

OBJECTIFS

9 Juin 2010

Elections CE et DP
chez Canon France



Avec vous, les élus CGT s'engagent

Mercredi 9 juin 2010

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

*Bureau de vote au 8^{ème} étage - Bâtiment rue de l'industrie
(bureau ouvert de 9 h à 16 h 30)*



| | |
|----------------------------------|-------|
| Editorial..... | p. 03 |
| L'actualité Canon..... | p. 04 |
| Informations élections | p. 06 |
| Qui choisir ? | 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 |
| Echos des secteurs | p. 18 |
| Flash actualités | p. 20 |

- OBJECTIFS Juin 2010 -

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 cgt.ues.canon@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

Donnez de la voix à l'action de vos élus

L'actualité démontre que les salariés sont confrontés aujourd'hui à une multitude d'exigences et de contraintes imposées dans le cadre de leur activité professionnelle. Plus que jamais le personnel se trouve placé dans une situation d'insécurité où le « mal être » au travail se généralise, quelque soit le secteur d'activité.

A quelle problématique les salariés doivent-ils faire face aujourd'hui ?

La finance est devenue la valeur dominante de notre système économique. Celui-ci détermine les orientations prises par les gouvernements et les entreprises avec tout un cortège de conséquences sur notre qualité de vie.

Dans ce contexte et dans des entreprises comme la nôtre, nos dirigeants ont pour seule préoccupation de réaliser les objectifs imposés par le Groupe et particulièrement celui de la rentabilisation des capitaux investis afin de satisfaire toujours plus les actionnaires.

Face aux enjeux actuels, la CGT présente une majorité d'élus ayant acquis une expérience syndicale importante.

Au-delà de la politique commerciale déployée chaque année chez Canon, on constate que tout est mis en œuvre au travers de projets, pour « optimiser » les ressources financières et humaines, dans le but d'obtenir davantage de profits, même si cela doit avoir des conséquences néfastes pour le personnel. Blocage des salaires, suppressions de postes, remise en cause des avantages acquis et des statuts, dégradation des conditions de travail, **sont des moyens utilisés pour réduire les coûts.**

Même si nos dirigeants ont à cœur d'affirmer que les salariés sont indispensables à la réussite de l'entreprise, ce n'est que pure démagogie au regard de leurs impératifs financiers car quotidiennement on constate que le bien être des salariés et la satisfaction de leurs intérêts est loin d'être une priorité. Quand elle le devient, c'est que le personnel s'est mobilisé en ce sens !

Dans cet environnement hostile pour le personnel, si aucun contre-pouvoir ne s'exerce, c'est l'arbitraire qui s'installe et le salarié n'a plus qu'à se soumettre ou se démettre !

Chez Canon, et depuis plus de 35 ans, des salariés ont décidé de ne pas subir et de s'organiser collectivement en s'investissant dans l'action syndicale pour défendre les intérêts du personnel.

Il va sans dire que face à notre direction qui aujourd'hui emploie à plein temps près de 10 personnes au sein de la DRH pour mettre en œuvre la politique définie par Canon en matière sociale, il faut une structure syndicale organisée et ayant acquis au fil des années une forte expérience pour contrer les projets engendrant des effets négatifs pour le personnel.

Le 9 juin 2010, le personnel chez Canon va être amené à renouveler les membres devant siéger au Comité d'Etablissement et aux Délégués du Personnel durant 4 ans. La CGT, qui vient de fêter ses 35 ans d'existence chez Canon, se présente une nouvelle fois devant les électeurs avec un bilan d'activité et des perspectives d'actions pour les années

à venir.

Les salariés auront le choix le 9 juin entre 5 listes syndicales. Contrairement aux autres centrales qui présentent pour l'essentiel des candidats n'ayant aucune expérience syndicale, la CGT consciente de l'importance des enjeux actuels, a préféré présenter parmi ses 19 candidats une majorité d'élus ayant une expérience syndicale importante.

Si la CGT, au fil des années, a obtenu la confiance de la majorité des salariés de Canon France, c'est avant tout grâce à son expérience et son engagement sans faille à défendre les intérêts du personnel.

Donnez de la voix à vos élus, le 9 juin 2010 en votant pour les candidats CGT.



Négociations salariales 2010

Si le compte n'y est pas pour les salariés, les actionnaires, eux, profitent !

Pour imposer la rigueur salariale dans le cadre des NAO, la direction évoque la mauvaise conjoncture économique et les mauvais résultats de l'Entreprise.

Pourtant l'actualité de ces derniers jours témoigne que le groupe Canon vient de réviser à la hausse ses prévisions de résultats pour 2010. De même, dans le dernier « You Can », M. Bamba se félicite de la reprise de l'activité !

Dans ce contexte, le refus de M. Marchandise de rouvrir les NAO est inacceptable et démontre que la politique d'économies des coûts imposée par Canon Europe se poursuit cette année.

Pour la CGT, il n'est pas acceptable que la réussite de Canon ne se répercute pas de manière positive sur ceux qui en sont les acteurs. Comme nous l'avons indiqué, le sujet n'est pas clos, les salariés devront se positionner, voire se mobiliser pour obliger la Direction à revenir à la table des négociations.



Prévention des risques, quand la direction est au vert, les salariés sont dans le rouge !



Après les normes qualité, les normes environnementales, les normes « sociales » deviennent un critère pour qualifier les pratiques des entreprises en matière de Ressources Humaines. Canon s'est engouffré dans cette démarche avec le « Top 20 » des entreprises obtenu en 2010, vient d'éditer une charte « pour le travailler mieux », largement diffusée dans l'entreprise et à l'extérieur.

Pour la CGT, au regard de la réalité constatée chez Canon France, cela constitue aujourd'hui de **simples opérations de marketing**.

En effet, aujourd'hui et d'un point de vue légal, la direction est à défaut concernant la prévention des risques professionnels aussi bien au niveau physiques que psychosociaux. Par exemple, le document unique, qui constitue une base incontournable devant consigner toutes les situations de danger ou de risques graves au travail, est inexistant, au même titre que les plans d'actions de prévention.

C'est au regard de ces manquements que la CGT a interpellé l'inspection du Travail qui s'est rendue dans l'entreprise le 12 mai 2010.

Les élus ont indiqué à la direction qu'il y avait urgence à mettre en place un document unique prévoyant des actions de prévention, d'effectuer un audit sur la pénibilité au travail ainsi que sur les TMS (troubles musculo-squelettiques). Concernant les risques psychosociaux, les élus CGT ont soumis à la direction un projet d'accord permettant d'encadrer une réelle démarche de prévention.

Le personnel sera informé dans les jours à venir de la suite de nos démarches.

Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC)

Pour rappel, un accord a été signé en avril 2009 qui vise à mettre en débat au sein des instances la question relative à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). L'objectif, en fonction du plan à moyen terme (3 ans), est de mesurer et d'anticiper la stratégie de l'entreprise au niveau de l'emploi et la gestion des compétences (formations).

Une première réunion a eu lieu en octobre 2009 au cours de laquelle la direction a présenté succinctement les orientations de l'entreprise en termes de politique commerciale directe et indirecte et supports et services. Une prochaine réunion de travail est fixée le jeudi 24 juin 2010.





Discrimination syndicale !

Suite à nos interventions auprès de l'Inspection du Travail de Nanterre et à l'issue d'une enquête de celle-ci, l'inspection a établi qu'il existait des réelles situations de discrimination syndicale à l'encontre d'un grand nombre d'élus (au niveau salarial, de l'évolution de carrière, du contenu du poste, etc.)

Face à ce constat, soit les élus engageaient des procédures prud'homales, soit ils acceptaient de négocier avec la direction pour tenter de régler leurs situations à l'amiable.

A l'issue de plus d'un an de négociations, un certain nombre d'élus (pas tous) ont trouvé un accord en termes de régularisation salariale et de dédommagement du préjudice subi.

Il faut savoir par exemple, que certains élus CGT, techniciens de l'UES, avec près de 20 ans d'ancienneté, étaient toujours à l'échelon III-3 avec un salaire brut inférieur à 2000 € Il a été demandé que les élus soient au même niveau salarial que leurs collègues ayant la même ancienneté et fonction.

Dans les faits, n'oublions pas que la CGT constitue un contre pouvoir dans l'Entreprise, la Direction a donc tout mis tout en oeuvre durant des années pour casser la CGT Canon et s'en est réellement prise aux élus **pour leur faire payer leur engagement.**

Il faut rappeler que toute la CGT se bat contre toute forme de discrimination. L'important est d'avoir réussi à ce que la Direction reconnaisse qu'il existait des pratiques discriminatoires dans l'entreprise à l'encontre des élus CGT et d'avoir obtenu une régularisation.



égalité

Plan d'action des Seniors !

Les entreprises de plus de 1000 salariés avaient jusqu'au 31 décembre 2009 pour conclure un accord triennal d'Entreprise ou mettre en place un plan d'action en faveur de l'employabilité des Seniors. A défaut, celles-ci s'exposaient à payer une pénalité représentant 1% de la masse salariale.

A l'issue de 4 mois de discussion avec la direction, les sections syndicales ont refusé de signer un accord d'entreprise considérant que le dispositif proposé ne répondait pas aux attentes du personnel. Aujourd'hui, le plan d'action proposé par la direction contient un certain nombre de mesures qui ne répondent pas à l'esprit de la loi, à **savoir préserver l'employabilité des seniors.**

Le problème de fond repose sur le fait que la direction, avant de bâtir son plan d'action, **n'a pas effectué d'audit ni d'évaluation.**

Pour définir la politique de l'entreprise en matière de maintien d'activité professionnelle des seniors, il est indispensable de connaître la situation de ces salariés, leurs aspirations, leurs difficultés éventuelles, les questions qu'ils se posent. Réaliser un diagnostic permet d'identifier, avant de s'investir dans un plan d'action, les intérêts réels pour l'entreprise et pour les salariés d'un prolongement de la vie professionnelle .

Pyramide des âges du personnel Canon France



| < à 25 ans | 25 à 30 ans | 31 à 40 ans | 41 à 50 ans | 51 à 55 ans | 56 à 62 ans |
|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 4 | 35 | 122 | 201 | 124 | 111 |
| 0,67% | 5,86% | 20,44% | 33,67% | 20,77% | 18,59% |

Pour sa part, la CGT avait effectué au mois d'octobre 2009 un sondage qui a fait ressortir une forte attente **concernant les conditions de travail**, avec une action plus spécifique sur les risques psychosociaux (stress) et la pénibilité.

Nous avons demandé que le plan d'action soit plus concret, que le parcours professionnel soit mieux défini ainsi que le parcours de risques auxquels le salarié est exposé tout au long de sa vie professionnelle.

Devenez acteur **VOTEZ**



ELECTIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET DES MEMBRES DU COMITÉ D'ETABLISSEMENT MERCREDI 9 JUIN 2010

En votant, vous renouvellerez 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'Établissement :

Collège employé : 1 titulaire et 1 suppléant.

Collège maîtrise, assimilé cadre : 1 titulaire et 1 suppléant.

Collège cadre : 4 titulaires et 4 suppléants.

Délégués du personnel :

Collège employé : 1 titulaire et 1 suppléant.

Collège maîtrise, assimilé cadre et cadre : 8 titulaires et 8 suppléants.

Procédure de vote : Tout le personnel du Canon France pourra voter par correspondance ou devra se présenter au bureau de vote le mercredi 9 juin 2010 entre 9 h 00 et 16 h 30 au 8^{ème} étage du bâtiment rue de l'Industrie.

La CGT a présenté **19 candidats** pour ces élections tous collèges confondus représentatifs de toutes les fonctions.

La mobilisation passe aussi par le vote



A vous de choisir les élus qui vous représenteront durant 4 ans.

Le 9 juin 2010, vous aurez à choisir vos élus parmi les 5 centrales syndicales qui se présentent à ces élections professionnelles.

Le choix des candidats est déterminé par de nombreux critères. La décision peut se faire en fonction du relationnel que l'on a avec certains élus ou être dictée par des convictions politiques et dans ce cas, c'est un vote qui fait intervenir certaines valeurs ou choix de société.

Toutefois, votre choix peut être pragmatique et tenir compte de l'activité, de l'engagement et des actions concrètes menées par vos élus ou une centrale syndicale dans l'entreprise.

Au regard des listes concurrentes, CGC, CFDT, FO et SUD, il est surprenant de constater que certains candidats se présentent encore, alors qu'ils n'ont eu aucune activité syndicale durant ces 4 ans. On voit par exemple sur les listes CGC, M. Prestat, précédemment élu au CE sous l'étiquette FO, qui ne s'est pas présenté aux réunions de CE et CCE durant 4 ans !

D'autres encore, toujours de la CGC, exercent leur activité professionnelle durant la réunion de CE grâce à leur microordinateur. Le délégué Syndical FO, pour sa part s'accapare les interventions des élus CGT pour faire ses communiqués syndicaux en réunion et les diffuser aussitôt ! A noter qu'il a réussi l'exploit d'écoeurer ses anciens collègues FO qui sont passés à la CGC ou à la CFDT.

Que dire de la CFDT, qui n'a eu aucune activité chez Canon France durant 4 ans et dont l'existence repose uniquement sur le délégué syndical Central qui travaille sur le CBC Méditerranée.

Il nous semble essentiel de tracer un bilan objectif de l'activité des différents syndicats chez Canon durant ces quatre dernières années. A vous de comparer l'activité et l'engagement de chacun.

Engagement et activité syndicale de 2006 à 2010

| Actions menées par les centrales syndicales Canon | CGT | CGC | CFDT | FO | SUD |
|---|-----|-----|------|-----|-----|
| Information du personnel | | | | | |
| Diffusion de communiqués, tracts, etc | oui | oui | UES | oui | non |
| Tenue d'heures d'information syndicales (hors intersyndicales) | oui | non | non | non | non |
| Mise à disposition d'un site internet syndical | oui | non | non | non | non |
| Actions pour la défense de l'emploi | | | | | |
| | oui | oui | non | non | non |
| Harmonisation des statuts CCI / Canon France | | | | | |
| | oui | non | non | oui | non |
| Actions pour défendre les acquis sociaux : | | | | | |
| Maintien et amélioration de la couverture mutuelle prévoyance | oui | oui | non | non | non |
| Maintien du budget du CE | oui | non | non | non | non |
| Régularisation de la rémunération minimum (SMIC et conventionnelle) | oui | non | non | non | non |
| Réactualisation des coefficients hiérarchiques (Cadres) | oui | oui | non | non | non |
| Actions au sein des instances des élus CE / DP / CHSCT : | | | | | |
| Mise en place d'activités sociales et culturelles | oui | non | non | non | non |
| Mise en œuvre d'une procédure de droit d'alerte au CCE | oui | non | non | non | non |
| Faire respecter des prérogatives (actions judiciaires, etc) | oui | non | non | non | non |
| Actions pour la prévention des risques professionnels | oui | non | non | non | non |

Vos élus CGT
= Disponibilité
Engagement
Expérience

LA DIVERSITÉ NE FAIT PAS L'EFFICACITÉ, BIEN AU CONTRAIRE !

LA COMMUNICATION SYNDICALE N'EST PAS TOUJOURS SYNONYME D'ACTIVITÉ SYNDICALE.

L'ENGAGEMENT IMPLIQUE DE LA DISPONIBILITÉ, DES CONVICTIONS ET DES ACTIONS CONCRÈTES.



Ivan Castellani, Secrétaire du C.E.
Canon France et du C.C.E.

Comité d'Établissement

Le C.E. et le C.C.E., durant ces quatre ans, ont été un réel outil au service de la défense des intérêts du personnel.

Le 9 juin 2010, vous aurez à renouveler les membres du CE Canon France. Le choix que vous ferez sera déterminant et conditionnera la capacité d'intervention de celui-ci pour les 4 ans à venir.

Durant ces dernières années, vos élus CGT au sein du C.E. et du C.C.E. ont été de tous les combats, ils ont été vigilants et fait valoir leurs prérogatives dans le cadre des projets soumis par la direction relatifs à l'emploi, les rémunérations et les conditions de travail.

S'il est clair que l'entreprise doit s'adapter au marché et faire face à la concurrence, cela ne doit pas se faire au détriment des intérêts du personnel. C'est à ce titre que le contre-pouvoir que constitue la CGT dans l'entreprise peut contraindre la direction à mettre en place des solutions d'adaptation.

Fort est de constater qu'il n'y a pas eu de plan social, la direction a accepté de négocier les pay-plans des commerciaux, ce que nous demandions depuis de nombreuses années. Lors de la mise en place de nouveaux outils tels que Oracle, IRIS CPC, IRIS C&I, nous avons fait appel à des experts et obtenu la mise en place de plans d'adaptation pour permettre au personnel de maîtriser plus facilement l'utilisation de ces outils.

Vous trouverez ci-après une rétrospective succincte des projets soumis à l'information consultation du CE et sur lesquels vos élus CGT sont intervenus.

◆ Consultation sur la fusion de CCI avec Canon France

Les dernières élections en 2006 se sont déroulées juste après la fusion de CCI avec Canon France.

L'inquiétude des salariés de CCI était importante et légitime compte tenu des conséquences sur l'emploi et les conditions de travail que cela pouvait engendrer.

Nous avons œuvré pour l'**harmonisation des statuts** concernant l'ensemble des dispositions sociales et veillé à ce qu'elle se fasse en tenant compte des aspirations des salariés de CCI.

Cela a permis d'obtenir l'alignement sur ce qui se faisait chez Canon France notamment pour **les jours de RTT et les congés d'ancienneté**.

Le système de décompte du temps de travail (badge) a été le dernier point de discussion sur l'harmonisation des statuts. Après de nombreux débats et un sondage auprès du personnel nous avons réussi à débloquer la situation et à instaurer les mêmes règles pour tous les salariés de l'entreprise.

En ce qui concerne les activités sociales du CE, aujourd'hui la majorité des salariés de CCI apprécie et participe aux nombreuses prestations proposées par le CE et le CCE.

◆ Consultation sur la mise en œuvre d'un outil de suivi de l'activité (JIRA) à la direction de services techniques.

La direction pensait mettre en place ce nouvel outil de suivi de l'activité sans consultation du CE. Les élus CGT sont intervenus et mis la direction dans l'obligation de présenter ce projet et de donner des garanties quant à son utilisation.

La direction s'est engagée à ce que cet outil de suivi de l'activité n'augmente pas la charge de travail des spécialistes formateurs, mais surtout que cet outil de suivi ne devienne pas un moyen de contrôle de l'activité.



◆ **Consultation sur l'activité de la division C&I.**

Le fait d'avoir une élue CGT au sein de la division C&I a permis d'aborder en C.E. tous les problèmes rencontrés, obligeant la direction à informer le CE des différentes réorganisations, et notamment : le bilan concernant le coaching ; la création du district CAC 40 ; la répartition des comptes ; le déploiement du CRM Iris ; la réorganisation du district service public et le reclassement du personnel. Les élus CGT sont intervenus pour que les préoccupations des salariés de C&I soient prises en compte.

L'événement le plus important a été celui de la refonte du pay plan, l'action des élus CGT et du CE avec le soutien des commerciaux a permis d'adapter ce nouveau pay plan en tenant compte des aspirations et des contraintes des vendeurs.

◆ **Information sur le projet d'externalisation de la comptabilité à Prague.**

Les élus CGT ont soulevé le problème, suite à une information transmise au Comité d'Entreprise Européen. La direction s'est donc trouvée dans l'obligation d'informer le CE et s'est engagée à ce que la mise en oeuvre de ce projet n'engendre aucune conséquence sur l'emploi.

◆ **Consultation sur la mise en place du CRM IRIS pour la division CPC.**

Nous avons mandaté un expert qui a remis son rapport d'expertise au CE en janvier 2010. Suite aux questions et préconisations des élus un plan d'adaptation a été mis en oeuvre.

L'intervention des élus CGT a permis d'améliorer et d'adapter le CRM Iris en tenant compte des attentes des salariés.

◆ **Consultation sur la mise en place d'Oracle.**

La mise en place de l'ERP Oracle a été une bataille importante. Une décision du Tribunal a contraint la direction à accepter une expertise et un suivi de la mise place du nouvel ERP, tout en tenant compte des besoins en formation, des conditions de travail et des emplois. Malgré les difficultés rencontrées, la mise en place d'Oracle en France a été moins contraignante pour les salariés par rapport à d'autres pays.

MISSION ET ATTRIBUTIONS DU CE

Le Comité d'Entreprise a été institué en 1945. Aux termes des dispositions légales, il détient des attributions sociales et des économiques.

Le C.E. a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, « à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ».

Le Comité d'Entreprise est un organisme tripartite, composé du chef d'entreprise ou de son représentant qui préside le Comité, d'une délégation du personnel élue par les salariés, dont le nombre varie selon l'effectif de l'entreprise et d'un représentant syndical désigné par chaque syndicat représentatif.

Quel est le champ d'intervention économique du Comité d'Entreprise ?

Le Comité d'Entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel.

Suite à la filialisation de Canon France en établissements en 2003, une unité économique et sociale (UES) a été reconnue : ce qui a permis la mise en place d'un Comité Central d'Entreprise (CCE) ayant les mêmes attributions qu'un CE. Le CCE regroupe des membres des C.E. issus de tous les établissements et exercent donc leurs prérogatives au niveau de l'U.E.S.



| Bilan sur 4 ans des 52 réunions du CE | |
|---------------------------------------|------------|
| Points formulés par la CGT | 497 |
| Points formulés par la CGC | 28 |
| Points formulés par la CFTD | 8 |
| Points formulés par FO | 11 |
| Points formulés par SUD | 1 |
| Points obligatoires (1) | 192 |
| Points Direction (2) | 127 |
| Rapport commissions (3) | 44 |
| Total des points formulés | 908 |

1 - Approbation PV - rapport trimestriel effectifs - bilan social - etc.
2 - Projets - information consultation
3 - Commissions : ASC - logement - égalité hommes/femmes - formation

L'action sociale du CE et du CCE est le résultat de l'engagement de vos élus CGT.

Quel est le champ d'intervention social de votre C.E. ?

Comme vous avez pu le constater sur l'ensemble des dossiers énumérés, le rôle du CE dans le domaine économique est primordial. Pourtant les activités sociales sont également une partie essentielle de l'activité du CE et nombreux d'entre vous ont pu bénéficier des prestations subventionnées au cours de ces dernières années.

Pour sa part, le CE a proposé de nombreuses animations (*voir ci-contre*).

Par ailleurs, il faut savoir que les prestations proposées par le CCE, dont bénéficient un grand nombre de salariés et leur famille, sont réalisables grâce à la mise en place en 2004 par la CGT **d'accords de gestion prévoyant la mutualisation des subventions allouées aux C.E. des établissements.**

C'est tout au long de l'année que vos élus CGT, aux CE et au CCE, oeuvrent pour sélectionner des prestations qui vous sont proposées dans les deux bulletins annuels du CCE.

A souligner que durant ces quatre ans, nous avons respecté nos engagements. Nous avons pérennisé les accords de gestion et dans le cadre de notre dynamique sociale, maintenu et développé notre patrimoine social en effectuant deux nouveaux investissements en villages vacances au Mont Dore et à Mesquer.

Dans le cadre des séjours présentés, nous avons procédé de manière régulière au renouvellement des lieux de séjour en locations, villages vacances, etc. Il en est de même pour les cadeaux alloués dans le cadre de la fête des mères et de l'animation de Noël pour les enfants, vous avez dû remarquer que l'offre s'était largement diversifiée.

Les salariés ayant des difficultés financières pour partir en vacances n'ont pas été oubliés. Outre les opérations "coup de pouce" apportées sur certaines destinations, des séjours ont été intégralement subventionnés par le CCE pour des salariés étant dans l'impossibilité de partir en vacances (après étude de leur dossier).

Toutes les prestations du Comité ont permis à des centaines de salariés et à leurs familles de bénéficier d'espaces de loisirs, de détente, de découverte ou de plaisir, qui contribuent à leur bien être.

Toutes les activités existantes ne sont pas le fruit du hasard mais résultent de l'action et de l'engagement de vos élus CGT qui s'investissent quotidiennement pour préparer et organiser l'ensemble de ces activités et animations.



Animation de fin d'année du CE Canon

| Prestations proposées annuellement par le CE | |
|--|---|
| Nombre de week end (ski, futuroscope, Thalasso, etc) | 2 |
| Sorties enfants (astérix, disney, poney) | 1 |
| Sorties familiales (Versailles, Tour Eiffel) | 2 |
| Pot fête des mères | 1 |
| Buffet de fin d'année | 1 |
| Animation de Noël pour les enfants | 1 |
| Promotions spectacles et billetterie cinéma | 2 |
| Vente de parfumerie | 2 |

| Prestations proposées annuellement par le CCE | |
|--|----|
| Nombre de villages vacances en France & Hôtels-Clubs | 28 |
| Nombre de villages vacances été à l'étranger | 6 |
| Nombre de locations hiver et été | 44 |
| Nombre de voyages | 10 |
| Nombre de centres de vacances enfants / BAFA | 6 |
| Nombre de circuits adolescents à l'étranger | 5 |
| Séjours linguistiques enfants et ados | 4 |
| Tournoi multisports | 1 |



A l'issue de ces 4 années, il est regrettable de constater, que les élus des autres centrales syndicales, qui pourtant siègent au C.E. et C.C.E. ont une activité inexistante au sein des instances. Il suffit de se reporter sur le bilan des points formulés par chaque centrale au C.E. (page 11) pour avoir une idée précise de l'engagement de ces derniers.

Au-delà des discours de campagne électorale ou de la sympathie portée à l'égard des candidats qui se présentent, les femmes et les hommes que vous allez élire seront porteurs de la pérennité de la structure et de l'efficacité de sa mission. Accorder un chèque en blanc à des candidats qui n'ont à leur actif, aucun bilan, ni perspectives d'actions à présenter, c'est risquer de voir remettre en cause la défense de ses intérêts.

Le 9 juin 2010, les candidats que vous allez élire doivent être garants du maintien du patrimoine social.



Equipe Canon au Tournoi Multisports du CCE

Nos orientations pour le CE et CCE

Programme d'actions CGT de 2010 / 2014

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

- Informer le personnel sur la vie économique de l'Etablissement.
- Défendre l'emploi, les intérêts du personnel et les conditions de travail.
- Utiliser les attributions du CE (*recours aux experts, droit d'alerte, procédures juridiques et administratives*) si nécessaire.
- Faire respecter les attributions et les prérogatives du C.E.
- Maintenir les accords de gestion avec le CCE.
- Poursuivre la mise en place d'activités sportives et culturelles par le C.E.
- Proposer différentes activités, week-end, sorties enfants, ventes de billets cinéma et spectacles, promos parfumerie et autres.

Vos élus au C.C.E. s'engagent à :

- Informer le personnel sur la vie économique de l'Entreprise au sein de l'UES.
- Défendre l'emploi, les intérêts du personnel et les conditions de travail.
- Effectuer des démarches pour obtenir une augmentation du budget.
- Défendre les intérêts du personnel dans le cadre de la présentation des projets de l'entreprise.
 - *Projet Canon Academy, projet One Canon, projet CRM Géo, pay-plan CCI, etc.*
- Défendre la couverture mutuelle / prévoyance.
- Maintenir et/ou développer les activités proposées par le CCE
 - *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.*
 - *Participation au tournoi multisports*
 - *Subventions diverses, etc.*
- Poursuivre et développer nos accords de partenariats avec nos prestataires.



Pour un CE dynamique Votez CGT.



Les élections des délégués du personnel auront lieu le mercredi 9 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, 44 réunions des délégués du personnel se sont tenues. Vos élus CGT ont formulé 431 réclamations. Un grand nombre de points concernant l'emploi, les rémunérations et les conditions de travail ont trouvé une issue favorable (cf. *bilan des principales revendications abordées lors de ces réunions - page 13*).

Le 9 juin 2010, impliquez vous en votant pour vos représentants du personnel CGT. Ils sont porteurs de vos revendications auprès de la Direction.

Moi, JE SUIS UN BON PATRON. JE SUIS TRÈS PROCHE DE MES SALARIÉS. LORSQU'ILS ONT DES PROBLÈMES, ILS PEUVENT VENIR ME VOIR DIRECTEMENT. ILS N'ONT PAS BESOIN DE DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL!



Les élus CGT s'engagent à mener des actions :

- Pour la défense et le maintien de l'emploi.
- Pour le maintien du statut et des conventions collectives.
- 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'implication de vos élus CGT de 2006 à 2010 a permis :

DÉFENSE DE L'EMPLOI :

- Maintien de l'emploi et demande de reclassement dans le cadre de projets l'Entreprise.
- Transformation de contrats d'intérimaires en CDI.

POUR LES CLASSIFICATIONS, SALAIRES ET PRIMES :

- Attribution d'un forfait pour les salaires inférieurs à 2000 euros en 2010.
- Prise en charge par l'Entreprise de la journée de solidarité en 2009 et 2010.
- Pay-plans commerciaux soumis à la consultation des instances.
- Paiement des heures supplémentaires lors des expositions et des salons pour les cadres au forfait jour.
- Application du minimum conventionnel et du SMIC.
- Respect des règles d'évolution des coefficients pour les cadres et mise à jour sur les bulletins de paie.

CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ ET TEMPS DE TRAVAIL :

- Mise en œuvre d'actions visant à prévenir les risques professionnels
- Actions pour l'installation d'une climatisation sur le local Canon CPC à Templemars.
- Aménagement des plages horaires le vendredi (16 h).
- Interventions pour faire respecter le temps de travail.
- Mise en place d'une indemnisation du temps de trajet pour les salariés cadres au forfait jour.
- Interventions pour l'amélioration de la qualité des repas au restaurant d'entreprise.

STATUT SOCIAL ET SALARIAL DES EX-SALARIÉS DE CCI :

- Attribution de JRTT et de congés d'ancienneté supplémentaires sur la base de Canon France.
- Suppression des compteurs horaires.

PROBLÈMES LIÉS AU MANAGEMENT :

- Intervention sur des situations de harcèlement moral et des discriminations.
- Dénonciation du zèle de certains dirigeants : arrêt des pressions.
- Régularisation de situations discriminatoires à l'égard d'élus.
- Interventions auprès de l'Inspection pour faire cesser les pressions exercées à l'encontre de salariés.

PROTECTION SOCIALE :

- intervention pour l'amélioration de la couverture mutuelle et prévoyance.



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



Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail

Le " travailler mieux " dans l'entreprise passe par la mise en oeuvre d'un plan d'action de prévention

Alors que les représentants du personnel ont dénoncé à maintes reprises les manquements et la passivité à agir de la Direction face à la dégradation des conditions de travail subie par les salariés, le CHSCT chez Canon France tient un rôle essentiel et indispensable au sein de l'Entreprise. Ces quatre dernières années, 27 réunions ordinaires et extraordinaires du CHSCT se sont tenues avec la Direction, au cours desquelles plus de 450 points ont été formulés pour l'essentiel par les élus CGT.

Comme chacun a pu le constater, grâce à la diffusion des ordres du jour, les sujets étaient importants et concernaient essentiellement les conditions de travail des salariés, les réorganisations, les réaménagements des locaux, les conditions d'hygiène et de sécurité, etc ...

En effet, au regard des différents projets que souhaite mettre en place la Direction, notamment dans le cadre des orientations imposées par Canon Europe, force est de constater que celle-ci cherche avant tout à contourner les contraintes liées aux dispositions légales et à ses obligations.

De même, dans sa logique de politique de réduction des coûts, la direction a laissé s'accroître la dégradation des locaux Canon. Les interventions des élus ont placé la Direction face à ses responsabilités et l'ont mise dans l'obligation d'effectuer un certain nombre de travaux nécessaires afin de restaurer l'état des lieux.

De nombreuses inspections du CHSCT ont été effectuées et ont mis en évidence les manquements de la Direction relatifs à ses obligations. Régulièrement, les membres du Comité ont dû intervenir pour faire respecter les dispositions légales, veiller aux conditions de travail des salariés et au respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Dans un autre registre, alors que la direction se targue d'éloges en évoquant que Canon est passé dans le vert en terme de prévention des risques au sein de l'Entreprise, force est de constater que la DRH laisse perdurer des pratiques managériales inacceptables qui bien souvent, génèrent des conséquences graves pour la santé des salariés.

Concernant la pénibilité du (et au) travail, là aussi, loin de répondre aux attentes des salariés dans ce domaine, la Direction, se soucie peu de ce problème et s'est contentée de mettre en place des mesurette en évitant surtout de s'attaquer aux problèmes de fond.

Les actions des élus ont porté et permis notamment :



- Que soient respectées les procédures d'information et de consultation du CHSCT concernant les projets de réaménagements des locaux.
- De veiller régulièrement aux conditions de travail du personnel.
- Que les consignes de sécurité soient respectées.
- D'impulser la réactualisation du Document Unique d'Evaluation.
- D'imposer à la Direction de rétablir des conditions de travail décentes dans les locaux du Canon de Templemars.
- Que certains services mal équipés en matériel pour fonctionner soient pourvus correctement.
- D'harmoniser le système de décompte du temps de travail et la suppression du système de badgeage.
- D'impulser un plan d'investissement prévisionnel concernant le renouvellement du mobilier de bureau (plan gelé par la suite par la Direction dans le cadre du plan d'économie).
- De mettre la Direction dans l'obligation de faire les travaux nécessaires dans les locaux du RCC compte tenu que ceux-ci contenaient de l'amiante.
- De faire procéder à des expertises relatives à la souffrance et au stress au travail.
- D'imposer à la Direction de mettre en place un plan de prévention relatif aux risques psychosociaux.
- De faire intervenir l'Inspection du Travail concernant des dossiers de pratiques managériales inacceptables.
- De contribuer à la mise en place d'un plan de prévention relatif à la grippe A H1 / N1.
- De faire respecter un certain nombre de mesures d'hygiène dans l'Entreprise.
- De faire procéder à des expertises concernant l'introduction de nouvelles technologies.
- La mise en place de plan d'adaptation relatif à la mise en oeuvre d'outil de CRM.

Les actions de Demain

Hormis nos actions qui consistent à veiller régulièrement aux conditions de travail du personnel et à ce que les consignes de sécurité soient respectées, un grand chantier commence. Dans le cadre du **plan de la santé au travail mis en place par le gouvernement en 2009, Canon a l'obligation de mettre en place un plan d'action relatif aux risques psychosociaux.**

Au travers ces risques se pose la question de l'organisation du travail. En effet, Au lieu d'adapter l'organisation, les rythmes de travail, les horaires, à l'homme, on demande à ce dernier de s'y adapter quitte à générer des conséquences nuisibles sur sa santé.

Au mois de décembre 2009, le Comité de Pilotage a entériné des plans d'actions et le principe d'une charte élaborée par Monsieur Le Gall. Il a été proposé d'élaborer un accord d'entreprise prévoyant un dispositif de prévention des risques psychosociaux.

Aujourd'hui, le « travailler mieux » ou le « bien être au travail » ne peut se limiter chez Canon à un discours d'intention.

Il existe des dispositions légales en termes de prévention des risques professionnels qui ne sont pas respectées par la Direction, ce qui constitue un manquement mettant en danger la santé du personnel.

Pour la CGT, la mise en place **d'un accord d'entreprise devient une urgence**. Dans la lignée, nous souhaitons aussi aborder cette année la prévention du phénomène de « l'usure au travail » générée par la pénibilité ainsi que des troubles musculo-squelettiques. C'est un projet très ambitieux qui va nécessiter de notre part une implication totale sur laquelle vous pouvez compter. Bien sur votre participation et votre soutien seront essentiels.



LE RÔLE ET LES MISSIONS DU CHSCT

Mission de contrôle : Le CHSCT doit veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi que pour l'amélioration des conditions de travail. Ce contrôle s'exerce essentiellement par des inspections régulières auxquelles le CHSCT procède.

Mission d'étude : Le CHSCT a une mission d'étude car c'est l'instance où s'étudie la politique de l'établissement en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Le CHSCT coopère à la préparation des actions de formation à la sécurité.

Analyse des risques professionnels et des conditions de travail : Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'Entreprise, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Inspections et enquêtes : Inspections dans l'exercice de sa mission et enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le CHSCT doit être averti dans les plus brefs délais de tout accident susceptible de donner lieu à enquête.

Accès aux registres : Les membres du CHSCT ont accès à tous les registres et à tous les documents concernant l'hygiène et la sécurité. Le Comité peut demander à tout moment la communication du registre des mises en demeure qui doit contenir également toutes les observations de l'Inspecteur du Travail.

Propositions d'action de prévention : Le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'Entreprise. Il peut susciter toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Le CHSCT peut initier des analyses et adopter avec l'employeur les mesures de protection nécessaire.

Propositions d'action de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel : Le Comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral ou sexuel. Le chef d'Entreprise doit prendre toute mesure nécessaire en vue de prévenir les actes de harcèlement moral ou sexuel.

Elections dans les CBC de l'UES, le personnel a fait la différence !



Les élections professionnelles ont, ou vont, avoir lieu dans tous les établissements de l'UES. L'analyse des premiers résultats concernant les élections qui ont eu lieu sur les CBC Aquitaine Midi Pyrénées, Nord Picardie Normandie et Ile de France, confirment que les salariés **ont renouvelé leur confiance en plaçant la CGT majoritaire sur ces trois établissements.**

On constate un fort taux de participation et notamment de 82 % sur le CBC Ile de France dont les élections ont eu lieu de 15 mars 2010.

Pour le CE, il y avait cette année 4 listes syndicales présentes. La CGT maintient son électorat. En effet, sur 223 votants elle obtient **164 voix, soit près de 74 %** ; la

CGC avec 20 % perd 5 % comparé aux dernières élections. La CFDT qui n'a eu aucune activité syndicale depuis 4 ans a obtenu 9 voix et FO, qui est dans le même cas a obtenu 5 voix.

A constater pour FO, qui ne témoigne d'aucune activité syndicale, hormis celle de diffuser une avalanche de communiqués polémiques, n'a pas dupé le personnel du CBC IDF, ni celui du CBC Nord Picardie qui lui a accordé 7 voix.

Les salariés de Canon France qui seront amenés à voter le 9 juin 2010, retrouveront une situation comparable et devront faire preuve de discernement quant à l'activité et l'efficacité réelle de certaines centrales syndicales.

TVS et intégration des Bonus dans le calcul des congés payés, les élus CGT portent ces affaires devant les tribunaux.

Après plusieurs mois d'interventions et le refus de la Direction d'aboutir à un accord concernant la taxe sur les véhicules Société (TVS) et sur la prise en compte des Bonus des IRVI dans le calcul des indemnités de congés payés, les élus CGT ont décidé d'engager une procédure judiciaire devant le TGI de Nanterre.

Nous tenons à remercier les salariés concernés qui ont apporté un soutien financier à la CGT afin d'engager la procédure pour la TVS. Nous vous tiendrons informés des décisions des tribunaux sur ces deux dossiers.

Stress au travail, les élus CGT font intervenir l'Inspection du travail !

La CGT vous a informé le mois dernier qu'elle avait interpellé le ministère et l'inspection du travail sur un certain nombre de dérives managériales conduisant à des situations de souffrance au travail. Ces situations ont été constatées de manière récurrente au sein des services généraux et de la division C&I.

L'inspecteur du travail de Nanterre s'est déplacé chez Canon le 12 mai 2010 pour rencontrer la DRH et a eu un entretien ensuite avec le secrétaire adjoint du CHSCT, M. Sevilla, et le secrétaire adjoint du CCE, M. Chekal.

Ce rendez-vous a été l'occasion de faire le point sur un grand nombre de dossiers que la direction tarde à vouloir résoudre. L'inspecteur devrait signifier un rapport à la direction dans les jours à venir. Nous vous tiendrons informés des suites données par l'inspection.

La CGT Canon a fêté ses 35 ans dans l'entreprise



Le vendredi 4 décembre 2009, sur le site Canon de Courbevoie, la CGT Canon a fêté ses 35 ans autour d'un buffet. A cette occasion, une exposition en photos retraçait l'histoire des 35 ans d'activité et d'actions syndicales.

Cet évènement a permis aux plus anciens, de se remémorer un certain nombre de luttes dans l'entreprise qui ont contribué à constituer le patrimoine social du personnel Canon. Si pour certains, le demi quatorzième mois, les jours supplémentaires de congés payés, les JRTT, la couverture mutuelle, etc. sont des acquis légitimes, il faut rappeler que la mobilisation du personnel a été nécessaire pour aboutir à ce résultat, voire même pour maintenir ces acquis.

Ce buffet a été l'occasion pour les nouveaux entrants de connaître l'historique et les principales actions menées au fil du temps par notre section syndicale dans l'entreprise.

Au-delà de l'anniversaire, il faut saluer l'engagement de tous ceux qui ont permis à la CGT d'être présente et active dans l'entreprise, malgré les coups bas essayés par la Direction durant ses combats.

Rendez vous, si vous le souhaitez pour le 40^{ème} anniversaire !



Les salariés revivent de grands moments.



Une exposition retraçant l'histoire sociale chez Canon.

Quelques grandes conquêtes sociales acquises dans le cadre de l'action du personnel aux côtés de la CGT...

Quelques conquêtes sociales des années 1980 :

- Pause déjeuner pour le CAT de 12h30 à 13h30
- Obtention d'un 2^{ème} pont
- Paiement de la carte orange à 100 %
- Obtention d'une heure d'information syndicale
- Nouveau système de classification et reconnaissance des diplômés
- Passage de classification systématique tous les 5 ans
- Obtention d'un 1/2 quatorzième mois
- Accord mutuelle / prévoyance
- Augmentations salariales
- Etc.

2002, l'action des élus CGT, oblige la Direction à verser 3 millions d'euros d'indemnités aux salariés, au titre de la régularisation des congés payés

DES ACTIONS POUR NOS REVENDICATIONS

2005, Régularisation du SMIC et minimum conventionnel pour les commerciaux

L'action des élus CGT oblige la Direction à verser 1 million d'euros au personnel

La CGT, le meilleur Service Après Vote

- FLASH ACTUALITE - FLASH ACTUALITE -

La retraite à 60 ans c'est possible

Plus de retraités et une espérance de vie qui s'allonge, c'est tant mieux ! La CGT a des idées pour financer nos retraites. Un article de Laurent Mossino publié dans Ensemble, le mensuel aux syndiqués CGT d'avril 2010.

C'est bien connu, la population française vieillit sous le double effet du « papy boom » et de l'allongement de l'espérance de vie. On compte aujourd'hui 14 millions de retraités âgés de 60 ans et plus et ils seront environ 22 millions à l'horizon des années 2050. D'autre part, l'espérance de vie à l'âge de 60 ans s'allonge régulièrement, elle est aujourd'hui en moyenne de 87 ans pour les femmes et de 82,2 ans pour les hommes. Il est facile de comprendre que cette nouvelle donne a et aura demain plus encore, des conséquences sur les besoins de financement de nos retraites. L'équation est simple : soit l'on réduit les droits des retraités à moyens constants puisque leur nombre augmente, soit l'on augmente les moyens pour financer des droits à niveau constant.

Les scénarii du COR

Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) a étudié les différents scénarii possibles dans son premier rapport publié en 2001.

Premièrement : à moyens financiers et niveau de pensions constants, il fallait reculer progressivement l'âge moyen du départ à la retraite jusqu'à 9 années de plus en 2040, autrement dit travailler jusqu'à l'âge de 70 ans.

Deuxièmement : à moyens financiers et âge de départ à la retraite constants, il fallait réduire le niveau des pensions de 78 % du salaire net d'activité en moyenne en 2000 à 42 % en 2040.

Troisièmement : à droits constants (niveau de pension et âge de départ en retraite), il fallait augmenter les besoins de financement à hauteur de 6 points de PIB à l'horizon 2040.

Quelle part des richesses pour financer les retraites ?

Bien évidemment, on peut toujours combiner les trois scénarii entre eux, mais la CGT privilégie clairement le troisième. Est-il vraiment possible de consacrer une part supplémentaire de la richesse produite au financement de nos retraites ? La question reste d'une brûlante actualité. Rien n'apparaît impossible quand on sait que les gains de productivité ont permis de doubler en 30 ans la part du PIB consacré au financement des retraites, passant de 5,4% en 1959 à 11,2% en 1990. Nous sommes clairement confrontés ici à un choix de société. Le niveau des richesses consacré aux retraites stagne depuis la réforme Balladur en 1993, alors que celui consacré aux dividendes a plus que doublé. Il faut choisir entre la rémunération des retraités et celle des actionnaires.

La CGT propose

Le financement des retraites dépend d'abord de la politique d'emploi. Sachant qu'un million d'emplois en plus, c'est cinq milliards d'euros de rentrées de cotisations sociales supplémentaires pour les retraites. Par ailleurs, la CGT propose d'élargir l'assiette des cotisations sociales à l'intéressement, la participation et les stock-options ; de mettre à contribution les revenus financiers des entreprises à la même hauteur que les salariés ; de moduler les cotisations sociales patronales en fonction des politiques d'emploi ; de supprimer le système des exonérations dont bénéficient actuellement les employeurs (plus de 30 milliards d'euros en 2009) ; enfin, d'augmenter le niveau des cotisations patronales et salariales si nécessaire. Ces mesures permettraient de financer largement la retraite à 60 ans pour tous, qui, rappelons le, est un droit et non une obligation.

Communiqué de la CGT

La mobilisation du 27 mai à l'appel de la CGT, CFDT, CFTC, FSU, Solidaires, UNSA, pour l'emploi, les salaires, les retraites, le service public, a rassemblé 1 million de personnes dans 176 manifestations.

Aujourd'hui, ce n'est pas la résignation qui a dominé mais une forte combativité qui s'est manifestée dans les entreprises et les administrations, notamment par des milliers d'arrêt de travail.

Cette journée démontre une forte hausse sur tout le territoire de la mobilisation des salariés par rapport aux initiatives unitaires des 23 mars et 1er mai. Cela prouve la détermination des salariés à s'opposer à la réforme gouvernementale des régimes de retraites dont l'objectif central est de satisfaire les marchés financiers, et à exiger au contraire une véritable revalorisation du travail.

Cette mobilisation est la meilleure réponse qu'il fallait apporter au défi lancé par le gouvernement avec la réforme des retraites qui va être officialisée dans les prochains jours. Si le gouvernement ignore ou minore la signification de cette journée de mobilisation il prend le risque d'un conflit de plus grande ampleur.

Le gouvernement doit moins écouter le MEDEF et les actionnaires pour enfin entendre les salariés. Le patronat doit accepter l'ouverture des négociations sur les revendications des salariés, notamment en matière de salaires, d'emplois et de conditions de travail.

Fort du succès de cette journée, la CGT estime que l'intersyndicale dispose d'un mandat pour préparer d'autres initiatives de mobilisation avant les congés d'été. Elle fera des propositions en ce sens lors de la réunion du 31 mai.

Sans attendre, la CGT appelle l'ensemble de ses organisations à poursuivre la diffusion de la pétition nationale pour l'avenir des retraites. Elle reçoit déjà un très large écho. Elle sera remise au gouvernement dans la première quinzaine de juin.



SITE INTERNET CGT



L'ACTUALITE
AU
QUOTIDIEN

www.cgtpanon.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 de l'UES 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.*