



OBJECTIFS

Politique Sociale
chez Canon

Gestion des compétences et harmonisation des salaires toujours d'actualité chez Canon...

Dans le cadre de l'analyse des impacts de la stratégie du groupe Canon sur l'emploi et les compétences, il a été décidé de mandater le cabinet SECAFI pour effectuer une étude en lien avec les travaux du groupe de concertation GPEC Canon (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences). Les experts ont rendu leurs conclusions lors de la réunion du CE du 10 décembre 2015.



Il ressort en synthèse une tendance à la baisse des effectifs qui va se poursuivre dans les prochaines années chez Canon. Hormis le plan de licenciement engagé en 2014, la pyramide des âges constitue un levier qui permet de réduire les effectifs sans remplacer les nombreux départs en retraite.

Concernant les métiers et les compétences, les experts constatent des freins à la mobilité et au développement professionnel chez Canon et une méconnaissance des métiers entre divisions.

D'ailleurs, ce constat a été confirmé par les résultats de l'enquête « Your Voice » 2014 :

- **55 %** des salariés estiment que Canon ne sait pas faire évoluer ses collaborateurs.
- **68 %** ne sont pas satisfaits des opportunités de carrière chez Canon.
- **61 %** pensent que Canon n'offre pas d'opportunités de développement et de formation.
- **67 %** pensent que l'entretien d'évaluation n'a pas été bénéfique pour l'amélioration de leurs performances.

Les experts invitent la DRH à mettre en place une réelle gestion des talents, de décloisonner l'organisation RH, de renforcer ses missions d'accompagnement du changement en lien avec les besoins opérationnels et d'établir une cartographie des métiers et des référentiels de compétences.

Ces plans d'actions, s'ils sont mis en place par la DRH, doivent permettre d'anticiper les impacts liés à la stratégie de l'entreprise sur les métiers et l'emploi et de proposer des mesures d'accompagnement adaptées (formation, adaptation à de nouvelles fonctions, mesures GPEC, etc.). Les experts doivent rencontrer prochainement la DRH pour aborder tous ces points.

Concernant les rémunérations, et à défaut d'avoir établi une cartographie des métiers et des compétences avec des grilles d'évolution salariale, il y a de grandes disparités salariales chez Canon entre mêmes métiers ou divisions. La politique de rigueur salariale de ces dernières années n'a pas arrangé les choses.

CGT CANON FRANCE

17, quai du Président Paul Doumer 92414 Courbevoie cedex
E-mail : cgt.canon@free.fr - Site Internet : www.cgtcanon.com

La CGT a demandé que la DRH établisse des grilles salariales par filières / métiers définissant des seuils d'accueil et les évolutions possibles par fonction.

Dans ce contexte, l'intégration d'Océ a accentué les disparités entre le personnel. D'ailleurs, les experts dans leur rapport établi en 2013 avaient pointé des différences de salaires importantes entre mêmes métiers (Canon / Océ) au détriment du personnel ex-Océ.

Si grâce aux actions de la CGT Canon, un certain nombre de mesures ont permis d'harmoniser les statuts entre le personnel des deux entités, il reste encore un sujet sensible qui est la **régularisation liée au 13^{ème} mois et demi pour le personnel technique et administratif ex-Océ.**

La DRH, dans un communiqué du 10 décembre 2015, indique qu'elle va procéder à l'augmentation de plus de 130 collaborateurs ex-Océ. Toutefois selon notre analyse, cela ne règle pas le problème de l'harmonisation des salaires, ni du **respect des accords d'entreprise qui prévoit que tout salarié Canon bénéficie de 13,5 mois** (hors commerciaux).

Comparatif de rémunérations annuelles entre Ex-Océ et Canon				
Fonction	Niveau	OCE	Canon	Ecart annuel
Administratif	IV-1	24 639,13 €	31 358,89 €	-6 719,76 €
	IV-2	25 838,72 €	32 221,36 €	-6 382,64 €
	IV-3	27 035,27 €	32 938,96 €	-5 903,69 €
Technique	IV-3	29 110,52 €	34 516,49 €	-5 405,97 €
	V-1	31 165,92 €	37 226,09 €	-6 060,17 €

Source : document NAO Canon / Océ

Il est clair que le fait d'attribuer le 13^{ème} mois et demi au personnel ex-Océ permettrait de réduire les écarts de salaires annuels constatés et à Canon de respecter les accords d'entreprise. A souligner que les nouveaux entrants bénéficient bien d'une base de rémunération à 13,5 mois.

A priori, la direction ne souhaite pas appliquer l'accord d'entreprise et voudrait proposer aux salariés concernés de ramener leur rémunération annuelle de 12 mois à 13,5 mois, **ce qui est inacceptable et ne règle pas le problème de fond !**

Face à cette injustice la CGT a décidé d'engager prochainement une action judiciaire pour exiger le respect des accords d'entreprise.



Un grand nombre de techniciens, administratifs ont décidé d'appuyer cette initiative de la CGT en apportant leur soutien financier et nous les en remercions vivement. Pour ceux qui le souhaitent, il est toujours possible de soutenir cette action...

A quelques jours de cette fin d'année, nous vous souhaitons à vous et vos familles de très bonnes fêtes de fin d'année.

