



Face à l'injustice sociale seule l'action paie !

Face au blocage des négociations concernant le maintien de l'emploi, le dispositif de PSE et nos statuts, le personnel s'est mobilisé massivement les 27 et 28 novembre 2013 au niveau national. Cette action a le mérite d'avoir créé une réelle unité et une solidarité entre le personnel Canon et ex-OCE qui a répondu présent !

Comme cela était prévisible, la Direction, à l'issue de la première journée d'action, a méprisé la mobilisation du personnel, il aura fallu attendre la journée du 28 novembre pour qu'elle daigne convier les délégations syndicales et **prenne enfin au sérieux la détermination du personnel.**

Ainsi la Direction a demandé un délai pour analyser les solutions alternatives proposées par les experts du cabinet SECAFI en faveur du maintien de l'emploi. Elle s'est engagée, à l'issue d'une réunion de travail avec la Direction Générale, à faire part de leurs décisions aux délégations syndicales **le mardi 3 décembre après-midi.** Elle s'est engagée également à revoir les mesures de PSE si les solutions alternatives n'étaient pas suffisantes pour éviter les licenciements subis...

C'est sur ces bases que la majorité des salariés a décidé de suspendre l'arrêt de travail et d'attendre le résultat des négociations du mardi 3 décembre, pour envisager **la poursuite de la grève le mercredi 4 décembre à 8 heures, afin de voir aboutir nos revendications.**

Cette action, si elle s'avère nécessaire, est d'autant plus importante qu'une réunion extraordinaire **du CE est planifiée le vendredi 6 décembre,** durant laquelle **la direction souhaite entériner son projet de PSE et officialiser ses réponses concernant les solutions alternatives.**

Les enjeux pour le personnel

Comme nous l'avons déjà indiqué, **le plan de licenciement ainsi que les tentatives de remise en cause des statuts et acquis sont une injustice pour le personnel.** D'ailleurs, le rapport SECAFI qui vient de vous être adressé par le Secrétaire du CE, précise bien que ce projet ne répond en aucun cas à une nécessité économique car la santé du groupe est bonne, mais à une organisation européenne qui vise uniquement à faire des économies de masse salariale.

Sur ces bases, il n'est nullement question d'accepter des suppressions de postes qui pourraient être maintenues, un PSE au rabais et la remise en cause de notre statut !

La signature d'un accord PSE, pour qui ?

Depuis la mise en œuvre de la loi de sécurisation de l'emploi au 1^{er} juillet 2013, le législateur prévoit la possibilité d'entériner le dispositif de PSE dans un accord d'Entreprise. Or, comme par le passé, ceci n'est absolument pas obligatoire, sachant qu'au final, l'employeur devra soumettre son projet de PSE à l'autorisation de la Direction du Travail (DIRECCTE).

La DRH préférerait signer un accord avec les organisations syndicales pour éviter un contrôle excessif de l'administration. Elle voudrait aussi éviter de se voir imposer des modifications ou amendements qu'elle ne souhaite pas proposer...

Pour la CGT, il n'est nullement question de signer un accord, pour signer un accord, et donner ainsi un chèque en blanc à la Direction.

Nous voulons valider un dispositif qui permette réellement **d'atteindre l'objectif que les syndicats et la direction se sont assignés, à savoir éviter les licenciements contraints**. Or, aujourd'hui l'objectif n'est toujours pas atteint !

Comme le souligne le rapport SECAFI, pas moins de 41 salariés administratifs de province (à savoir 50 % de cet effectif) n'a aucune solution, hormis le licenciement subi avec des indemnités de misère. Après plusieurs années de travail cela représenterait en moyenne 10 mois de salaire !

Une analyse approfondie des effectifs concernés démontre actuellement qu'il existe très peu de solutions pour de nombreuses catégories professionnelles qui ne peuvent pas bénéficier de la préretraite, c'est le cas des IC des grands comptes, des IP, des ICS, des responsables de ventes, des chargés de communication, des comptables... Au niveau des techniciens, si le dispositif de préretraite reste à 3 ans, cela ne permettra pas d'éviter les licenciements alors que s'il est porté à 5 ans, cela peut résoudre un grand nombre de situations.

Nos acquis sont acquis !

La direction sous prétexte d'harmonisation des statuts a la ferme intention de remettre en cause nos congés, notre couverture mutuelle / prévoyance, voire nous imposer dorénavant trois semaines de vacances au mois d'août ! Sans aucune considération pour les répercussions que cela peut occasionner au niveau familial et autre...

Curieusement, la direction, suite à l'action du personnel, veut suspendre les négociations à ce sujet et les renvoyer en 2014... histoire d'éviter la mobilisation du personnel dans un contexte déjà très chaud.

Pour la CGT, c'est tout simplement hors de question et ces sujets doivent faire l'objet d'un engagement formel de la Direction dès ce mardi 3 décembre 2013.

Nos dirigeants n'ont aucun scrupule !

Un grand nombre de salariés sont choqués par l'attitude de nos dirigeants, eu égard aux années consacrées à faire la réussite de Canon.

Pour la CGT, M. Kobayashi a fini sa mission en France et a déjà un pied en Amérique Latine. Messieurs Stalin, Marchandise, Le Disert ont un mandat de gestion, celui de satisfaire **les intérêts des actionnaires même si cela se fait au détriment du personnel**.

M. Stalin, responsable de l'activité commerciale, au lieu de proposer une stratégie gagnante, est devenu spécialiste de la valse des directeurs et espère aujourd'hui compenser ses lacunes par une réduction de charges de personnel.

En clair, nous n'avons aucune confiance à leur accorder. Ce qui peut permettre de modifier leur décision ou les contraindre à tenir leurs engagements, **c'est le rapport de force !**

Grâce à l'action, nous avons plus à gagner qu'à perdre !

Il va sans dire qu'un arrêt de travail a des répercussions financières, plus ou moins lourdes et M. Stalin, Marchandise et Le Disert, le savent...

Nous nous battons aujourd'hui pour l'emploi, obtenir des compensations financières décentes dans le cadre des dispositions du PSE, nous nous battons pour le maintien des congés payés, le montant des cotisations mutuelles etc... les journées de grève représentent très peu au regard de ce que nous pouvons obtenir, ou conserver ! Sur cet aspect, il est clair que si la mobilisation est importante, nous exigerons comme par le passé, le paiement des journées de grève.

La semaine dernière nous avons démontré notre force et notre détermination, soyons prêts à nous mobiliser dès mercredi matin, **si la direction n'apporte pas de garantie concernant l'emploi, le PSE et nos acquis**.

Nous vous tiendrons informés par SMS et par courriel, mardi 3 décembre 2013 de l'avancée ou non des négociations. Le site CGT vous donnera toutes les informations utiles.