

Déclaration des élus CGT membres du C.E.

lors de la réunion extraordinaire du CE du 23 décembre 2013

Après plus d'un an de procédures d'informations / consultations des instances relatives au rachat d'Océ et au projet de réorganisation de l'Entreprise, les membres du C.E. sont invités aujourd'hui à rendre un avis sur le projet de restructuration de l'Entreprise.

Comme nous l'avons indiqué à maintes reprises, si l'acquisition d'Océ pouvait constituer une **dynamique positive pour le groupe Canon**, et par voie de conséquence une source de profit pour ses actionnaires, il est regrettable qu'elle se fasse au détriment des intérêts du personnel sous prétexte de maintien de la compétitivité. A fortiori, quand on sait que les experts ont démontré que la situation du groupe était bonne et que Canon INC dispose de près de **7 Milliards d'euros de trésorerie disponible** et un endettement quasiment nul.

On constate que toutes les filiales européennes Canon ayant procédé à l'intégration d'Océ et quelle que soit leur situation financière ou niveau de performance, ont suivi le même processus et procédé au final à un plan de réduction des effectifs, notamment pour supprimer les doublons de postes issus de la fusion Canon / Océ.

A défaut de motifs économiques suffisants, pour justifier toutes les suppressions de postes d'un point de vue juridique, car elles répondent en fait à différents motifs, la Direction dans la note économique, prétexte à nouveau le « maintien de la compétitivité », pour ajuster son organisation et les effectifs au modèle défini par Canon Europe.

Les élus CGT tiennent à réaffirmer leur complet désaccord sur le fait que la Direction ait intégré dans son projet de restructuration les projets « One Programme Service » et « Therefore », car les procédures de consultation des instances engagées en 2012 ne sont toujours pas abouties. A noter que ces projets relèvent de l'introduction de nouvelles technologies et répondent donc à d'autres dispositions légales que celles liées au projet de restructuration. Pour arbitrer le différend qui nous oppose à la Direction, le Comité d'Entreprise Canon a élevé une contestation devant les tribunaux. **Le jugement sera rendu le 22 janvier 2014 par la Cour d'Appel de Versailles.**

Le fait de fusionner ces trois projets crée un cadre organisationnel permettant à la Direction de mieux justifier les suppressions de postes. Toutefois cela génère une confusion qui ne permet pas de faire le lien de cause à effet sur l'emploi, entre les différents projets.

Cet amalgame permet aussi à la direction de réduire considérablement les prérogatives des instances. D'ailleurs l'expert désigné par le CHSCT pour analyser l'impact du projet sur les conditions de travail, s'est vu interdire d'investiguer sur les conséquences du projet « One programme Service » compte tenu que sa mission devait se poursuivre en 2014 et que la Direction a indiqué que l'expertise n'irait pas au-delà du 23 décembre 2013.

Par ailleurs et sur l'aspect économique et financier du projet, la CGT considère que la direction a établi un business plan de circonstance, **sans produire une analyse financière sérieuse permettant de justifier de manière crédible le bien-fondé de son projet d'un point de vue économique.**

Ce projet se caractérise avant tout par un **objectif de réduction des coûts**. D'ailleurs, hormis la baisse importante de la masse salariale induite par la réduction des effectifs (environ 13 millions d'euros), on constate des fermetures d'agences, l'absence d'investissements, etc.

Toutefois, il est regrettable que la Direction n'ait pas été à même de présenter dans son projet une **stratégie commerciale ambitieuse et motivante**, qui laisserait entrevoir un **développement durable du business à long terme**. Si la Direction Générale se plaint du manque de performance de son réseau direct, elle ne s'est pas souciée de remplacer le directeur commercial qui a quitté l'entreprise depuis plus d'un an !

Cumulé à un manque de moyens flagrant et à une réduction du nombre de commerciaux depuis des années, on peut se poser la question, à moyen terme, **de la pérennité du réseau direct au sein de Canon France.**

Depuis la présentation du projet, les élus ont œuvré pour éviter la casse sociale. C'est à ce titre qu'ils ont travaillé avec les experts mandatés par le C.E. et bâti, avec le concours d'un certain nombre de salariés, des solutions alternatives aux licenciements au niveau des filières administrative, technique et commerciale.

La CGT regrette vivement que la direction n'ait pas davantage pris en compte **certaines solutions alternatives, qui auraient permis de préserver des emplois et de redynamiser l'activité.**

Alors que le Président de l'Entreprise, M. Kobayashi, s'était engagé à étudier de manière sérieuse les propositions de mesures alternatives, on constate que la Direction n'a accepté le maintien que de 11 postes sur les 453 postes supprimés.

Concernant le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), qui répond à des dispositions légales, l'idéal aurait été qu'il vienne pallier l'absence de solutions alternatives pour certaines catégories professionnelles, or il devient une composante majeure pour accompagner le plan de réduction des effectifs.

On comprend mieux l'intérêt de la Direction qui, depuis plusieurs semaines, privilégie la mise en place d'un dispositif en faveur de départs volontaires pour supprimer les emplois.

Dès le mois de juin 2013, sans préjuger du nombre de personnes impactées par le projet, la CGT a proposé un dispositif de mesures afin d'éviter un maximum de licenciements subis ou mutations arbitraires.

A l'issue des négociations sur le PSE qui se sont terminées le 13 décembre 2013, si certains se sont focalisés sur la nécessité ou non de signer un accord de PSE, la CGT n'en a pas fait sa priorité sachant que celui-ci était facultatif et ne remettaient pas en cause les dispositions négociées qui seront, dans tous les cas de figure, soit validées en cas d'accord par la DIRECCTE, ou à défaut homologuées, s'il s'agit d'un plan unilatéral de l'employeur.

Aujourd'hui, si la CFDT et la CFE-CGC ont cru bon de signer cet accord, la CGT considère qu'il reste un certain nombre de situations problématiques pour lesquelles les préconisations qu'elle avait faites, constituaient un élément de réponse.

Après une analyse pragmatique des catégories professionnelles impactées par les suppressions de postes, en tenant compte de l'effectif, du nombre de postes supprimés, du nombre de postes vacants, du nombre de préretraites ou retraites potentielles pour chaque catégorie, il ressort que **le dispositif demeure insuffisant dans certains cas.**

Par exemple, la mesure de préretraite à 5 ans, si elle a été obtenue pour le personnel sédentaire de province, pourrait constituer une réponse pour d'autres catégories professionnelles.

De plus, nous considérons que le montant des indemnités de licenciement est insuffisant pour le personnel n'ayant aucune alternative au licenciement. De même, la Direction aurait dû permettre au personnel de Canon Montévrain refusant une mutation sur Canon Courbevoie d'accéder au dispositif de PSE.

C'est notamment pour ces raisons que la CGT n'a pas signé l'accord de PSE et a souhaité garder sa liberté d'agir auprès des instances de tutelle pour faire valoir ces situations.

Les élus CGT au Comité d'Entreprise se prononcent contre le projet de restructuration et de plan de réduction des effectifs, non pas par dogmatisme, mais parce qu'ils marquent l'échec d'une politique en matière de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences qui aurait dû éviter ce plan de licenciement.

Par ailleurs, nous ne sommes pas convaincus de la pertinence du modèle d'organisation proposé qui privilégie une industrialisation des process et une centralisation d'activités, au détriment de l'emploi, des conditions de travail et d'une présence commerciale au plus proche de la clientèle.

Le constat que nous effectuons aujourd'hui a rencontré l'adhésion de centaines de salariés qui se sont mobilisés fin novembre et début décembre pour exprimer leur désaccord et obtenir des garanties concernant l'emploi et les acquis.

Suite à cette action, même si le Comité de Direction s'est engagé à trouver des solutions pour les salariés dont le poste est supprimé, les élus CGT veilleront, dans le cadre de la commission de suivi, à ce que cet engagement soit tenu dans les mois à venir.

A compter d'aujourd'hui, tout reste à faire...

Fait à Courbevoie, le 23 décembre 2013