



Trop c'est trop ! l'heure est à la mobilisation

Depuis l'annonce au mois de novembre 2012 d'un projet de réorganisation et de réduction des effectifs, sa présentation officielle au mois de juillet 2013 et après plus de 10 mois de discussions et de négociations, **la direction est restée campée sur sa position et n'a modifié en rien son projet.**

Pourtant, dès le mois de novembre 2012 nous avons fait preuve d'ouverture au dialogue et demandé à M. Kobayashi, Président de l'Entreprise, de réunir le groupe de concertation GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences). L'intérêt visé était de mettre à profit cette période qui précédait le dépôt officiel du projet pour trouver des solutions permettant de réduire le nombre de postes supprimés.

En guise de réponse, nous avons découvert au mois de juillet 2013, que la direction, loin d'avoir intégré nos doléances avait **augmenté d'une centaine, le nombre de postes supprimés !**

En clair, on constate que la Direction a voulu nous faire croire durant tous ces mois qu'elle allait négocier... et n'a finalement fait que « jouer la montre » pour éviter un conflit.

Quel mépris de la part de messieurs Kobayashi, Stalin et Le Disert !

Il en est de même pour les mesures de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). Bien que les négociations avec les délégations syndicales aient débuté dès le mois de mai 2013, on constate 5 mois après, que le dispositif envisagé est loin d'être suffisant pour éviter les licenciements contraints.

Nous rappelons que la loi impose aux entreprises de mettre en place un PSE et que notre objectif, dans le cadre de ces négociations, était de proposer un dispositif qui favorise le maintien de l'emploi et permette d'éviter « la casse sociale » grâce à des départs volontaires (préretraite, retraite, création d'entreprise, etc.) facilités du fait de la pyramide des âges chez Canon.

Vous avez pu prendre connaissance des différentes mesures de PSE que nous avons soumises à la direction fin juin 2013. A ce jour, la direction n'a toujours pas apporté d'éléments de réponses à un certain nombre de propositions (montant des indemnités, calendrier, etc.). Concrètement, elle n'a pas innové et s'est contentée de reprendre des mesures déjà existantes dans les précédents PSE, elle en a légèrement aménagées certaines notamment pour la préretraite ou la prime de départ à la retraite.

Lors de la réunion avec les délégués syndicaux le 4 octobre 2013, sans avoir répondu à nos demandes ni même intégré des mesures qu'elle avait acceptées dans les précédentes réunions, **la direction nous a fait part de sa volonté de stopper les négociations, alors qu'il reste 2 mois pour négocier !**

Que de temps perdu et d'énergie. Là encore, elle a voulu gagner du temps pour arriver au terme de la procédure d'information consultation qu'elle a fixé à la fin de l'année, sans avoir le courage de dire qu'elle rejetait nos propositions de peur que le personnel se mobilise...



La direction se fait fort aujourd'hui de la nouvelle loi de « sécurisation de l'emploi » qui lui donne la possibilité, soit de signer un accord avec les organisations syndicales dans le cadre du PSE ou, à défaut, d'imposer un dispositif unilatéral qu'elle définira à sa convenance.

Nous n'avons pas le même objectif que M. Kobayashi !

La situation de blocage à laquelle nous sommes confrontés aujourd'hui est lisible. La direction, à travers son attitude, fait la démonstration qu'elle ne souhaite pas négocier. En fait, elle a la ferme intention de réduire la masse salariale par le biais des suppressions de postes et ne veut pas investir dans un dispositif de PSE qui lui coûterait trop cher.

Pour la CGT, le discours développé par la direction auprès du personnel, concernant l'ouverture au dialogue, est purement démagogique.

Nous contestons clairement les orientations de la Direction qui, au lieu de redynamiser l'action commerciale, préfère compenser ses lacunes en proposant de réduire les charges par le biais des suppressions de postes alors que d'autres solutions existent !

La CGT est loin de se placer dans une posture de résignation et a la ferme intention de soutenir des solutions alternatives actuellement à l'étude par les experts du cabinet Secafi qui ont pour objectif de proposer des solutions permettant le maintien de l'emploi. Les experts devraient déposer leurs conclusions d'ici la fin du mois de novembre.

Concernant le PSE, une réunion du CE est planifiée le 8 novembre durant laquelle les experts du cabinet Secafi devront nous faire part de leurs conclusions relatives aux mesures préconisées. Ce sera l'occasion de vérifier si le dispositif proposé est en mesure d'éviter la casse sociale.

La mobilisation du personnel devient indispensable pour faire valoir nos revendications !

Dans le contexte actuel et face au mutisme de la direction, il devient difficile pour la majorité du personnel de se projeter et d'entrevoir quel sera son avenir professionnel ou autre.

Si l'on veut éviter la casse sociale et faire valoir des solutions alternatives à celles préconisées par la direction et pour nous faire entendre, **nous n'avons pas d'autre choix que de nous mobiliser.**



D'autant que M. Kobayashi, non satisfait d'avoir imposé des restrictions salariales et remettre en cause l'emploi ; **il s'attaque aujourd'hui aux accords d'entreprise** en voulant réduire le nombre de jours de congés et revoir à la baisse la couverture mutuelle prévoyance.

Pour la CGT, la situation devient insupportable et nécessite une réponse à la hauteur des attaques !



⇒ Le personnel devra se mobiliser pour soutenir des solutions permettant le maintien de l'emploi.

⇒ Le personnel devra se mobiliser pour soutenir les propositions dans le cadre du PSE qui éviteront les licenciements contraints.

⇒ Le personnel devra se mobiliser pour éviter la remise en cause de son statut et de la couverture mutuelle prévoyance.

**L'heure est à la mobilisation,
Tous unis pour la défense de l'emploi et de nos acquis !**