

1988 ~ 2018



Bilan de l'action des DP CGT de juillet 2014 à avril 2018

Les Délégués du Personnel vont bientôt disparaître au profit du CSE. Ils constituent la plus ancienne instance représentative en France, créé en 1936 par le Front Populaire.

La mission des DP restera inchangée mais celle-ci va perdre l'espace de dialogue officiel encadré par le Code du Travail.

D'ici deux mois, les réclamations individuelles ou collectives des salariés ne seront plus débattues que lors d'une réunion informelle d'une demi-journée par mois, entre 3 représentants syndicaux et la Direction.

Au-delà des points abordés lors des réunions, les élus du personnel avaient un rôle important de conseil quand ils étaient sollicités par les salariés. Ils intervenaient également pour défendre le personnel lors des procédures disciplinaires ou de licenciement.

La réunion des DP était aussi un espace de revendication et de proposition très important.

- Bilan des réunions DP entre 2014 et 2018

Durant cette période (juillet 2014 à janvier 2018 inclus), 36 réunions se sont tenues. Vos élus CGT ont formulé 862 réclamations, très loin devant la CGC et la CFDT. Près de 53% de celles-ci concernaient des points récurrents (parce que mal ou pas du tout traités par la direction). Les sujets suivis par vos représentants CGT étaient, en général, directement liés à vos conditions de travail.



CE QUE NOUS AVONS OBTENU :

Nous avons attiré l'attention de la Direction sur le comportement déplacé ou inapproprié de certains encadrants et en avons assuré le suivi et la correction.

Attribution à tous les salariés itinérants d'un matériel de premier secours.

Mise à disposition de supports de dépannage pour les techniciens formés « Plugmatic » et, plus généralement, traduction de tous les documents techniques en français.

Suivi de l'évolution des conditions de travail des personnels commerciaux (*charge de travail hors « actes de ventes », problèmes locaux particuliers...*), administratifs (*OM/OKS, recouvrement CIG/BIG, Planification, sous-effectifs...*) et techniques (*charge de travail, déplacements, Service Experience...*).

Respect de la législation sur le temps de travail lors de manifestations exceptionnelles (comme la coupe d'Europe de foot en 2016).

Changement de la procédure RPM pour la population technique.

Arrêt des appels intempestifs de directeurs ou managers à des salariés en arrêt de travail.

Suivi des dysfonctionnements de la ventilation du bâtiment rue de l'industrie en été 2016.

Changement des ustensiles de cuisine vétustes au niveau du restaurant d'entreprise de Courbevoie et suivi de la qualité des repas aux restaurants d'entreprise de Courbevoie et Montévrain (en collaboration avec le CHSCT).

Accès à Therefore pour tous les salariés de l'entreprise (accès Fiche Progrès, par exemple).

Mise en place de feux antibrouillard avant et équipement de boîtes de vitesses robotisées pour les "Berlingo".

Délai de prévenance minimum d'un mois pour les techniciens basculant de l'iP vers l'Office.

Traduction en français des e-mails provenant de Canon Europe envoyés aux salariés de Canon France.

Saisie du Préventeur dans des cas de dégradations des conditions de travail individuelles ou collectives au sein d'un service.

Amélioration des prestations de la médecine du travail pour le personnel de Montévrain et de province.

Amélioration des conditions de travail au service POS de Montévrain.

Obtention, pour les techniciens volontaires, d'un aménagement du "Berlingo" pour le rangement des pièces détachées.

Mise à jour des informations obligatoires de la Direction sur tous les sites Canon (horaires de travail, Inspection et Médecin du travail...). Obtention, y compris sur les sites « Bureau Club », de panneaux d'affichage syndicaux.

Respect des prescriptions ou préconisations médicales pour le personnel concerné (sièges ergonomiques, boîtes automatiques, postes de travail adaptés pour les sédentaires...).

Respect de la loi concernant le reclassement d'un salarié suite à un accident du travail.

Assistance des salariés lors de problèmes avec leur hiérarchie et lors d'entretiens préalables à sanction ou licenciement, allant même jusqu'à un accompagnement devant les Prud'hommes.

Pression sur la Direction pour qu'elle respecte les droits des salarié (loi, réglementation, procédures ou engagements internes) : heures supplémentaires, grands déplacements, régularisations salariales ou de coefficient et d'échelon. Avancement de 24h de la date de paiement des salaires.

Amélioration des conditions de travail au point d'accueil Photo Pro (installation, en juillet 2015, d'une climatisation réversible).

Suivi et amélioration des conditions de travail des salariés des services techniques et commerciaux d'Aix-en-Provence et Nice.

Versement à 100% des primes en l'absence de communication de leurs objectifs aux salariés concernés.

Harmonisation de l'outillage technique (ex : Attribution, pour tous les techniciens, des valises de rangement « ex-Océ » beaucoup plus pratiques et solides que celles proposées aux « ex-Canon ») et amélioration des points logistiques et des procédures liées (en collaboration avec Max Durieux).



En concertation avec le CHSCT, vos élus CGT ont contribué à l'amélioration de la politique EPI (Equipements de Protection Individuelle).

Mise en place d'une commission paritaire sur les dysfonctionnements de Service Experience qui a proposé de nombreuses améliorations, préconisations et pistes de réflexions (pas toujours suivies par la Direction).

Obtention du paiement à 90%, voire à 100%, de certains critères du PRV technique et, parfois même du PRV technique entier.

Correction des problèmes liés aux relevés des points de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO.

Respect de la santé des salariés concernés par la manipulation des bacs d'encre usagée.

Amélioration des conditions de travail des stagiaires en contrat-pro.

Respect de la procédure EAE (désormais seul le chef de service peut mener les entretiens, à l'exclusion de tout « subalterne »).

Attribution d'une carte professionnelle à tous les itinérants du service technique intéressés.

Respect de la loi concernant les heures de délégation pour tous les représentants du personnel.

Respect de la politique iP en vigueur dans l'entreprise (salaire et classification).

Respect des dispositions médicales particulières (horaire ou kilométrage) pour tout le personnel concerné.

Mise à jour du guide conducteur pour tous les itinérants.



Respect de la procédure relative aux cadeaux d'ancienneté.

Accélération de la fourniture de la carte Total aux salariés « ex-Océ ».

Suppression de la clause de remboursement du matériel (smartphone) en cas de perte ou de détérioration.

Prise en compte des « premiers et derniers » trajets de la journée pour les itinérants.

Suivi des conditions de travail des personnels concernés par les déploiements (UCANSS, entre autres).

CE QUE NOUS AVONS PROPOSÉ ET DEMANDÉ :

Anticiper le déménagement à venir en prenant contact rapidement avec la Médecine du Travail des nouveaux sites.

Création d'une commission paritaire d'élaboration et de suivi des PRV techniques et associée à l'élaboration de la politique des véhicules professionnels (équipements, choix des véhicules...).

Prise en charge par l'entreprise d'un stage de récupération de points du permis de conduire pour le personnel itinérant.

Équipement des véhicules professionnels de GPS munis d'alerte radar « actualisables ».

Retour à une plus grande souplesse dans la prise des congés d'été et de fin d'année (en concertation entre collègues et accord du responsable du service).

Abandon de Siebel et ORS et déploiement d'un vrai logiciel dédié à la gestion des dépannages.

Propositions d'amélioration des conditions de travail au service Planification.

Recrutements ou propositions de mutations internes attractives sur les postes en tension.

Livraison d'un stock d'encre supplémentaire à l'installation d'une nouvelle machine (comme auparavant).

Décloisonnement des services (sorte de « vie ma vie » interne pour immerger des salariés d'un service dans un autre service).

Attribution de sièges ergonomiques de façon préventive pour les itinérants, en fonction de leur âge et du nombre de kilomètres effectué par an (proposition liée à la création de la commission paritaire sur l'élaboration de la politique véhicule citée plus haut).

Retour à une politique de visites préventives programmées (adaptées au nombre de copies et au type de machine) ainsi qu'à la création de lots d'entretien prédéfinis.

Retour à la possibilité, pour tous les salariés, d'accéder aux listes de diffusion publiques complètes sur l'Intranet.

Harmonisation des salaires au sein de Canon France, en référence aux classifications de la Convention Collective de la Métallurgie.



Accès à la formation pour tous (certains services n'en bénéficient presque pas et certains salariés en sont totalement exclus).

Examen de la situation de salariés n'ayant pas bénéficié d'une revalorisation salariale ou d'échelon depuis plus de 5 ans.

Délégation aux RRV et aux DRO certaines responsabilités décisionnelles particulières pour gagner du temps dans le processus de vente (tarification bloquée par exemple...).

CE QU'IL NOUS RESTE A FAIRE :

Forts du travail déjà accompli par vos Délégués du Personnel CGT depuis le mois de juillet 2014, nous restons déterminés à porter vos demandes, à vous représenter et à tout faire pour défendre au mieux de vos intérêts.

Cette détermination intransigeante de vos élus CGT a déjà contraint l'entreprise à changer par trois fois les représentants de la Direction au sein de cette instance.

Son fonctionnement en a été amélioré, mais l'engagement doit rester constant pour continuer à faire vivre le contre-pouvoir chez Canon, surtout compte-tenu des coups portés par la loi travail et les ordonnances Macron aux Instances Représentatives du Personnel.

Ce qu'il nous reste à faire :

Tant et tant de choses AVEC VOUS. Parce que sans votre soutien, vos élus ne peuvent rien et n'ont aucune légitimité.

Ce que nous ferons de demain dépend de nous tous et de notre implication constante pour améliorer nos conditions de travail.

Ce que nous serons demain dépend de nos convictions, de nos actions et de l'énergie que nous mettrons chaque jour à défendre notre emploi et notre avenir.

Pour un CSE avec des élus sans concessions, qui porteront vos revendications votez CGT.

Pour rester constamment informé remplissez cette fiche et envoyez-la à cgtcanon@free.fr

FICHE DE RENSEIGNEMENT

à renvoyer par e-mail à l'adresse : cgtcanon@free.fr

Vos coordonnées seront gérées par le Syndicat CGT Canon et resteront confidentielles.

Vous pourrez à tout moment demander le retrait de votre adresse de notre liste de diffusion.

Je soussigné :

Nom :

Prénom :

e-mail :@.....

autorise la CGT Canon France à m'envoyer des informations via ma messagerie personnelle.

Je me réserve le droit de me désinscrire à tout moment.

Date :

Signature :