



## Canon... Société d'Excellence ? Tout reste à faire au niveau social !

En cette fin de premier trimestre 2015, malgré un discours assez optimiste lors des kick-off du début de l'année, on constate que la Direction change de ton dès qu'il s'agit d'investir dans les conditions de travail ou les rémunérations du personnel.

Pourtant, la fusion avec OCE et la nouvelle organisation proposée, qui a induit la suppression de 453 postes et la réduction drastique des charges, devaient permettre de relancer l'activité et de maintenir la compétitivité de l'Entreprise.

Il semble que la rigueur imposée aux salariés soit devenue pour la Direction, un « modèle de gestion » qui lui permette de pallier ses erreurs d'orientations stratégiques et les dysfonctionnements générés par ses choix d'organisation, afin d'assurer la rétribution des actionnaires (*l'action Canon est passée de 130 à 150 yens en 2014*).

Tous les arguments habituels sont utilisés pour justifier une politique de rigueur : la conjoncture difficile, la période de « convalescence » suite au plan de licenciement, pour ensuite promettre, grâce à de nouveaux sacrifices du personnel, des lendemains qui chantent !

Toutefois, ce discours alarmiste n'est pas crédible aux regards de toute la communication diffusée dans l'entreprise, qui nous informe de la performance du groupe et de la politique d'investissement effectuée (*AXIS, pour le plus récent : 2,5 milliards*).

Pourtant, on demande encore aux salariés d'accepter de se serrer la ceinture et de travailler dans des conditions de travail qui se dégradent de plus en plus, du fait de la réduction des effectifs et des dépenses.

Le personnel a eu l'occasion dans le cadre de l'enquête européenne « Your Voice » d'exprimer sa désapprobation sur un certain nombre de sujets, discréditant ainsi le discours d'autosatisfaction de nos directeurs qui vantent, via la communication interne, les bienfaits de leurs actes de gestion.

Quelques exemples flagrants issus des résultats de l'enquête Canon France :

- Seulement 32 % des salariés considèrent que nos process et nos procédures permettent de répondre efficacement aux besoins de nos clients.
- Seulement 36 % des salariés considèrent qu'il existe un bon travail d'équipe et une bonne coopération entre les différents départements Canon.
- Seulement 33 % des salariés sont confiants vis-à-vis du changement dans l'Entreprise...



Aujourd'hui, les dysfonctionnements rencontrés dans le cadre de la réorganisation ou de la mise en œuvre de nouveaux projets représentent des coûts financiers cachés considérables qui pénalisent la performance de l'Entreprise. Si on prend l'exemple de Service Expérience, qui devait permettre d'atteindre « l'excellence » en termes de qualité de service, on constate 5 mois et demi après son déploiement, que celui-ci est une catastrophe car il a généré une insatisfaction de la clientèle sans précédent et a abouti à la perte d'un grand nombre de contrats, sans parler des conditions de travail déplorables du personnel technique...



Le Président, M. Chapuis semble avoir entendu le « message » adressé par les salariés dans le cadre de l'enquête « Your Voice » car celui-ci a indiqué lors des kick off qu'il faisait une priorité de mettre en place des plans d'actions pour inverser la tendance et qu'il associait le Comité de Direction à cette démarche !

Et pour cause ! Il faut savoir que lors du Comité d'Entreprise Européen Canon, M. Rokus Van Iperen a indiqué que les dirigeants des filiales verraient leur rémunération variable conditionnée par les résultats de l'enquête à venir.

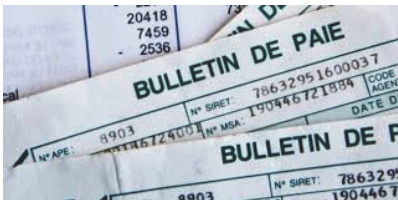
Dans ce contexte, M. Chapuis, a donné pour objectif de :

- répondre rapidement aux attentes formulées dans les conclusions de l'enquête « Your Voice 2014 » ;
- donner plus de vision sur la stratégie du groupe Canon ;
- renforcer la confiance des collaborateurs dans l'Entreprise.

Nous en prenons acte. Toutefois certaines réponses de l'enquête traduisent bien **l'absence de prise en compte de l'avis et des doléances du personnel** depuis plusieurs années. D'ailleurs, seulement 23 % d'entre vous ont répondu qu'ils pensent que des changements seront mis en place suite à cette enquête !

Il faut savoir que sur ces questions, les élus se heurtent depuis plus deux ans à l'immobilisme de la DRH et aux conséquences de la valse de ses responsables. Quant à M. Savanne, depuis son arrivée et en parfait technocrate, il manifeste un désintéret complet pour les conditions d'emploi du personnel. Il a d'ailleurs soigneusement enterré le plan d'action préconisé par le cabinet d'expertise SECAFI et le CHSCT relatif à l'amélioration des conditions de travail et méprise les alertes signifiées lorsque les salariés sont en situation de danger. Toutefois, n'oublions pas qu'il obéit aux ordres de la Direction Générale !

Si M. Chapuis veut réellement inverser la tendance, vu que sa rémunération en dépend, cela ne se fera pas à coup de communiqués, **mais devra se traduire dans la réalité quotidienne des salariés**, à savoir au niveau de **l'emploi, des rémunérations et des conditions de travail**.



C'est dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, et notamment sur la question des salaires, qu'il lui est possible de répondre à l'insatisfaction du personnel. En effet, seulement 18 % des salariés estiment que leur rémunération est à un bon niveau comparé à celle d'un emploi équivalent dans une autre société et 22 % qui considèrent être récompensés à la hauteur de leur performance !

**Le plan d'action que nous attendons de M. Chapuis est :**

- **D'attribuer des augmentations qui soient au regard des efforts fournis par le personnel et qui viennent compenser la perte du pouvoir d'achat constatée depuis des années (c.f. Propositions CGT NAO 2015).**
- **Une harmonisation des salaires entre le personnel Canon et ex-Océ exerçant la même fonction.**
- **La mise en place des plans d'actions préconisés par le cabinet SECAFI et le CHSCT visant à l'amélioration des conditions de travail (adressés au personnel en décembre 2014).**
- **La résolution rapide des dysfonctionnements liés à la mise en place de la réorganisation dans les services (administratif, commercial et technique – Service Expérience)**

La personnel a exprimé sa désapprobation dans le cadre de l'enquête européenne, au-delà des intentions exprimées par la Direction Générale et compte tenu de ses objectifs budgétaires, il n'y a aucune illusion à se faire et **le personnel devra se mobiliser pour faire aboutir ses revendications**.



**Soutenez la plateforme revendicative présentée par la CGT en signant la pétition.**