Les différentes actions menées par les élus Cadres de la CGT auront été significatives ces dernières années pour les cadres.

Nous avons obtenu la mise en place des coefficients hiérarchiques sur les bulletins de salaires qui conditionnent le minimum conventionnel et l'application de la convention collective de la métallurgie en matière de rémunération annuelle

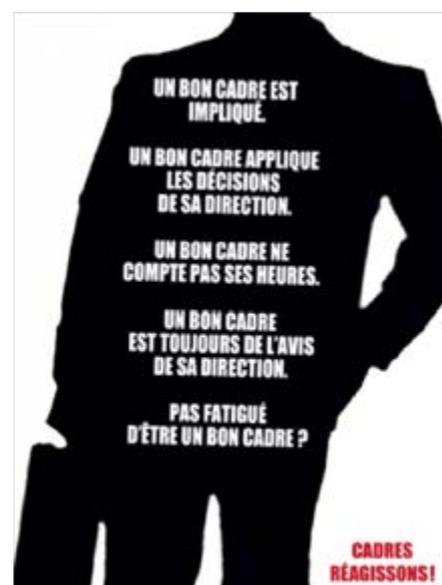
obligatoire. Ainsi en 2005, la force commerciale a bénéficié d'une régularisation de près de 1 million d'euros. Depuis chaque année, près d'une cinquantaine de cadres qui n'ont pas atteint leurs objectifs se voient attribuer une régularisation de salaire

De même, la règle de calcul des indemnités journalières pour congés payés appliquée chez Canon était erronée, nous avons obtenu l'application d'un calcul réglementaire plus favorable pour les cadres.

Dans le cadre des négociations relatives à l'harmonisation des statuts entre Canon et Océ, nous avons obtenu l'application des dispositions les plus favorables entre les deux sociétés. Nous vous invitons à vous rendre sur **le site internet CGT Canon France** et à découvrir la rubrique **UGICT / CGT**.

Vos 11 candidats cadres présentés au Comité d'Entreprise et Délégués du Personnel :

Mohand Chekal, Viviane Le Bris, Pavel Diafouka, Laurent Sanchez, Martine Pisa, Philippe Chevillard, Jean Antoine Moréno, Dominique Toiron, Lionel Parisot, Claire Chatelin, Jean Michel Thiboulet.





SITE INTERNET CGT



**L'ACTUALITE
AU
QUOTIDIEN**

www.cgtcanon.com

Le syndicalisme C'est l'affaire de tous

Consolidez l'action menée par vos représentants CGT en apportant votre contribution, comme l'ont déjà fait un grand nombre de salariés Canon, en adhérant à la CGT.

BULLETIN D'ADHESION

Je renforce la CGT en y adhérant

Nom : Prénom

Adresse :

Lieu de travail : Service : Fonction :

Montant de ma cotisation : Date : Signature :

*La cotisation est mensuelle et peut être acquittée soit par chèque bancaire ou par prélèvement automatique.
Le montant correspond à 1 % du salaire net mensuel. Les chèques doivent être libellés à l'ordre de la section syndicale CGT.
La cotisation syndicale versée par le salarié ouvre droit à la déduction d'impôts.*

Unité d'action et cohésion sociale chez Canon France



Les élus CGT s'engagent, *Une force
à vos côtés*