



Un projet pour assurer le profit des actionnaires au détriment des intérêts du personnel

La direction a ouvert officiellement la procédure d'information consultation des instances le 10 juillet 2013 et présenté aux élus son projet de restructuration et de plan de réduction des effectifs.

Durant trois jours de réunions du C.E., les directeurs des différentes divisions Canon et Océ se sont succédés pour présenter la nouvelle organisation projetée. Elle se résume en quatre mots : **optimisation, rationalisation, centralisation** et **externalisation** de l'activité ! Aucune intervention concernant la prise en compte des intérêts du personnel.

Par rapport au projet initial que la Direction avait communiqué aux élus courant novembre 2012, la modification la plus importante est **l'augmentation du nombre de suppressions de postes qui passe de 354 à 453 !**

A souligner que la Direction, hormis son discours alarmiste sur le contexte économique pour justifier son projet **n'a même pas été capable de présenter un business plan, ni de démontrer l'efficacité de l'organisation projetée au niveau économique !**

Pour justifier sa restructuration, la direction affirme que l'organisation actuelle menace la compétitivité de l'entreprise alors que l'investissement du groupe Canon avec l'achat d'OCE (730 millions d'euros) **s'inscrit dans une stratégie** visant à **devenir leader** sur le marché de la bureautique au niveau mondial (offre plus complète en termes de produits et de services).

Aujourd'hui, Messieurs Kobayashi et Stalin, qui sont responsables de la mise en place du projet en France, oublie d'indiquer que la rentabilité de l'activité doit s'apprécier au niveau du Groupe et Canon INC, par le biais des prix de cession, définit le niveau de résultats de ses filiales...



La situation financière du groupe est bonne

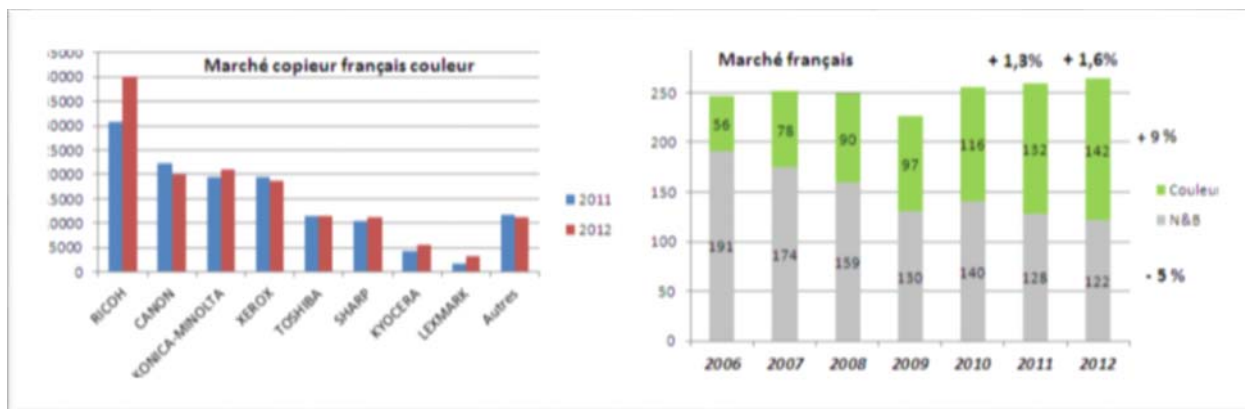
Les prévisions de Canon INC à échéance 2015 démontrent une progression de tous les indicateurs économiques à la hausse (données annuelles du Compte de Résultat ci-dessous) :

Période Fiscale Décembre	Données Réelles en M JPY			Données Estimées en M JPY		
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
CA	3 706 901	3 557 433	3 479 788	3 908 236	4 027 814	4 042 410
Résultat opérationnel (EBITDA)	663 745	639 414	581 989	729 063	792 885	790 020
Résultat d'exploitation (EBIT)	-	-	343 579	484 934	605 270	627 914
Résultat Avt. Impôt (EBT)	392 863	374 524	342 557	459 734	515 711	527 808
Résultat net	246 603	248 630	224 564	302 782	343 152	355 203
BNA (JPY)	200	204	191	261	295	306
Dividende / Action (JPY)	120	120	130	130	131	134
Rendement	3,84%	3,84%	4,16%	4,17%	4,18%	4,30%
Date de publication	27/01/2011 06:28	30/01/2012 18:27	30/01/2013 07:28	-	-	-

Source : <http://www.zonebourse.com/CANON-INC-437401/fondamentaux/>

De plus, lors de la réunion du Comité d'Entreprise Européen qui s'est tenue mi-mai 2013 à Londres, la direction européenne a clairement indiqué que : « *l'on sortait d'un cycle économique de 7 ans où la conjoncture invitait à la plus grande prudence. Canon durant cette période a préféré faire le dos rond... la période qui va s'ouvrir à nous prochainement est synonyme de croissance et Canon a décidé de relancer ses investissements dans tous les domaines* » !

Concernant Canon France, le dernier rapport d'expertise SECAFI relatif aux comptes de l'Entreprise 2012 et prévisionnels 2013 dédramatise la situation présentée par M. Stalin. L'expert constate que le marché de la copie avec plus de 260 000 matériels vendus en 2012 est en légère progression.



Il affirme également : « *plus que l'atonie du marché, c'est l'agressivité des concurrents qui pose un problème à Canon. Ce constat soulève la question de l'efficacité de la politique commerciale menée par Canon France* ».

Ainsi, au lieu de proposer une politique commerciale dynamique et ambitieuse, ou chercher à régler les dysfonctionnements constatés par tous qui génèrent indirectement des dépenses et pénalisent la performance de l'Entreprise, Messieurs Kobayashi et Stalin préfèrent réduire les charges et la masse salariale.

D'ailleurs, la CGT dénonce régulièrement l'absence de directeur commercial, des objectifs contradictoires, la mise en place du CRM salesforce qui surcharge les vendeurs de tâches administratives et qui les éloignent de leur cœur de métier, un pay-plan modifié en permanence et qui ne permet pas à la majorité des vendeurs de réaliser leurs objectifs, générant ainsi une démotivation et une érosion de la force commerciale de façon préoccupante.



Une nouvelle organisation qui supprime des emplois

L'objectif réel du projet de restructuration est d'adopter le **modèle d'organisation** préconisé par Canon Europe qui permet de supprimer les doublons liés à la fusion Canon / Océ, ce qui est facilité par la mise en place d'outils informatiques (CRM, therefore, One service, etc.). Au final, à l'instar d'autres filiales européennes, il y aura en moyenne 15 à 20 % des effectifs en moins.

Pour justifier le plan de licenciement et donner de la consistance à son projet d'un point de vue juridique, la direction a intégré des projets gardés sous le coude (One Service, Therefore, etc.) sans parler du PSE non abouti chez Océ en 2011. Cela lui permet de faire au passage un grand ménage dans les services et divisions. Sur cette base, tous les départements de l'entreprise sont concernés et toutes les catégories professionnelles.

En fait, les suppressions de postes répondent à différents motifs :

- Les doublons de postes Canon /Océ
- La centralisation d'activités (Order Management, OKS, CPC, etc)
- Externalisation d'activités : centres d'appels, les consommables.
- L'ajustement des effectifs au plan de charge de travail (techniciens, IRVI)
- Nouveaux schémas d'organisation ou process.

Comme nous l'avions suspecté, la division C&I (grands comptes nationaux et internationaux) est finalement affectée par le plan de licenciement car la direction a pris l'option de se désengager d'un grand nombre de « grands comptes », soi-disant non rentables. Résultat : suppression de 10 postes d'ingénieurs commerciaux sur 19 !

Concernant l'impact sur les effectifs



La direction fait valoir, en contrepartie des postes supprimés, que 132 postes sont vacants (non pourvus depuis juin 2012) et qu'elle va créer 65 postes, ce qui conduit selon elle à un solde net de 256 postes supprimés (Canon et OCE).

La direction tente de minimiser l'importance de son plan de licenciement, pourtant, rien ne nous garantit que les 65 créations de postes ne seront pas pourvues à terme par des personnes extérieures à Canon ou d'ores et déjà promises au reclassement de certains responsables.

L'impact le plus significatif concernera les **techniciens avec 127 postes supprimés**, pour les **commerciaux 47 suppressions** et les **gestionnaires clientèles, 27**.

L'impact au niveau géographique affectera près de **90 postes en province**, toutes fonctions confondues.

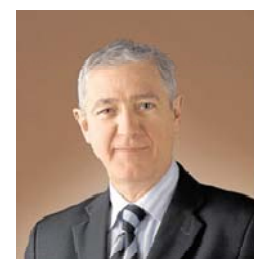
La facture risque d'être plus importante compte tenu qu'une grande partie des salariés travaillant à Montévrain risquent de refuser leur mutation sur Courbevoie, et inversement. Cet aspect n'a pas été évalué par la Direction et aucune mesure n'a été envisagée pour ce type de mutation.

Tableau de synthèse

Direction/Département/Service	Postes supprimés	Postes vacants	Postes créés	Solde Net
Service & Support	214	59	30	- 125
Marketing	10	5	1	- 4
MARCOM	6	1	4	-1
Juridique	1	/	/	-1
Environnement/Qualité	/	/	/	/
Ressources Humaines	7	/	4	-3
Achats/Services Généraux	5	2	/	-3
ICT	3	1	/	-2
Finance	28	1	/	-27
Supply Chain/Management	60	4	14	-42
Direction Nationale BIG	2	/	/	-2
Partner	13	2	9	-2
Direct Sales	71	41	/	-30
Commercial Print	9	6	/	-3
Wide Format	23	10	2	-11
Sales Support	/	/	1	+1
DOF	1	/	/	-1
SBSD	/	/	/	/
TOTAL	453	132	65	256

Un projet de PSE au rabais.

La DRH a communiqué un projet d'accord relatif aux mesures d'accompagnement du PSE dont le contenu **n'apporte pas de réponses aux conséquences sociales induites** par son projet de restructuration, notamment pour le personnel de province « trop jeune » pour pouvoir bénéficier d'un dispositif de préretraite ou de retraite.



Dans les grandes lignes, elle n'a fait qu'étoffer le dispositif mis en place en 2011 qui visait à doubler la prime de départ des salariés éligibles à la retraite. Elle accepte aujourd'hui de tripler le montant. Concernant la préretraite issue de l'accord GPEC 2012, elle propose d'aménager le dispositif en allouant dorénavant la prime de départ en retraite et en augmentant la rente de 70 à 75 % du salaire.

Par ailleurs, la Direction a mis en place un dispositif de sélection des salariés qu'elle entend licencier, en effectuant une sélection par catégorie professionnelle (79), secteur géographique (régions), critère de compétences, etc. En clair : **Tout dans l'arbitraire et surtout à la « tête du client » !**



Si le PSE doit être, comme son nom l'indique, « un plan de sauvegarde de l'emploi » et contenir des mesures qui remplissent cet objectif, il ne doit pas constituer, comme le prévoit le DRH, un dispositif d'accompagnement au licenciement.

Or, on constate que la DRH depuis le début de l'année s'est attardée à trouver des solutions pour sécuriser d'un point de vue de droit, la procédure qu'elle vient d'engager auprès des instances, en inscrivant son dispositif dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi applicable depuis le 1^{er} juillet 2013. Par contre, elle n'a pas cherché à **trouver des solutions alternatives aux licenciements ou des mesures d'accompagnements pour éviter les licenciements secs.**

Pour sa part, la CGT a soumis à la direction au mois de juin 2013 un dispositif de mesures liées au PSE, qui vous a d'ailleurs été communiqué pour information. Nous espérons obtenir des réponses claires lors de la prochaine réunion de négociations avec les délégués syndicaux le **mardi 23 juillet 2013.**

L'action devient indispensable pour faire valoir nos intérêts

A l'inverse de ce que soutenait le Président au mois de novembre 2012 ou encore récemment dans son dernier communiqué destiné au personnel, nous sommes conscients que la direction **n'est absolument pas dans une logique de concertation et de dialogue.**



Dans le contexte actuel, son objectif est de mettre en place son projet, de respecter le calendrier fixé par Canon Europe et de faire en sorte que le personnel continue à s'investir dans son travail... jusqu'aux licenciements !

En effet, à l'issue des nombreuses réunions qui ont eu lieu au cours du 1^{er} trimestre 2013 dans le cadre du groupe de concertation GPEC, loin d'avoir intégré les demandes des élus visant à limiter le nombre de licenciements, on relève que cette dernière a augmenté le nombre de suppressions de postes. Il en est de même pour le dispositif de plan de sauvegarde de l'emploi, **les mesures que nous avons proposées en vue d'éviter la casse sociale, n'ont toujours pas obtenu de réponse** (cf. lettre au Président du 08/07/2013).

En synthèse, la direction veut augmenter la rentabilité du groupe en réduisant les coûts de structure et la masse salariale, pourtant nous sommes loin d'être au dépôt de bilan ! Pour information, la trésorerie de Canon fluctue entre 150 et 190 millions d'euros.

L'histoire a démontré qu'il n'y avait pas de fatalité et les choix d'organisation qui ne répondent pas à des impératifs indispensables à la survie de l'entreprise, peuvent être amendés pour éviter la casse sociale. Pour preuve, la direction envisageait de regrouper les deux sièges sur un seul site. La charge financière liée à cette opération étant trop lourde, elle a finalement différé à plus tard cette décision. De même, l'existence de deux systèmes informatiques (Canon / Océ) oblige la direction à adapter son organisation et les effectifs à cette contrainte.

Sur ces aspects, **les élus vont travailler à la rentrée avec les experts pour analyser la pertinence de l'organisation proposée** et nous assurer que toutes ces suppressions de postes et de moyens ne viendront pas dégrader nos conditions de travail.



La mobilisation du personnel sera indispensable

Pour la CGT, si l'achat d'OCE a été présenté comme une combinaison gagnante pour l'Entreprise, il est insupportable d'envisager que les retombées soient négatives pour le personnel !

Nous refusons que le personnel paie la facture liée à l'acquisition d'OCE et les erreurs de gestion de la Direction Générale de Canon France depuis 10 ans !

On ne peut pas reprocher au Président Canon France de faire son travail, tout le monde a compris qu'il a été missionné pour défendre les intérêts des actionnaires.

Aujourd'hui, M. Kobayashi se sert du prétexte de la fusion Canon / OCE pour créer un nouveau modèle d'entreprise, industrialiser les process, faire table rase de tous nos repères, et référentiels, supprimer nos acquis.

Il nous appartient de faire valoir nos préoccupations et de combattre l'injustice.

Les élus CGT sont présents et actifs pour défendre les intérêts du personnel. Comme vous en avez pris connaissance, nous avons alerté les médias et allons poursuivre nos actions en ce sens.

Seule la mobilisation et le soutien qu'apportera le personnel à l'action des élus, CONTRAINDRÀ la direction à modifier son projet.

Quand passer à l'action ?



Nous vous donnons donc rendez-vous au mois de septembre pour engager les actions en vue de faire aboutir la plateforme revendicative suivante.

Plateforme revendicative dans le cadre des négociations à venir

- 1. Donner les moyens à la force commerciale pour atteindre ses objectifs**
- 2. Aucun licenciement subi, ni mutations arbitraires.**
- 3. Maintien des agences et des emplois en Province.**
- 4. Pas de remise en cause des statuts et des acquis dans le cadre de l'harmonisation des statuts.**
- 5. Pour répondre à des situations problématiques pour certains salariés, nous demandons la mise en place de véritables mesures de plan social.**