



POLITIQUE SALARIALE 2014



Refusons la politique de rigueur que veut imposer la Direction au Personnel !

Comme indiqué par le DRH dans son communiqué du 19 mars 2014 adressé à tout le personnel, la direction n'envisage pas, pour l'heure, d'augmenter les salaires et renvoie cette question au mois de juin 2014, si toutefois les résultats de l'Entreprise s'améliorent !

Il est surprenant que la Direction prétexte que les résultats du 1^{er} trimestre 2014 ne soient pas à l'objectif (alors que ledit trimestre n'était pas encore clos) pour conditionner sa position ! **C'est une première chez Canon !**

Depuis quand la politique salariale se définit-elle au mois le mois ? C'est sans doute un nouveau concept de nos dirigeants, plus à l'aise d'imposer la rigueur que de faire preuve d'initiatives en termes de politique commerciale. Dans cette logique, pourquoi ne pas arrêter la mise en œuvre du plan social voire geler tous les investissements ?

Cette décision est en contradiction avec le discours du nouveau P-DG qui, dans le cadre des kick-off du mois de janvier 2014 était très optimiste ! En effet, la nouvelle organisation mise en place actuellement, qui a tout de même sacrifié plus de 400 postes doit, selon les « Maitres d'œuvre du projet » (Messieurs Stalins, Bro, Le Disert) être synonyme de réussite pour l'Entreprise en termes de parts de marché et de croissance du chiffre d'affaires.

Prendre pour prétexte le manque de résultats, en prônant la rigueur, **revient à faire d'ores et déjà un constat d'échec de leur stratégie...**



L'excellence du mépris social !

Il faut dire que nos dirigeants ont la science infuse et forts de leurs certitudes, ils n'ont pas à recevoir de préconisations de qui que soit, et certainement pas des organisations syndicales qu'ils méprisent. Par contre, ils savent très bien, comme c'est le cas aujourd'hui, demander au personnel de faire des sacrifices pour corriger leur erreurs de gestion ou choix stratégiques.

Rappelons que pour redynamiser, entre autre, les forces commerciales, les experts et les membres du C.E. dans le cadre de la consultation liée au projet de restructuration avaient préconisé un certain nombre de **solutions alternatives** que la Direction a balayé avec autant de légèreté que de mépris.

Nous avons notamment mis l'accent sur le manque de moyens mis à la disposition des forces commerciales, la perte de temps occasionnée par la gestion de tâches administratives (salesforce, etc.) qui les éloignent de leur cœur de métier.

Ainsi les **commerciaux sont enfermés dans des process** qui, au final, nuisent à l'efficacité du business. Nous sommes loin du discours d'intention du nouveau Président qui a déclaré qu'il croyait à l'engagement et aux compétences des hommes !

L'argument développé aujourd'hui par la Direction Générale française pour suspendre les NAO n'est pas acceptable eu égard aux résultats positifs du groupe et aux augmentations salariales octroyées au personnel des autres filiales européennes Canon.



La mascarade des Négociations Annuelles Obligatoires » (NAO) !

Il aura fallu attendre la 3^{ème} réunion pour que le DRH annonce la couleur aux délégations syndicales et suspende les négociations. Pourtant, celles-ci portent sur d'autres aspects légaux qui n'ont pas été abordés (temps de travail, mesures en faveur de l'emploi des handicapés, égalité hommes / femmes, etc.). Inutile de préciser que les propositions formulées par les délégations syndicales n'ont fait l'objet d'aucune réponse...

Quelle perte de temps et d'énergie et quel manque de respect à l'égard du personnel qui, après avoir passé son entretien d'évaluation, pouvait encore nourrir l'espoir, en fonction de sa notation, d'obtenir une augmentation de salaire !



Le gel des salaires nuit gravement à la santé du salarié !

A noter également que depuis des années, il n'existe plus de véritable politique sociale dans le cadre de la gestion des ressources humaines. Tous les dossiers liés à l'évolution de carrière du personnel, la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC), plan sénior, prévention des risques professionnels (physiques et psychosociaux) sont restés en friche. On sacrifie la relation humaine sur l'autel de la productivité et de la compétitivité et on s'étonne ensuite que le personnel soit démotivé, démobilisé ! Le nombre de demandes de départs volontaires, tous statuts confondus, même si cela permet de limiter les licenciements, est symptomatique d'un malaise profond dans l'entreprise.

Par ailleurs, on constate que Canon France est loin de s'inscrire dans le cadre du « pacte de responsabilité » soumis aux entreprises par le gouvernement. Il faut rappeler que celui-ci propose aux entreprises une baisse des charges sur le travail, une simplification administrative... contre plus d'embauches et de dialogue social. Notre entreprise très « citoyenne » se contente d'extraire ce qui l'intéresse dans ce pacte, et laisse soigneusement de côté l'aspect social du dispositif.



Pour la CGT, il n'est nullement question d'accepter un blocage des salaires comme en 2009, car nous ne sommes pas dans le même contexte !

La Direction ne peut pas exiger sans arrêt des efforts et des sacrifices au personnel, sans compensation. D'autant que notre pouvoir d'achat ne cesse de régresser et que le plan de réduction des effectifs aura forcément des conséquences sur nos conditions de travail.

Il est clair que nous n'avons rien à attendre de Messieurs Stalins, Bro, Marchandise et Le Disert en matière sociale. Ils n'entendent que le rapport de force et semblent avoir déjà oublié le mouvement de grève du mois de décembre 2013 !

Pour obtenir une augmentation salariale, le personnel devra exprimer son refus de régression sociale, ne pas céder au chantage à l'emploi permanent qui, comme le démontre les faits, n'est pas synonyme de garantie d'emploi.

Si l'actualité principale est centrée actuellement sur le PSE, la CGT vous proposera prochainement différentes initiatives pour obtenir une augmentation salariale en 2014.

Restons solidaires et mobilisés

