



**Mercredi 27 novembre 2013**

## Tous dans l'action pour nos emplois et le maintien de notre statut !

**A** l'issue de 10 mois de discussions et de négociations sur le projet de réorganisation et de PSE, et à un mois de la clôture de la procédure d'information consultation des instances fixée au 23 décembre 2013, l'heure est au bilan et aux perspectives d'actions.

Depuis la présentation du projet de restructuration de l'entreprise et de ses conséquences au niveau de l'emploi (453 suppressions de postes), **la direction n'a modifié en rien son projet initial**. Côté mesures d'accompagnements du PSE, même s'il y a eu quelques avancées, **ce PSE reste toujours insuffisant pour éviter la casse sociale**.

La CGT réfute l'argument développé par la direction qui soutient que les licenciements sont indispensables pour maintenir la compétitivité de l'entreprise. **C'est faux** : le plan de licenciement Canon s'inscrit tout simplement dans un dispositif de réduction des effectifs commun à toutes les filiales européennes, qui fait suite à l'intégration d'OCE au sein du groupe Canon. D'ailleurs d'autres filiales européennes ont déjà procédé à un plan de licenciement collectif.

Pourtant, sur l'aspect économique, **la situation financière de l'entreprise s'apprécie au regard des résultats du groupe**, le rapport d'expertise du cabinet SEXTANT relève que : les résultats du groupe Canon INC à fin juin 2013 : « *malgré la pression sur la marge, la trésorerie du groupe continue d'augmenter pour approcher les 7 milliards d'euros à fin juin 2013* ».

### **Tout le personnel est concerné par un éventuel licenciement !**

Le projet actuellement concerne 453 suppressions de postes. Si la direction a pris l'option de ne pas remplacer un certain nombre de postes vacants (166 à ce jour), il n'en reste pas moins qu'il reste **287 postes à supprimer...**

Or, compte tenu que la direction a réparti le personnel dans 79 catégories, qui regroupe 134 métiers, **concrètement près de 1700 salariés sont concernés par une menace de licenciement**.

De plus, ce n'est pas forcément la personne titulaire du poste supprimé qui sera licenciée. Ce sont les critères de licenciement qui seront appliqués et qui détermineront, dans une même catégorie professionnelle, qui sera licencié en fonction de l'âge, l'ancienneté, l'évaluation professionnelle, situation familiale.

### **Des mesures de PSE insuffisantes pour éviter les licenciements**

Rappelons que l'objectif était de proposer un dispositif de départs volontaires basé, pour une bonne part, sur les départs en retraite et en préretraite afin d'éviter les licenciements subis. Or, on sait aujourd'hui que les suppressions de postes ne seront pas compensées par les départs en préretraite (par exemple pour la province, sur les 80 administratifs, une trentaine pourrait bénéficier d'une préretraite et une cinquantaine n'ont aucune solution...). Idem au niveau des techniciens, il n'y a pas suffisamment de préretraités potentiels au bon endroit !

A contrario, il y a trop de « pré-retraitables » dans certaines catégories professionnelles, voire régions, et tous les « éligibles » ne pourront pas bénéficier de cette disposition du PSE...

### **Les solutions alternatives en faveur du maintien de l'emploi**

Nous rappelons que le cabinet SECAFI finalise son rapport relatif aux solutions alternatives visant au maintien de l'emploi et que celui-ci sera présenté à la direction le mercredi 27 novembre 2013. D'ores et déjà, il paraît prioritaire de s'orienter :

1. **Au niveau commercial** : de recentrer l'activité des vendeurs sur le cœur de métier et les décharger de toutes les tâches administratives afin de maintenir l'emploi administratif, même en province.
2. **Au niveau technique** : de recentrer l'activité des techniciens sur la qualité de service. Aujourd'hui les techniciens sont confrontés à des impératifs de rentabilité et de productivité au détriment de la qualité de service et de la satisfaction client.
3. **Au niveau administratif** : ils deviennent des « opérateurs de saisie ». Il faut revenir à une réelle fonction « support » et que leurs tâches ne soient pas déléguées, notamment aux commerciaux ou externalisées.

**Concernant la couverture commerciale nationale, il faut absolument maintenir une présence en région pour permettre de dynamiser localement les ventes.**

## La loi du toujours plus !

Parallèlement à la remise en cause de l'emploi, la direction générale a les « dents longues » et veut profiter de la situation pour remettre en cause les acquis et en particulier la 6<sup>ème</sup> semaine ainsi que tous les congés annexes (enfants malades, etc). Il en est de même pour la couverture mutuelle prévoyance, qui risque soit d'être modifiée, ou si elle est maintenue, va subir une forte hausse de cotisations qui sera supportée essentiellement par le personnel.

Dernière minute : le DRH vient de nous informer qu'il était envisagé **d'imposer la fermeture de l'entreprise durant 2 à 3 semaines au mois d'août**. La conséquence est une perte de souplesse dans la pose de congés et une obligation de partir en vacances sur la période la plus chère de l'année.

Dans ce contexte anxiogène de détérioration des conditions de vie et de travail, la direction a trouvé la solution des solutions, et nous offre « **une cellule d'écoute psychologique** » ! C'est le comble de la provocation.

## Trop c'est trop !

S'il y avait quelques difficultés à cerner l'objectif de M. Kobayashi, aujourd'hui c'est clair pour tous : optimisation des moyens (fermeture des locaux, etc.) ; augmentation de la productivité (réduction des effectifs) et remise en cause du statut (minimum réglementaire).

Sur ces bases, il reste peu d'alternatives, soit **c'est la résignation**, avec la possibilité d'aller pleurer auprès de la cellule d'écoute, **ou la mobilisation** pour manifester notre désaccord et faire valoir nos revendications.

M. Kobayashi n'a qu'un **seul objectif et il est d'ordre exclusivement financier**. Depuis son arrivée, il a imposé : le blocage des salaires et des primes et des indemnités, une politique d'économies à outrance avec fermeture de locaux , une détérioration des conditions de travail faute d'investissements, etc.

Aujourd'hui il impose la suppression de 453 postes, la remise en cause des acquis et propose un PSE au rabais... Prochaine étape : le déménagement du siège, la mise en place d'une industrialisation des process et la remise en cause des quelques avantages s'il en reste !

La question qui se pose aujourd'hui à tout le personnel est de savoir si nous devons accepter de perdre notre emploi et **accepter cette logique de régression sociale sans réagir !**

## A vous de répondre... le mercredi 27 novembre 2013

**Aujourd'hui tout le personnel est concerné, cadre, non cadre, techniciens, commerciaux, administratifs :**

**La CGT appelle l'ensemble du personnel à un arrêt de travail le mercredi 27 novembre en vue de se mobiliser pour :**

- **La défense de l'emploi :**
  - aucun licenciement subi, ni mutations arbitraires.
  - maintien des agences et des emplois en Province.
- **La prise en compte des mesures** alternatives proposées par les experts du cabinet SECAFI
- **Eviter la casse sociale**, nous demandons que nos revendications dans le cadre du PSE soient prises en compte.
- **Le maintien du statut et des acquis** dans le cadre de l'harmonisation des statuts Canon / Océ.
- Que la direction donne **les moyens à la force commerciale** d'atteindre ses objectifs.

Les organisations syndicales Canon, FO, CFDT, CFE-CGC s'associent à cette journée de mobilisation.

**Arrêt de travail le Mercredi 27 novembre 2013 dès 8h00**  
**Rassemblement de tout le personnel au siège de Courbevoie,**  
**à Montévrain et dans les agences Canon de Province.**