



# OBJECTIFS

## Flash

*Au 1<sup>er</sup> juillet, tous les salariés à nouveau réunis pour faire face à une nouvelle restructuration de l'entreprise...*

**A** la veille des vacances et de la mise en œuvre du projet de défiliation des CBC, il nous a paru important de faire le point sur un certain nombre de projets et d'aborder leurs conséquences sociales.

Tout le monde a pu constater que Canon Europe poursuivait son processus de réorganisations et de restructurations afin d'aligner, sur un modèle unique, l'ensemble des organisations de toutes les filiales européennes. **L'objectif est toujours le même, faire davantage de profits.**

On constate un phénomène de centralisation des activités, la mise en place d'une multitude d'outils qui vise à optimiser voire industrialiser l'activité : l'ERP Oracle, Salesforce, One Programme Services Canon, etc. et la mise en place d'indicateurs pour suivre et évaluer la performance des salariés. La direction impose au personnel de s'adapter à des mutations technologiques et commerciales, à de nouveaux outils et organisations qui génèrent des conséquences sur l'emploi et les conditions de travail.

**Pour la CGT, s'il est dans l'intérêt de chacun que l'entreprise soit prospère, cela ne doit pas se faire au détriment des intérêts du personnel.** C'est en ce sens que nous intervenons, avec l'aide des experts, dans le cadre des projets importants qui nous sont soumis afin d'étudier leurs pertinences sur le plan économique, de mesurer les incidences au niveau social pour intervenir en conséquence.

Nous vous proposons d'effectuer une rapide présentation des projets qui font l'actualité et vous faire part de notre analyse et des interventions que nous avons menées.

### ■ DEFILIALISATION DES CBC AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012 OU L'ECHEC D'UNE STRATEGIE !

Si on devait faire une rétrospective de ces 10 dernières années, le modèle économique des CBC mis en place par M. Grégoire (ex Président Canon France) pour soi-disant promouvoir le business a été un échec ! Nous avons tous à l'esprit son discours en 2002 « avoir des structures légères et réactives au marché avec en prime une avalanche de participation pour les salariés » ! Les faits ont démontré que les CBC n'avaient aucune autonomie et que toutes les décisions étaient imposées par le Siège. Quant à la participation, peu de salariés en ont vu la couleur !

**L'OBJECTIF NON AVOUE ETAIT DE DIVISER LE PERSONNEL EN CREAT 10 ENTREPRISES AUTONOMES ET CASSER LE RAPPORT DE FORCE QUI EXISTAIT CHEZ CANON.**

Sur ce point, il faut saluer l'action des élus CGT qui ont œuvré en janvier 2003 pour faire reconnaître devant les tribunaux l'UES et qui se sont investis dans les 10 établissements pour mettre en place des instances CE / DP / CHSCT ainsi qu'un CCE qui a pu gérer l'ensemble des activités sociales au sein de tous les établissements...



*La fin justifie les moyens*



M. Grégoire



Une page se tourne aujourd'hui, il serait trop facile de banaliser les faits. Il est indéniable que l'engagement de vos élus CGT, moyennant une activité syndicale importante, **a permis de maintenir une cohésion sociale au sein de l'UES et de préserver les emplois et notre patrimoine social durant ces années.**

## ■ LA DEFILIALISATION SANS REMISE EN CAUSE SOCIALE POUR LE PERSONNEL

La défilialisation aurait pu avoir des conséquences pour le personnel en termes d'emploi, de statuts et d'acquis. Les élus CGT ont obtenu des garanties :

**Concernant l'emploi :** Nous avons obtenu la mise en place d'une commission mixte ayant pour objectif le reclassement du personnel concerné par une suppression de poste ; à ce jour sur les 21 personnes concernées, il y a eu 14 personnes reclassées, 2 départs volontaires, 2 personnes qui pourraient partir en préretraite, il reste donc 3 personnes qui n'ont pas accepté les postes proposés. L'objectif est de leur trouver une solution avant le 1<sup>er</sup> octobre 2012. Un des éléments importants est que le personnel pour l'essentiel a été maintenu sur site.

**Concernant les statuts et les acquis :** à rappeler que la loi prévoit qu'en cas de fusion, l'ensemble des accords signés sont remis en cause après une période de 15 mois. Nous avons obtenu le maintien des accords signés ces 10 dernières années et leurs transpositions au niveau de Canon France à l'issue du 1<sup>er</sup> juillet 2012 (exemple : la mutuelle prévoyance, participation, etc.).

**Concernant la représentation du personnel :** on rappelle qu'au 1<sup>er</sup> juillet, l'ensemble des instances CE, DP, CHSCT des CBC disparaissent ainsi que le CCE.

Seules subsistent les instances actuelles Canon France. Cette situation, si elle était restée en l'état, aurait conduit à ne plus avoir de représentant du personnel au sein des ex-CBC de Province et de l'Ile de France.

Nous avons obtenu une augmentation du nombre de représentants CE / DP / CHSCT et **que soient organisées à la rentrée en septembre des élections professionnelles complémentaires qui permettront aux salariés des ex-CBC d'élire des représentants du personnel.** L'objectif était de retrouver la même composition des instances en termes de nombre de sièges qu'avant la filialisation de 2002.



## Le déploiement de l'ERP Oracle dans tous les CBC en juillet 2012 est compromis !

Après plusieurs mois de préparation pour déployer Oracle à tous les CBC en juillet 2012, la direction vient de nous informer qu'elle était dans l'obligation de repousser la date du déploiement d'ORACLE à la rentrée de Septembre 2012. Les élus devront appréhender quelles sont les conséquences de ce report ! On peut sourire du sérieux de nos technocrates qui élaborent et nous imposent des process à longueur de journée, qui au final ne tiennent pas la route !

## ■ INTEGRATION OCE & CANON, DEMENAGEMENT DU SIEGE, QUELLE SERONT LES CONSEQUENCES SOCIALES ?

Tout le personnel a été informé du projet de fusion avec OCE et de l'objectif de finaliser l'intégration au sein de toutes les filiales européennes d'ici fin 2013. Sans revenir sur les motivations stratégiques du groupe qui ont conduit à l'achat d'OCE, un tel rapprochement est source d'inquiétude pour le personnel...

**Il est regrettable de constater que la direction distille les informations au compte-goutte. La seule information officielle aujourd'hui que nous ayons est que l'échéance de la mise en œuvre de l'intégration pour Canon France est le 1<sup>er</sup> janvier 2013.** On vient d'apprendre par note d'information du Président, de la décision d'avancer de quelques mois l'agenda d'intégration pour la France. Encore aurait-il fallu en avoir connaissance !

Nous constatons que les premières phases d'intégration qui se sont déroulées en Europe ont conduit à des réductions d'effectifs et à la mise en place de plans sociaux (doublons de postes, déménagements de sièges).

Pour notre part et dès le mois de septembre 2011, nous avons commencé à travailler sur ce dossier avec nos collègues représentants du personnel d'OCE.



Nous avons mené une mission en parallèle de droit d'alerte au niveau du C.E. d'OCE et du CCE Canon. Les experts du cabinet SECAFI ont établi un rapport commun qui permet de présenter les effets prévisibles liés à l'intégration.



Nous avons demandé officiellement à la direction la mise en place d'un groupe de travail pour commencer à travailler sur ce projet et anticiper les effets négatifs induits par ce dernier. Nos collègues d'OCE ont formulé la même demande. Pour l'heure, nous attendons une réponse de nos DRH respectives !

Pour leur part, nos collègues d'OCE ont obtenu au mois de février du tribunal de Meaux **l'annulation du plan de licenciement qui concernait plus de 70 postes**. Il va sans dire que la direction d'OCE dès novembre 2011 avait voulu anticiper le projet de fusion et commencé à faire du nettoyage ! Pour l'heure, elle a renoncé à proposer un nouveau plan social conforme, mais Canon trouvera certainement un autre moyen de réduire les effectifs dans le cadre du projet d'intégration.

Concernant le déménagement du siège Canon : après nous avoir accusé de mensonge l'an dernier quand nous avons interpellé la direction sur ce sujet, force est de constater que le projet de déménagement est bien d'actualité, **cela devrait concerner de 600 à 900 salariés Canon /Océ**.

Sur ce projet, la direction distille encore les informations. Il est clair qu'il n'est pas possible d'accueillir le personnel d'OCE à Courbevoie et réciproquement. La direction a ouvert le dossier et a fait appel à un agent immobilier pour gérer l'ensemble du projet, tant en termes de vente de locaux que de résiliation de bail et futur lieu d'implantation.

Sur ce point, qui peut être lourd de conséquence au niveau des effectifs, nous avons demandé à être associé à l'étude de ce projet. Tout le monde a conscience, y compris la direction, que la conséquence sociale dépendra de la localisation du site retenu.

La CGT a clairement indiqué sa détermination à défendre les emplois, les statuts dans le cadre de cette intégration. Néanmoins, le résultat dépendra de votre soutien. Le sens de la mission de M. Kenji Kobayashi en France est clarifié aujourd'hui : **il est venu réaliser cette intégration**.



## ■ L'OPTIMISATION DE L'ACTIVITE TECHNIQUE AU SERVICE DE LA REDUCTION DES EFFECTIFS

La direction a présenté un projet de réorganisation des services techniques commandité par Canon Europe. One Service Programme contient 7 projets distincts qui doivent être déployés entre 2012 et 2013. Ces projets visent entre autre, à optimiser l'activité technique et auront inévitablement des conséquences sur les conditions de travail voire sur les effectifs. La direction n'a pas caché dans le cadre du dispositif GPEC que le plan d'effectif technique à échéance 2014 **laissait apparaître un sureffectif de 70 salariés chez Canon**.

C'est pour répondre à cette situation que la direction a proposé un « dispositif dit GPEC » en incitant les techniciens en phase de départ à la retraite, à partir moyennant le doublement de la prime.

Il faut considérer que cela ne constitue pas un cadeau et permet d'éviter un plan social difficilement gérable car les critères de licenciement auraient pour conséquence de cibler les jeunes entrants et de laisser les Seniors en place, ce qui n'intéresse pas la direction (les critères de priorité sont l'âge, l'ancienneté, etc.). Sans parler du risque de mouvement social...

### ➤ Augmenter la productivité en instaurant un suivi et un contrôle de l'activité des techniciens.

Le dernier support mis en place par M. Rondeau est dénommé « feuille de route ». C'est un support de suivi et d'évaluation très précis qui risque de mettre sous pression les techniciens. Aujourd'hui on constate que la dérive de l'utilisation du PSION que nous avons évoquée en 2005 se concrétise. La direction avait juré à l'époque que cet outil n'avait pas pour finalité de contrôler le personnel et s'y était même engagé !

Si la direction a le droit de contrôler l'activité de ses salariés, les critères définis par M. Rondeau ne répondent en aucun cas, à des objectifs de qualité de service mais de rentabilité.



Nous avons saisi l'inspection du travail, ce qui a contraint la direction à suspendre la mise en place de cette feuille de route. Nous avons obtenu la création d'un groupe de travail composé de 7 représentants du personnel technique pour aborder la finalité de ce support et celle des indicateurs retenus.

## ■ POLITIQUE COMMERCIALE, REMUNERATIONS A LA BAISSE...



La population commerciale depuis un certain temps est confrontée à un changement de stratégie avec une modification des méthodes de travail et outils. Les commerciaux doivent dorénavant proposer des offres commerciales à des clients très ciblés. Cette contrainte a des conséquences sur la réalisation des objectifs et nécessite des mesures d'accompagnements et du temps compte tenu que le cycle de vente est plus long.

De plus, la mise en place du CRM Sales force, base de données clients mise à disposition des commerciaux, nécessite aussi de dégager du temps pour la renseigner. Il en résulte que les objectifs sont difficilement atteignables et que la direction est de plus en plus exigeante à leur égard en mettant en place des process contraignants (12 RDV, évaluation). Une réunion de la commission pay-plan s'est tenu le 26 juin pour aborder les problèmes rencontrés par les commerciaux.

Dernière minute : suite à l'intervention de la CGT auprès de l'inspection du travail, nous avons obtenu l'arrêt des évaluations « Packman » effectuées devant un jury et qui mettaient encore plus la pression sur les commerciaux.

## ■ ENQUETE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE SANTE, VOUS AVEZ LA PAROLE...



Loin de se préoccuper de nos conditions de travail, nous constatons que la direction préfère agir pour promouvoir l'image de Canon à l'extérieur afin d'acquérir des trophées du type, Top entreprise, etc. Le « travailler mieux » et la charte mise en place par Jacques Le Gall n'existent plus qu'en guise d'affiche !

Dans cet environnement de mutations technologique et commerciale, de restructurations incessantes et face à l'immobilisme de la direction concernant la dégradation des conditions de travail du personnel administratif, technique et commercial, les CHSCT de l'UES ont engagé une démarche avec le concours du cabinet SECAFI pour auditer les conditions de travail dans l'entreprise.

**Aidez le CHSCT à identifier les risques auxquels vous êtes exposés en répondant au questionnaire qui vous a été adressé sur votre messagerie professionnelle par le cabinet SECAFI.**



*Avant d'écrire une nouvelle page de Canon avec de nombreux projets inscrits à l'ordre du jour, nous vous souhaitons de bonnes vacances bien méritées...*

*Il va sans dire qu'il faudra de l'énergie pour défendre nos droits, nos emplois et nos intérêts à la rentrée de septembre !*

