

Courbevoie, le 20 janvier 2003

En 2003, la direction met le cap vers la régression sociale

Pressions et chantage sur les partenaires sociaux pour qu'ils acceptent les licenciements.

Le vendredi 17 janvier s'est tenue une troisième réunion avec les délégués syndicaux relative à la restructuration de Canon France et à ses conséquences sur l'emploi. La direction a affirmé que c'était la dernière avant la présentation du projet de licenciement collectif au Comité d'entreprise prévue début février juste avant la réunion nationale de l'encadrement du 6 février 2003.

Contrairement aux mensonges de la direction qui affirmaient que Canon France n'était pas concernée, il est inutile de vous rappeler que cette restructuration s'inscrit dans le cadre des directives du groupe Canon. Lors de la réunion du Comité d'Entreprise Européen, le 11 janvier 2002, les objectifs en terme de réduction des coûts, notamment salariaux et des effectifs, avaient été clairement annoncés par la direction du groupe.

Les conséquences de ces orientations au niveau du siège Canon France, se traduisent ou se traduiront, par des modifications d'organisations et des suppressions de services, des transferts d'activités hors de Canon France vers Canon Europa, et des externalisations d'activités avec transfert des contrats de travail.

Pour se conformer aux directives européennes et dans la perspective des suppressions d'emplois, CANON pour déjouer le rapport de force existant dans l'entreprise, a mis en place les Canon Centers. Ainsi, la direction divise le personnel et bénéficie d'un cadre juridique plus favorable qui permet de procéder à des réductions d'effectifs sans mettre en place de plan social.

Dans le cadre de la stratégie de démantèlement, l'entreprise forte d'avoir finalisé la filialisation de la Province au 01/01/03, est en mesure de poursuivre son opération de nettoyage en s'attaquant prochainement aux effectifs du siège, de l'Île de France, d'Honfleur et de l'indirect.

Nous sommes aujourd'hui bien loin des 8 suppressions de postes annoncées par M. Grégoire dans le cadre de la mise en place de « CAP 2003 ».

Pour revenir sur le contenu de la réunion, la direction nous a informés des grandes lignes du projet qu'elle s'apprête à présenter :

- La suppression de près de 100 postes.
- L'externalisation, entre autres, de l'activité de l'atelier d'Honfleur et de l'activité Hot-Line fax (les emplois externalisés viendront s'ajouter aux suppressions de postes).

Quelles seront **les mesures proposées par la direction** pour permettre le reclassement des salariés concernés par les licenciements :

- Projet de préretraite CANON dès 55 ans.
Actuellement cela concerne 37 salariés, 22 d'entre eux occupent un poste qui sera supprimé, il y a donc 15 salariés dont le départ permettrait un reclassement interne.
*Dans tous les cas, tout **dépend du volontariat** et à condition d'avoir tous ses trimestres à 60 ans.*
- Mise à disposition de 8 postes occupés actuellement par des CDD ou des intérimaires.
- Mise à disposition (prévisionnelle) de 10 postes liés à des départs volontaires et quelques postes disponibles au sein des CBSC (mais qui nécessitent une mobilité).

L'application de ces dispositions permettrait dans le meilleur des cas 55 solutions de reclassement. Encore faudrait-il qu'il y ait une correspondance entre les postes libérés et les postes supprimés. Il resterait donc 45 salariés susceptibles d'être licenciés.

L'ultimatum version Maillet, l'éminence grise de ce projet

Là où le cynisme de la direction prend toute sa dimension c'est quand la D.R.H. applique le style cher à M. Maillet : le chantage et l'ultimatum.

En effet, le D.R.H. a indiqué aux délégués syndicaux, que moyennant une attitude conciliante de notre part, la direction ferait un petit effort au niveau des dispositions du plan social.

C'est ainsi qu'elle accepterait l'option de départs en préretraite à 54 ans et augmenterait l'indemnité de départs volontaires, à condition de pouvoir exécuter son projet dans les plus brefs délais (clôture de la procédure au mois d'avril). Tout ceci implique bien sûr, de ne pas entraver sa mise en œuvre (aucune procédure juridique, ni mouvement social, etc.).

La direction a d'ailleurs clairement exprimé sa crainte de revivre la situation vécue en 1996/1997 lors du précédent plan de licenciement.

Son objectif premier est de solder son dossier très vite et que le C.E. se préoccupe exclusivement des conséquences sociales sans remettre en cause le bien fondé de ses orientations politiques.

L'attitude de la direction est intolérable et nous ne pouvons pas accepter ce type de chantage qui vise à mettre les élus en porte-à-faux avec le personnel. La direction voudrait neutraliser notre action, nous prendre en otage pour que nous acceptions les licenciements dans les plus brefs délais.

D'autant que le marché de dupe proposé par la direction n'est assorti d'aucune garantie permettant d'éviter les licenciements secs.

Pour la CGT, l'entreprise doit mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour éviter les licenciements secs et il est hors de question de céder au chantage.

Comme le dit la publicité « CANON YOU CAN », Canon peut le faire. Les moyens existent, le contexte économique est bon, le Chiffre d'Affaires est à la hausse et les résultats pour 2002 seraient positifs.

D'ores et déjà, il est clair que la direction ne fera aucune concession si le personnel n'exprime pas clairement ses attentes. Il est indispensable que les salariés soutiennent les initiatives de leurs représentants afin qu'ils négocient au mieux les intérêts du personnel.

En 2003, l'union du personnel est indispensable pour éviter la casse de l'emploi et de nos statuts.