

Jean Louis Grégoire à l'occasion de la grande messe annuelle du CCEC prêche pour convertir le personnel à la nouvelle philosophie Canon dans le but d'augmenter les profits des actionnaires.

Comme chaque année, la Direction de Canon Europe a réuni début mars à Amsterdam, les membres du Comité d'Entreprise Européen Canon (CECC). A préciser que le CECC est constitué d'une trentaine de membres issus de chaque filiale Canon en Europe. Le groupe Canon en France est représenté par deux membres (M. Castellani et M. Charpigny).

En premier lieu, c'est M. J.L. Grégoire, Président du CECC, qui lors de cette réunion a présenté la stratégie de Canon Europe des années 2001 à 2010.

Il a rappelé que l'objectif principal pour Canon Europe était avant tout de transformer les différentes organisations des filiales en une seule organisation européenne, en rationalisant les processus internes sur des bases identiques pour l'ensemble des filiales européennes.

Mais M. Grégoire va plus loin, et nous parle d'établir :

- Une nouvelle « philosophie », voir de nouvelles « croyances » : l'objectif de Canon Europe est que nous soyons tous des citoyens de Canon Europe, partageant la même vision, les mêmes valeurs, pour un futur commun.
- Une nouvelle pensée : pour penser et agir ensemble au profit du groupe Canon.
- De nouveaux comportements : pour lancer et conduire les changements avec passion au bénéfice de tous, comme citoyen de Canon Europe.
- Et blablabla, et blablabla, etc.



Enfin, ne pas blâmer Canon Europe si les résultats des filiales ne sont pas bons !

Par ailleurs, la Direction Canon mise énormément sur le « San Ji » pour amener les salariés à adhérer à l'esprit d'entreprise et à s'impliquer pleinement. C'est dans cette logique, qu'elle a instauré des récompenses à ceux jugés les plus dévoués à l'entreprise !

Bref, en résumé, une grande messe de Monseigneur Grégoire qui nous invite à devenir les fidèles de Canon Europe.

Toutefois, il faut bien garder à l'esprit que les objectifs principaux sont : le chiffre d'affaires et le profit. Les prévisions pour le profit en 2007 sont de 5 % du Chiffre d'Affaires.

Chaque salarié est susceptible de devenir un « indic » !

Parmi les sujets qui ont été présentés il y en a un qui nous semble contenir un risque de dérive potentiel si nous n'y prenons garde. Il s'agit de la mise en place d'un **dispositif d'alerte professionnelle**.

Il s'agit d'un dispositif qui incite les employés à signaler des malversations pouvant sérieusement affecter l'activité ou engager gravement la responsabilité de l'entreprise. Le risque est de voir évoluer, comme dans certains pays, ce dispositif vers un **système de délation organisé**.

Les sujets pouvant faire l'objet d'une alerte professionnelle concernent tout ce qui est contraire à la législation ou au « code de conduite Canon ». Par exemple :

- Une action criminelle ;
- Ne pas se conformer à une disposition légale ;
- Mettre en danger la santé et la sécurité d'un individu ;
- Dommages à l'environnement ;
- Dissimulation délibérée d'informations concernant les points qui précèdent.



Le Whistleblowing, puisque c'est son nom, s'inscrit dans le cadre de la loi Sarbanes-Oxley. Cette loi a été votée aux USA suite aux scandales financiers de 2001 (Enron, Worldcom). Le groupe Canon est concerné par cette loi car la société est cotée à la bourse de New York .

Canon Europe précise que ce dispositif d'alerte professionnelle doit se mettre en place en conformité avec la législation en vigueur dans chaque pays. En France, la CNIL a défini « des lignes directrices » pour que le système d'alerte professionnelle se limite au domaine financier.

Nous ne pouvons qu'être sceptique sur ce type de dispositif. En effet, mettre en évidence une fraude et la dénoncer expose concrètement le salarié qui la dénonce à des mesures répressives voire des sanctions, dès l'instant où elle est cautionnée par les dirigeants eux-mêmes.

Il faut savoir que toutes les malversations ou détournements de type ENRON ont été le fait des dirigeants eux-mêmes, avec la complicité des cabinets d'experts.

Chez Canon France, les récents exemples que nous avons eu à gérer dans ce domaine ont mis en évidence que les salariés ayant dénoncé des irrégularités se sont retrouvés sur le banc des accusés. Ce fut le cas lorsque nous avons mis en évidence de situations de harcèlement ; le non respect de la législation par la DRH en matière de congés payés ou de rémunération.

La Direction vient d'adresser à tout le personnel une information concernant ce dispositif alors que la commission des droits fondamentaux du CCE, saisie du dossier, n'a pas rendu ses conclusions alors qu'elle travaille actuellement sur ce sujet afin de s'assurer d'une application respectueuse de libertés individuelles.

Nous invitons les salariés à être très vigilants quant à ce dispositif et à interpeller les représentants du personnel en cas de dérive.

Les salariés du groupe Canon n'ont pas le moral.



Un de points qui préoccupe nos dirigeants européens est le mauvais résultat du sondage 2006 qui a été effectué auprès du personnel du groupe Canon.

Dans tous les domaines, les résultats sont négatifs et traduisent l'insatisfaction, la démotivation réelle des salariés Canon dans la plupart des grands pays. Canon Europe a donc décidé de réagir afin de motiver les salariés et les faire adhérer aux objectifs du groupe.

Selon nos dirigeants, il s'agit d'un simple problème de communication et bien sûr, se sont les cadres intermédiaires qui sont tenus pour responsables faute d'avoir su expliquer les orientations du groupe...

C'est pourquoi, il a été décidé de mettre en œuvre au niveau européen, un nouveau processus pour améliorer l'implication, l'engagement du personnel, mais aussi l'organisation, les relations, etc.

Toutefois, après avoir prêché pour la centralisation, les responsables européens considèrent qu'il n'y a pas de solution unique. Chaque pays, chaque filiale, doit donc trouver des solutions pour atteindre cet objectif. Des groupes de travail ont donc été créés avec des responsables qui seront chargés de déterminer les pistes prioritaires pour améliorer l'ensemble des problématiques mises en évidence dans le sondage européen.

En France, ce processus est déjà lancé, il s'agit du projet **MOVE**. Six groupes de travail ont déjà été créés, un responsable par type d'activité aura la responsabilité de définir les pistes prioritaires concernant ; **l'activité, la clientèle, la rentabilité et les collaborateurs**.

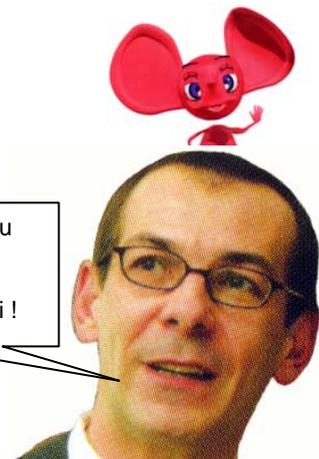
Ces responsables devront mettre en place des plans d'actions, coordonner et suivre le progrès des démarches qui ont été entreprises et enfin rendre compte des résultats obtenus.

D'ores et déjà et concernant les collaborateurs, la Direction veut favoriser le travail d'équipe, source selon elle, d'une meilleure productivité.

Après des années de culture individualiste, une organisation qui a cloisonné les rapports humains, des exigences de résultats toujours plus difficiles à tenir, nos dirigeants redécouvrent la dynamique du travail d'équipe. Malheureusement, **tout ceci risque de ne rester qu'une grande campagne de marketing**.

On peut constater, lors de cette réunion du CECC, que notre Direction se préoccupe de chercher de nouveaux concepts pour faire adhérer pleinement le personnel à ses politiques. Mais elle n'envisage pas de rétribuer en conséquence les efforts des salariés compte tenu que la politique de réduction des coûts et le maintien du taux de profit sont toujours à l'ordre du jour.

Pour la CGT, la Direction prend conscience que les salariés ne sont pas dupes et ne se laissent pas manipuler, comme elle le souhaiterait, par les opérations de communication à tout va, les kick-off, les nouveaux concepts... Les salariés ont exprimé, à travers ce sondage européen, qu'ils attendaient autre chose que des sourires et du San Ji, mais une réelle prise en compte de leurs revendications notamment en matière salariale.



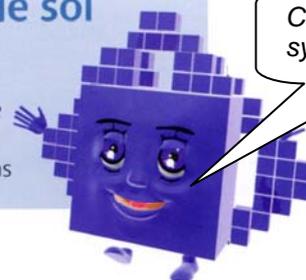
Si vous croyez encore au Père Noël, à la petite souris...
Vous avez l'esprit San Ji !

Emmanuel CHRETIEN
DRH Canon
Recruté par M. Grégoire
Incarnation du San Ji en France

Maîtrise de soi

ji-chi

Agissez de manière responsable et assumez vos actions



C'est décidé, je me syndique à la CGT.

J'agis pour le partage des profits.

Motivation personnelle

ji-hatsu

Prenez l'initiative et soyez proactif dans tout ce que vous entreprenez



Je fais valoir mes revendications.

Conscience de soi

ji-kaku

Comprenez la situation dans laquelle vous vous trouvez et votre rôle dans cette situation

