



# OBJECTIFS

Politique sociale...  
Bonne année !

## Canon un modèle économique qui laisse très peu de place au social...

2015

En ce début d'année 2015, l'ensemble du personnel est convié à participer à la grande messe des kick-off. D'année en année, l'objectif reste le même, **nous persuader de la nécessité de s'investir encore davantage** afin d'augmenter la rentabilité de l'Entreprise.

Comme chaque année, chacun pourra faire le constat du décalage qui existe entre les efforts attendus, voire les sacrifices demandés au personnel, et le peu de considération reçu en échange en termes de sécurité de l'emploi, revalorisation salariale et amélioration des conditions de travail.



Cet antagonisme est dû au modèle économique retenu par nos dirigeants, à savoir : **privilégier la finance au détriment de « l'humain »**.

On voit bien que depuis des années, Canon Europe a défini un schéma d'organisation qui vise à uniformiser le fonctionnement des filiales en mettant en place des outils et des processus communs qui sont censés augmenter la productivité et doivent permettre à chaque filiale de réaliser les objectifs qui lui sont assignés.

Dans ce contexte, les salariés ont de moins en moins de latitude professionnelle car nos technocrates Canon européens imposent une industrialisation de l'organisation du travail qui s'apparente à du taylorisme voire du stakhanovisme. Dans ce modèle décisionnel descendant, le salarié est plus que jamais aujourd'hui réduit à un rôle d'exécutant, que ce soit au niveau technique, administratif ou commercial.

### L'emploi, les rémunérations et les conditions de travail : une variable d'ajustement !

La multitude des projets imposés, plus ou moins bien ficelés ou inadaptés du fait de la non prise en compte des spécificités locales, s'accumulent avec leur cortège de réorganisations permanentes qui placent le personnel dans une situation professionnelle instable, précaire et difficile.

Les salariés sont « pris en otage » et enfermés dans une spirale de régression sociale qui les oblige à être toujours plus performants pour que la Société soit compétitive sur son marché et en contrepartie de leur investissement, ils voient parallèlement leurs postes menacés, voire supprimés, du fait de l'optimisation des moyens à laquelle ils ont contribué. En un mot, le personnel coupe la branche sur laquelle il est assis !



**Concernant l'emploi**, sans revenir sur la dernière réorganisation en lien avec la fusion Canon / Océ, 443 postes ont été supprimés, pour soit disant « *maintenir la compétitivité de l'Entreprise* ».

Rappelons tout d'abord que la complémentarité Canon / Océ devait constituer un moteur de croissance pour l'Entreprise et lui permettre de devenir plus profitable. Pourtant aujourd'hui, le discours de la Direction est toujours aussi alarmiste. Bien entendu elle ne remet pas en cause ses choix stratégiques, mais prétexte la mauvaise conjoncture pour poursuivre sa politique de rigueur sociale. On constate en effet qu'elle continue à supprimer des postes (hors PSE) en ne remplaçant pas les départs naturels.

Nos dirigeants ne se remettent jamais en cause, on l'a vu dans la cadre de la mise en place de Therefore ou Service Expérience, le déploiement de ces projets a généré de graves dysfonctionnements. Toutefois, là encore, ils affirment que le système fonctionne très bien et que c'est le personnel qui ne sait pas s'adapter !

Il est clair que la multitude de dysfonctionnements rencontrés génèrent une perte financière importante, que ce soit en termes de productivité ou à travers des coûts cachés. Au lieu de pallier à cela, il est plus facile pour la direction de jouer sur la réduction des effectifs, des charges ou des acquis qui constituent une « **variable d'ajustement** ».



### Où est passé le social chez Canon ?

La valse des DRH et des RRH (souvent en mission) depuis plus deux ans, démontre bien l'instabilité au sein de cette Direction et **l'absence de réelle politique sociale chez Canon France**, qui est avérée aujourd'hui. La mission de la DRH est d'expédier les affaires courantes ou de gérer les conséquences liées aux projets de réorganisation de l'Entreprise.

D'ailleurs, depuis mars 2013, il n'y a eu aucune réunion du groupe GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) pour aborder notamment l'évolution des métiers et des compétences, les besoins en formation ou l'harmonisation des statuts, ce qui est devenu une urgence depuis la fusion Canon / Océ.

Concernant les questions relatives à l'évolution des grilles salariales ou des classifications, aux écarts de salaires constatés entre salariés exerçant le même métier, la direction répond par le blocage des salaires !

En matière de conditions de travail, il n'existe aucune politique de prévention des risques professionnels dans l'entreprise. Le laxisme de la Direction sur ce point constitue un véritable danger pour le personnel dans le sens où, bien qu'alertée sur un certain nombre de risques pour la santé et la sécurité des salariés, elle laisse les situations en l'état, alors qu'elle a une responsabilité pénale et une obligation de résultats ! Tout le monde a eu connaissance des plans d'actions préconisés par le cabinet SECAFI et le CHSCT, ces derniers sont restés **lettre morte depuis juillet 2013** !



Où est passée la charte « pour le travailler mieux » ou la course aux trophées qui constituaient de grosses opérations de marketing vantant le bien vivre chez Canon ?

Les résultats français du dernier sondage Canon européen viennent attester du malaise existant dans l'entreprise.

### Vers un véritable dialogue social ou un dialogue de sourd ?

Canon est loin d'inscrire le **dialogue social dans le cadre de sa stratégie d'Entreprise** ou d'adhérer à l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 qui précise dans son préambule :

*« La compétitivité des entreprises passe notamment par leur capacité à investir et à placer leur confiance dans l'intelligence individuelle et collective pour une efficacité et une qualité du travail. Elle dépend aussi de leur aptitude à conjuguer performances individuelles et collectives dans le cadre du dialogue social. La qualité de vie au travail contribue à cette compétitivité. »*

Il faut savoir que de récentes mesures gouvernementales ont prévu tout un dispositif légal en faveur des entreprises dénommé « pacte de responsabilité » dont l'objectif est d'alléger leurs charges, réduire les contraintes sur leurs activités, et en contrepartie, de permettre plus d'embauches et de dialogue social... Si Canon a bénéficié à ce titre d'un crédit d'impôt d'un million d'euros en 2013 (CICE) ses dirigeants n'ont donné aucune contrepartie et encore moins associé les partenaires sociaux à ses orientations.

Pour la CGT, soit Canon France reste dans sa logique, et cela ne pourra aboutir qu'à des situations conflictuelles, soit l'arrivée du nouveau DRH est une opportunité pour donner une autre orientation aux relations sociales dans l'Entreprise.

## Les priorités à traiter en 2015 :

**Concernant les orientations stratégiques**, la direction est dorénavant dans l'obligation de les soumettre à l'information / consultation du C.E. A cet effet, une réunion du C.E. se tiendra le 28 janvier 2015.



La direction doit présenter ses orientations et leurs conséquences à **moyen terme sur l'emploi, les conditions de travail, etc.** Dans ce cadre, les membres du C.E. auront la possibilité de formuler des préconisations.

Nous attendons que la Direction soit claire en matière d'effectifs et d'évolution des métiers et qu'elle expose les mesures de GPEC qui accompagneront les éventuels fluctuations ou changements.

Au niveau de l'emploi, il restera à trouver des solutions satisfaisantes pour nos collègues dont les postes ont été supprimés et qui sont actuellement dans la cellule de reclassement.

**Concernant les négociations salariales**, celles-ci devraient débuter en février 2015, les attentes des salariés sont importantes et légitimes sur ce point. Cela fait plusieurs années que la Direction impose la rigueur et que le personnel subit une perte du pouvoir d'achat importante en dépit des efforts demandés.

Au-delà de l'augmentation salariale générale, il nous paraît urgent d'aborder l'harmonisation des salaires entre le personnel Canon et ex-Océ et de mettre en place des grilles d'évolution salariale pour chaque métier avec des seuils minimum d'accueil. **Il va sans dire qu'un nouveau gel des salaires ne sera pas acceptable !** Il serait malvenu que les membres du Comité de Direction imposent la rigueur alors que certains d'entre eux perçoivent des rémunérations avoisinant 250 000 € par an !



**Au niveau des conditions de travail**, tout reste à faire ! Bien que la Direction se retranche sur le fait d'avoir recruté un préventeur, le quotidien démontre que celui-ci n'est pas en mesure d'apporter des solutions concrètes aux problèmes qui sont soulevés.

Pour la CGT, la direction dispose de tous les éléments nécessaires pour mettre en œuvre un certain nombre de plans d'actions aussi bien au niveau des risques physiques que psychosociaux pour améliorer le quotidien du personnel. Nous verrons avec l'arrivée du nouveau DRH si de nouvelles orientations constructives sont données.

**Si l'année 2014 a été une année particulière compte tenu de la réorganisation et du départ d'un grand nombre de nos collègues, 2015 devra marquer un retour à l'équilibre. Chaque salarié devra être un acteur pour exiger plus de justice sociale chez Canon France !**



Je pense à MON AVENIR

J'INVESTIS POUR MON EMPLOI

Je rejoins la CGT



### Bon d'adhésion à la CGT Canon France

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Ville : .....

Téléphone : .....

Fonction : ..... Service : .....

Bulletin à adresser à la section syndicale CGT Canon France

17, quai Paul Doumer 92400 Courbevoie

Mail : [cgt.canon@free.fr](mailto:cgt.canon@free.fr)