

# Action



**Face à la restructuration de l'entreprise, aux menaces sur l'emploi et au blocage des salaires, le personnel est appelé à réagir le jeudi 21 avril 2011 !**

L'ensemble des projets présentés récemment par la direction caractérise bien que nous sommes confrontés à **une véritable restructuration de l'entreprise.**

Si cette restructuration, et notamment le projet de défilialisation des CBC qu'elle vient de dévoiler vise, selon la direction, à adapter les structures et l'organisation de l'entreprise aux exigences actuelles du marché (offre de service et MPS), **l'objectif non avoué est de préparer la fusion avec OCE.**

Pour les élus, **il est clair que dans son souci de réduire les coûts et d'augmenter la productivité, la direction va se servir de cette restructuration pour dégraisser les effectifs, remettre en cause le statut des salariés et la capacité d'intervention des instances représentatives du personnel.**

Ainsi, après avoir vanté pendant plus de 10 ans les bienfaits de la filialisation, sans pour autant en avoir démontré la pertinence, ni atteint l'objectif de casser le statut du personnel, la direction vient d'annoncer, sous prétexte de mettre en place l'ERP Oracle qu'elle était contrainte de défilialiser, alors qu'elle aurait pu effectuer cette opération lors du déploiement d'Oracle chez Canon France en 2008.

*La filialisation, même si cela n'a pas amené les résultats escomptés, ce n'est plus mon problème !*

Officiellement, pour l'heure, la direction annonce **15 suppressions de postes**, toutefois notre première analyse du projet laisse entrevoir qu'il y en aura bien plus, vu qu'elle n'aborde pas **la question des doublons de postes, ni des mutations géographiques induites par la création de nouveaux sièges régionaux ou la centralisation de certaines activités au niveau du siège de Canon France.**



M. Grégoire  
ex P-DG en retraite  
Responsable de la filialisation  
en 2001

Par ailleurs, il faut savoir que la défilialisation va permettre à la direction de **remettre en cause tous les accords d'entreprise** signés depuis la mise en place de l'UES en 2003 et de dissoudre toutes les instances représentatives du personnel des établissements de Province, de Canon Ile de France et le CCE. Seules les instances de Canon France perdureront jusqu'en 2014 (*prochaines élections*), **ce qui est clairement insuffisant pour représenter toutes les catégories de personnel de l'entreprise !**

De plus, la direction procède à une réorganisation du réseau commercial en créant une direction unique qui regroupera le Géo et C&I et supprime à cette **occasion 6 postes**, dont 2 postes d'ingénieurs commerciaux LFP dont le motif n'est pas justifié, mais devient compréhensible dans le cadre d'un rapprochement avec OCE dont l'activité majeure est les « Grands formats ».

**En tout état de cause, la suppression certains emplois n'a pas de lien direct, ni donc de légitimité dans le cadre du déploiement d'Oracle.**

Nous constatons que la direction a pris l'habitude de morceler présentation de ses projets pour en masquer les conséquences.

**Le projet supports et services** (réorganisation de l'activité technique) soumis aux instances en 2010 en est une parfaite illustration. Ce projet à l'origine prévoyait la centralisation des appels clients nationaux au sein de Canon Ile de France et la création d'une cellule de dépannage par téléphone. Celui-ci a subi de multiples rebondissements depuis, et nous sommes bien loin des **8 suppressions de postes de CAT annoncés initialement !**



Hormis le fait d'avoir externalisé ensuite les appels clients à un sous-traitant, la direction dévoile aujourd'hui que ce projet **prévoit la suppression de 55 postes de techniciens et de RSC dans les 3 ans à venir.**

Pour éviter la mise en œuvre d'un plan social, qui serait contraignant en termes de procédure et financier et qui au final conduirait à licencier des salariés récemment embauchés dans l'entreprise alors qu'elle veut faire partir les « anciens », elle propose de doubler la prime de départ en retraite, moyennant

un engagement de quitter l'entreprise dès l'instant où le salarié remplit les conditions de départ en retraite.

Si le dispositif peut paraître attrayant au premier abord pour certains, **ce qui reste à démontrer eu égard aux indemnités conventionnelles de licenciement, la Direction n'a pas fait la démonstration de l'adéquation entre la charge technique et le plan d'effectif.** Nous craignons donc que ces suppressions d'emplois génèrent un surcroît de travail sur certains secteurs, des mutations arbitraires voire même l'externalisation de certaines activités techniques comme cela est d'ailleurs évoqué dans le projet.

N'oublions pas qu'au mois de novembre 2010, **un grand nombre de techniciens se sont mobilisés pour exiger des embauches sur les secteurs en surcharge afin d'assurer une qualité de services et des conditions de travail décentes.**

**Tous ces projets trouvent un sens dans le cadre d'une restructuration visant à préparer la fusion d'OCE avec Canon...**

Il faut savoir que le groupe OCE regroupe plus de 1200 personnes en France, sur deux entités (OCE France et OBS) dont le siège est à Montévrain en Seine et Marne. Si notre direction n'a aucune information à nous communiquer, il faut savoir que des opérations de rapprochements sont effectuées dans différentes filiales européennes et qu'il commence à y avoir des synergies en France, tant sur le plan technique que commercial.

Il est clair pour nous que cette fusion va poser un problème au niveau des emplois et que la réduction des effectifs techniques Canon concoure à préparer le terrain.

**De même au niveau commercial**, il y aura obligatoirement une nouvelle répartition des secteurs qui nécessitera un réajustement des effectifs, avec en toile de fond dans un premier temps, une **concurrence déloyale qui commence d'ores et déjà à se manifester.**



Concernant le personnel administratif, si le projet de délocalisation du siège Canon à Montévrain est confirmé, il constituera un très bon moyen de dégraisser les effectifs administratif Canon !

La mission du nouveau Président Canon France, M. Kenji Kobayashi qui a été nommé par M. Mitarai, PDG de Canon INC et arrive au mois d'avril, **a pour objectif de concrétiser rapidement la fusion de Canon avec OCE et de veiller à la mise en œuvre rapide de tous les projets en cours.**

M. Mitarai en destituant M. Marchandise de son poste de Président a sûrement considéré que la Direction Générale n'était pas à la hauteur de cette mission...



**Concernant la politique salariale 2011**, l'ensemble du personnel a pris connaissance de la position de la Direction qui, compte tenu de la situation au Japon, a décidé de mettre en place un plan de rigueur incluant le **blocage de nos salaires**.

Si la direction a suggéré qu'il pourrait y avoir une réouverture de négociations au mois de juillet, elle n'a apporté aucune garantie, ni précisé les éléments qui seraient pris en compte pour permettre cette réouverture. **Elle demande au personnel un chèque en blanc !**

Pour nous et au-delà des évènements dramatiques qui ont eu lieu au Japon, la direction, comme elle l'a fait en 2009 avec la crise financière, peut être tentée de jouer sur cet argument pour bloquer les salaires.

**Nous refusons une telle situation et demandons une revalorisation des salaires, des primes et indemnités pour 2011.**

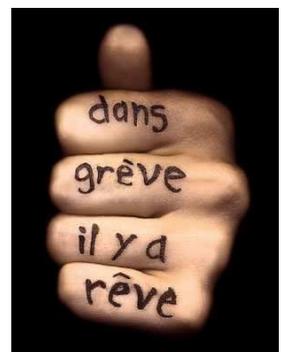
Comme on peut le constater, la stratégie de l'entreprise a des conséquences négatives sur l'emploi, les rémunérations et les conditions de travail, ces facteurs constituant pour la Direction Générale, des variables d'ajustement.

Aujourd'hui, il est clair que le **dialogue social est inexistant dans l'entreprise**. Il s'instaure exclusivement lorsqu'il existe un rapport de force constitué par l'action des représentants du personnel pour faire valoir les dispositions légales, ou **lorsque le personnel se mobilise**.

Dans ce contexte de restructuration, dont toutes les composantes et conséquences n'ont pas été dévoilées, soit le personnel à la perception de ne pas être concerné ou accorde sa confiance à la Direction et accepte la mise en œuvre de ces projets et le plan de rigueur salarial en 2011, soit il se mobilise pour faire valoir ses intérêts et obtenir des engagements de la Direction.

**A rappeler que l'élément essentiel pour obtenir des garanties ou des dispositions plus favorables, restent la mobilisation du personnel et le rapport de force.**

***Dans cette Société qui affiche haut et fort son attachement au travailler mieux et au bien-être de ses salariés, l'engagement professionnel quotidien du personnel ne peut pas avoir comme contrepartie des menaces sur les emplois, les acquis et les conditions de travail.***



**Face au plan de rigueur et d'insécurité de l'emploi, il est indispensable de se mobiliser le jeudi 21 avril 2011 pour soutenir la plateforme revendicative**



# Plateforme revendicative pour l'emploi et les salaires

1. La restructuration de l'entreprise et les multiples projets qui l'accompagne ne peut pas être synonyme de remise en cause de l'emploi, des statuts, et de la représentativité du personnel au niveau des instances.

Nous exigeons :

- Le reclassement de tout le personnel concerné par une suppression de poste.
  - Des garanties contre les mutations fonctionnelles ou géographiques imposées au personnel et qui ne sont pas indiquées clairement dans le projet.
  - La transposition au niveau de Canon France de tous les accords UES à l'issue de la défilialisation.
  - Le maintien du statut du personnel dans le cadre du transfert des contrats de travail sur Canon France.
  - L'organisation d'élections professionnelles à l'issue de la 2<sup>ème</sup> phase de défilialisation (CBC de Province) pour permettre à tout le personnel d'être représenté (*sur la base de la composition des instances en terme de nombre de sièges existants avant la filialisation de 2002*).
  - Le maintien des mandats des représentants du personnel de l'IDF à l'issue de la 1<sup>ère</sup> phase de défilialisation jusqu'au renouvellement des IRP et leur participation aux réunions des instances Canon France.
  - Le maintien des CHSCT et des DP au niveau de chaque région.
2. La réduction des effectifs techniques associée au dispositif d'incitation au départ en retraite pour les techniciens et les RSC, qui se substitue à un Plan de Sauvegarde de l'emploi, ne doit pas avoir pour conséquences des suppressions d'emplois générant un surcroit de travail, des mutations arbitraires ou l'externalisation de l'activité technique.
    - Nous exigeons des garanties concernant le plan d'effectif. Celui-ci doit être adapté à la charge technique afin d'assurer une qualité de services et des conditions de travail décentes.
    - Dans le cadre d'un dispositif d'incitation à des départs à la retraite, attribution d'une indemnité équivalente au minimum légal ou conventionnel en cas de rupture du contrat de travail.
  3. La délocalisation du siège Canon de Courbevoie, si elle se confirme, ne pourra être acceptée dès l'instant où elle constitue un moyen déguisé de dégraisser les effectifs.  
Nous exigeons des garanties quant au maintien du siège Canon sur Courbevoie sur une durée de 4 ans.
  4. Nous exigeons que la Direction présente sa stratégie dans le cadre des travaux du groupe de travail GPEC et demandons une information complète et détaillée concernant :
    - Le projet de fusion avec OCE et ses conséquences sur l'emploi, les conditions de travail et les rémunérations.
    - Le projet d'externalisation de la DSI annoncé par Canon Europe et les conséquences pour le personnel Canon France.
    - Les différentes phases du projet « One Programme Canon » et leurs conséquences sur l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences.
  5. Nous demandons une revalorisation des salaires et des primes et indemnités et refusons un nouveau blocage des salaires en 2011.