

Courbevoie le
30 novembre 2018

liberté d'expression



Depuis les lois Auroux, et plus précisément celle du 4 août 1982, qui a institué une fois pour toutes le droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail, où en est-on chez Canon ?

Toujours au même point, celui d'avant la loi !

Le sujet est régulièrement mis sur la table par la CGT depuis de nombreuses années sans que la Direction n'accepte d'ouvrir réellement le débat.

La loi "Rebsamem" est pourtant venue rappeler aux entreprises leur obligation de se conformer à cette obligation dans le cadre de la négociation sur la Qualité de Vie au Travail (QVT).

Le salarié jouit également de la liberté d'expression, garantie par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales et par l'article 11 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789.

Pour la Direction, les salariés ont de multiples possibilités et occasions de s'exprimer mais, dans les faits, c'est plutôt et surtout l'entreprise qui a monopolisé les espaces d'expression.

Après d'être attaqué aux différentes formes de communication dont bénéficiaient les représentants du personnel depuis plus de 30 ans, la Direction s'en prend maintenant au droit d'expression directe des salariés de l'entreprise.

La seule expression tolérée aujourd'hui semble être celle de la Direction. Il s'agit, d'une communication encadrée, normée et policée que tous les collaborateurs reçoivent des hautes sphères sans qu'ils n'aient jamais la possibilité de dire ce qu'ils en pensent.

Pour la Direction, le droit d'expression se résume à :

- Une enquête de satisfaction interne (Your voice)
- Des réunions de service hebdomadaires ou mensuelles
- Les réunions de « kick off »
- Les commissions thématiques et des groupes de travail
- Des déjeuners avec le Président de Canon France
- Des comités de direction trimestriels
- Les conférences RH avec mise en place d'une boîte à idées
- Des entretiens RH et managériaux divers
- Des formations managériales
- Les « Talents café » et « Harvard café »
- Le Campus Canon et le programme BPP
- Le programme Canon INSIDE
- La journée d'intégration dédiée aux nouveaux entrants

Or, la loi indique expressément que les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.



Pour le Code du Travail, le droit d'expression des salariés garantit ça :

Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

(Art. L2281-3)

Pourtant, lorsque les salariés (TSC) ont exprimé leur ressenti ou leurs mécontentements, soit directement, soit par le biais de la messagerie professionnelle, la Direction a répliqué par des courriers de mise en garde et de menaces.

Alors que Canon France veut passer pour une entreprise dans laquelle il fait bon vivre, où chacun trouve sa place, prend sa carrière en main, bénéficie d'opportunités, une entreprise où chacun peut s'exprimer librement et en de nombreuses occasions, il semble que de nombreux collaborateurs n'aient pas droit au chapitre.

Le petit personnel doit s'exprimer de façon positive, ne pas remonter les problèmes de fonctionnement, ne pas se plaindre, ne pas réclamer surtout.

Chacun sait que trop souvent Canon s'évertue à étouffer les affaires de harcèlement, minimiser les burn-out, de balayer d'un revers de main la plupart des doléances exprimées sur ORA et EQUILIBRE.

Le droit d'expression dans l'entreprise n'est pas une fantaisie du Législateur mais permet de fluidifier les rapports et échanges dans un service, et entre les services afin de favoriser le bon fonctionnement de tout un ensemble et de permettre la cohésion des équipes.

Pire ! Depuis de nombreuses années, Canon a cultivé l'art de décourager tout collaborateur un peu trop expansif à s'exprimer et remet même en cause l'utilité du dialogue ! Ainsi, les rendez-vous pour échanger avec son manager, qui devraient être des moments privilégiés, ne sont plus considérés comme tels par les collaborateurs qui ne voient plus d'autre perspective que le **SILENCE**.



Ces échanges sont plutôt le moment de reprocher au collaborateur tout ce qu'il n'a pas fait, en occultant ce qu'il a fait de bien. Les salariés en sont frustrés d'autant que cette attitude, voulue par la hiérarchie, représente un formidable frein à la promotion (voir dernier bilan social).

Aujourd'hui, l'expression directe n'est admise que lorsqu'elle est diffusée du haut de la hiérarchie vers la base et jamais l'inverse.

Il n'est pas de bon ton de critiquer les outils défectueux mis à dispositions des salariés ou les procédures trop lourdes qui nuisent à la productivité des équipes ; pas plus que de se plaindre de l'aberrante complexité du moindre formulaire ou du moindre contrat, et encore moins de dénigrer le manque de fiabilité de nos (trop nombreux) systèmes informatiques, dont on jurerait qu'ils n'ont été conçus que pour nous pourrir la vie !

Votre Syndicat CGT n'acceptera jamais de se faire museler. Il continuera toujours se battre pour défendre vos droits et pour porter vos revendications.

BULLETIN D'ADHESION A LA CGT CANON

Je souhaite, par ce bulletin, adhérer au Syndicat CGT Canon France.

Je suis informé que la cotisation est de 1% du salaire net, déductible des impôts à la hauteur de 66%.

Nom :..... Téléphone professionnel :.....

Prénom :..... Téléphone Personnel :.....

Adresse personnelle.....

Ville :..... Code Postal :.....

Lieu de travail :.....