



## En 2014 chez Canon, le personnel doit rester vigilant et mobilisé !



**E**n ce début d'année, les salariés vont être conviés à assister au rituel des kick-off durant lequel nos dirigeants vont tenter de culpabiliser le personnel, en prenant en référence des résultats insuffisants, ce qui permettra de mieux justifier la restructuration de l'Entreprise planifiée cette année.

Bien entendu l'**aspect social** sera comme à l'accoutumée absent des orientations présentées. Il nous a donc paru important d'aborder cette question eu égard à l'actualité qui sera celle de Canon France en 2014.

Si 2012 a été marqué par le projet de défilialisation des CBC, 2013 a été pour sa part celui de la fusion et de l'intégration du personnel d'Océ. Ce projet aura fait l'objet de plusieurs mois de débats, négociations, interventions d'experts dans le cadre de la consultation des instances, avec comme préoccupation majeure pour les élus, au-delà de l'analyse économique du projet, **de trouver des solutions pour éviter la casse sociale liée à la suppression de 453 postes.**

Bon vent à ceux qui partent !

### L'échec d'une politique commerciale

Il est regrettable de constater qu'au-delà de la synergie commerciale induite par la complémentarité des gammes de produits entre Canon et Océ, la Direction n'a pas été capable de proposer dans son projet une **stratégie commerciale cohérente et motivante**, laissant entrevoir un **développement durable du business à long terme**. Elle préfère imposer une politique drastique de réduction des charges (frais de personnel, coûts de structure, etc.).

M. Stalin ne manque pas de souffle en indiquant que Canon a réduit la voile, sans nous donner le cap !



Pour la CGT, le plan de réduction des effectifs chez Canon marque avant tout l'échec d'une politique de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) qui a pour vocation d'anticiper les évolutions des effectifs au regard des besoins de l'entreprise afin, justement, d'éviter un PSE !

Or, à défaut d'avoir proposé une stratégie commerciale adaptée, la baisse d'activité est devenue pour la direction un motif justifiant la réduction des effectifs, auquel est venu s'ajouter la suppression des postes en doublons (Canon / Océ) et ceux liés à la centralisation d'activités...

Pour notre part, s'il est effectivement nécessaire d'adapter l'entreprise à l'environnement économique, nous contestons la pertinence du modèle d'organisation retenu par la Direction, car il privilégie une centralisation d'activités (au détriment d'une présence commerciale dotée de moyens au plus proche de la clientèle) et l'industrialisation de process préjudiciables à la qualité de service, ainsi qu'à l'emploi et aux conditions de travail.

### Quels moyens pour éviter la casse sociale ?

Dans ce contexte, la CGT a clairement indiqué qu'il n'était pas question d'accepter la casse sociale avec une remise en cause de l'emploi et des acquis. Après avoir privilégié pendant plusieurs mois le dialogue social et obtenu des avancées au niveau du PSE (notamment en faveur d'un dispositif de départs volontaires), nous avons considéré qu'il demeurerait insuffisant pour éviter les licenciements subis.

La mobilisation massive du personnel, à l'appel de la CGT, durant plusieurs jours en fin d'année a permis pour l'essentiel : le maintien de 15 postes administratifs en province ; le regroupement de la filière technique (techniciens Office, PP, DP, WFPS, formateurs spécialistes, ITVI, etc.) afin de favoriser les reclassements et départs volontaires ; une augmentation des indemnités supra légales ; une commission de suivi du PSE constituée de 13 membres du C.E. au lieu de 3 afin de veiller à ce que des solutions soient trouvées pour chacun ; le maintien de l'accord des 35 heures incluant la 6<sup>ème</sup> semaine de congés, avec application dès 2014 à tout le personnel ex-Océ.



Rappelons que l'objectif de la CGT durant toutes les négociations était **que la direction s'engage sur une obligation de résultats** et non pas uniquement sur une obligation de moyens, comme s'en sont contentées la CFDT et la CFE-CGC. **L'action a également permis d'obtenir un engagement formel de la Direction Générale à tout mettre en œuvre pour éviter les licenciements contraints** (cf. communiqué de la Direction Générale).

## Le PSE, d'accord ou pas d'accord ?

Si certains se sont focalisés sur la signature de l'accord de PSE, la CGT, bien qu'ayant participé activement à l'élaboration de celui-ci, n'en a pas fait sa priorité sachant que cela ne remettrait pas en cause le dispositif négocié et que le PSE devrait, dans tous les cas de figure, être entériné par la DIRECCTE.



Le fait qu'un accord soit signé a limité le rôle de la DIRECCTE à **une simple validation**. En effet, à défaut de signature, nous aurions pu faire valoir un certain nombre d'amendements (la préretraite à 5 ans pour tous, le bénéfice du PSE pour le personnel de Montévrain refusant une mutation, le montant des indemnités supra légales, etc). On comprend mieux pourquoi la DRH voulait coûte que coûte obtenir un accord signé, allant même jusqu'à prendre la responsabilité d'organiser des réunions de négociations en catimini, excluant la CGT pour arriver à ses fins !

Le personnel pourra remercier les délégués syndicaux CFDT, Messieurs Arnold et Hygoulin qui ont refusé de s'engager dans une action intersyndicale demandée par le personnel, préférant déverser un discours incompréhensible durant le mouvement de grève qui, au final, aura eu un effet démobilisateur. Pour se donner bonne conscience, ils ont cru bon d'organiser un pseudo sondage pour demander l'avis du personnel concernant la signature de l'accord. Malgré les nombreuses réponses négatives, la CFDT l'a signé...

Pour la CGT, si le dispositif de PSE doit permettre de favoriser les départs volontaires et éviter des licenciements, il restera un certain nombre de situations problématiques. Il faudra donc veiller, dans le cadre de la commission de suivi, à ce que la **Direction respecte ses engagements en trouvant des solutions pour chaque cas**.

## Restons vigilants et mobilisés

Il est clair que l'action du personnel du mois de décembre, au-delà de la défense des revendications, a traduit un **refus de résignation**. Elle a aussi permis d'instaurer une cohésion entre le personnel Canon et ex-Océ et démontré qu'il existait un réel rapport de force dans l'entreprise.

A souligner également la **solidarité du personnel exprimée à travers le soutien financier** apporté aux grévistes. Ces dons vont permettre à la CGT d'aider ceux qui se sont investis dans cette grève malgré leurs difficultés financières.

L'actualité démontre que nous n'avons rien à attendre des dirigeants ! Ils ne sont pas là pour faire du social et sont avant tout au service d'un modèle économique qui les conduit à tout mettre en œuvre pour permettre une meilleure rentabilité des capitaux investis par les actionnaires, sans oublier de préserver au passage leurs intérêts personnels...

*L'entreprise s'accommode assez bien des erreurs de management. Les collaborateurs, moins.*

Quelle confiance accorder à des responsables qui, de plus en plus souvent, se limitent à mettre en place une politique dictée par Canon Europe puis quittent le navire dès qu'une bonne opportunité se présente, lorsqu'ils ne sont pas remerciés avant ! Ce fut le cas en 2013 notamment pour M. Kobayashi, P.-D.G. ; M. Demaison, Directeur commercial ; M. Richoux, Directeur CPC ; M. Gaillard, Directeur C&I ; M. Guillot, Directeur filiales ; M. Le Cruguel, RRH ; M. Labbez, Directeur ; M. Lanier, Directeur Marketing, sans oublier Mme Rinkiewicz, Directeur adjoint des ressources humaines, etc.



Dans cet environnement, où les projets se succèdent avec leur lot de remises en cause de l'emploi et des conditions de travail, un grand nombre de salariés démotivés ne trouvent plus de sens à leur travail et voudraient bénéficier d'une mesure du PSE afin de ne plus subir ce climat anxiogène et générateur des risques psychosociaux.

La charte sur le « travailler mieux », tant prônée par la Direction Générale, est désormais à classer définitivement dans le registre du discours démagogique !

Pour la CGT, **l'entreprise constitue notre outil de travail et ne doit pas s'apparenter à un lieu de souffrance**. Dans les semaines à venir, si notre mission est de veiller au bon déroulement de la mise en œuvre du PSE, il est tout aussi important de veiller à ce que les projets mis en œuvre ne dégradent pas davantage nos conditions de travail.

L'année 2014 sera une année de transition chez Canon et encore très chargée, avec à l'ordre du jour les négociations salariales, l'harmonisation du statut mutuelle / Prévoyance Canon et Océ, le télétravail, l'amendement de l'accord GPEC, le compte pénibilité et éventuellement le déménagement du siège prévu en 2015, etc.

La seule alternative qu'il nous reste pour éviter la régression sociale au sein de l'entreprise est de constituer un contre-pouvoir. Il est le seul moyen aujourd'hui de faire valoir les intérêts du personnel face à des dirigeants « en mission ». **Seule l'action collective, représentée au niveau syndical, peut exercer ce contre-pouvoir !**

**Soyez assurés que la CGT, en tant que syndicat majoritaire chez Canon, sera présente et active pour représenter et défendre les intérêts du personnel.**

