



OBJECTIFS

Salaires 2008

**Cette année encore,
rigueur salariale pour les salariés Canon
et profits faramineux pour les actionnaires !**

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, la Direction lors de la dernière réunion du 13 février 2008 avec les délégations syndicales, **a fait preuve de fermeté et a pris la lourde responsabilité de ne pas rétribuer les salariés de leurs efforts** qui, malgré tout, ont permis au groupe Canon de faire des profits énormes en 2007.

La Direction a proposé pour 2008, une augmentation qui compense à peine, selon l'appréciation, les 2,6 % d'inflation de 2007. La Direction envisage d'appliquer au mois d'avril 2008 le barème suivant :

Appréciation	5 (ou A)	4 (ou B)	3 (ou C)	2 (ou D)	1 (ou E)
Augmentation	3,10 %	2,80 %	2,52 %	1,50 %	1 %

Comme on peut le constater, ces augmentations sont loin de favoriser notre pouvoir d'achat. D'autant que l'actualité dénonce actuellement une flambée des prix à la consommation. Il est à noter que la proposition de la Direction est loin de correspondre au discours développé par le gouvernement Sarkozy !

Alors que la productivité a augmenté chez Canon, que Canon INC annonce **un bénéfice net de 3,15 milliards d'euros en 2007, soit une hausse de 7,2 %**, les salariés ne sont absolument pas rétribués de leurs efforts et subissent une perte de leur pouvoir d'achat, en plus d'une dégradation des conditions de travail et de vie. Quelle reconnaissance !

Pourtant, la Direction du Groupe est consciente de l'attente du personnel en matière de rémunération, c'est ce qu'elle indique dans le dernier numéro de *You Can* du mois de janvier 2008 : « L'enquête européenne nous indique les domaines dans lesquels nous devons porter nos efforts : **la rémunération, les relations de travail** ».

Entre la rémunération et les efforts, l'écart se creuse...

On constate dans le discours démagogique de la Direction pour motiver le personnel, une exigence toujours plus forte, qui se traduit concrètement par : une perte du pouvoir d'achat, aucune perspective d'évolution de carrière ni reconnaissance de l'expérience professionnelle, non paiement des heures supplémentaires, remise en cause du ½ treizième mois pour certains nouveaux entrants, salaires inférieurs au minimum conventionnel pour les commerciaux, blocage de la participation, etc.



CGT UES CANON

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

La Direction démontre cette année encore qu'elle préfère dans ses choix de gestion, favoriser le taux de profit et le « standing » des actionnaires, au détriment des rémunérations et des conditions de travail du personnel...

La Direction ne propose aucun dispositif salarial dynamique permettant de rétribuer les efforts. Les systèmes de récompense mis en place par Canon tels que les challenges, bons Havas, trophées San Ji et autres gadgets, ont trouvé leur limite ! Les entretiens annuels d'évaluation (EAE) se limitent pour l'essentiel à fixer des objectifs et à les contrôler.

Face aux perpétuelles nouvelles exigences de la Direction qui imposent au personnel : une augmentation des objectifs, des compétences pour s'adapter aux nouvelles technologies, un accroissement de la charge de travail, une implication personnelle toujours plus forte, etc. **la CGT demande l'ouverture de véritables négociations pour mettre en place une politique salariale équitable et motivante au sein de l'UES.**

La CGT, forte de l'expression du personnel dans le cadre du dernier sondage européen, demande au personnel de la soutenir dans le cadre des négociations annuelles obligatoires qui vont se dérouler au sein des 10 établissements de l'UES.



Plateforme revendicative

1. Augmentations salariales pour 2008,

- Augmentation de 4,5 % des salaires pour tout le personnel, avec application d'un forfait de 81 euros pour les salaires inférieurs à 1800 euros.
- Population commerciale,
 - Revalorisation de la rémunération fixe des commerciaux de 4,5 %.
 - Pas de salaire fixe mensuel inférieur au SMIC.
- Prise en compte du Bonus dans le calcul de l'indemnisation des congés payés (IRVI, etc).

2. Evolution de carrière du personnel,

- Ouverture de négociations ayant pour objet de mettre en place un plan d'évolution de carrière du personnel (fonctions, métiers, classifications, etc).
- Prise en compte de l'expérience professionnelle et des diplômes dans l'évolution de carrière en respectant les niveaux et les échelons de la grille de la convention de la métallurgie.
- Instauration d'une grille salariale « Canon » de classifications définissant les seuils d'accueil minimum pour les embauches et les changements d'échelon.
- Mise en place d'un budget « promotion » avec attribution systématique d'une augmentation forfaitaire dans le cadre d'un changement d'échelon ou de niveau.
- Etude de situations particulières de salariés n'ayant pas bénéficié de changement d'échelon depuis plus de 10 ans et réajustement le cas échéant.

3. Revalorisation des primes et indemnités en 2008.

4. Temps de travail :

- Respect de l'accord des 35 heures avec prise en compte de l'ensemble de l'activité professionnelle dans le décompte du temps de travail et paiement des dépassements en heures supplémentaires.
- Attribution d'une journée de congé compensatoire lié au fait que deux jours fériés coïncident le même jour en 2008 (ascension et 1^{er} mai).

5. Emploi :

- Embauche de personnel sur les secteurs ou les services en surcharge d'activité.

Nous invitons le personnel à soutenir la plate-forme revendicative et à demander l'ouverture de négociations pour la mise en œuvre d'une politique salariale motivante au sein de l'UES.