



La CGT, force d'action et de propositions alternatives au projet de la Direction

En cette rentrée de septembre, l'actualité sociale chez Canon est marquée par la poursuite de la présentation aux instances représentatives du personnel du projet de restructuration et de compression des effectifs.

Il faut savoir qu'à l'issue des réunions du C.E. et du CHSCT qui se sont déroulées en juillet, les élus CGT n'ont pas été convaincus par les arguments de la direction concernant les bienfaits de la réorganisation de l'entreprise.

Pour la CGT, le motif économique de la « perte de compétitivité » ne constitue qu'un prétexte de nature juridique pour justifier les suppressions de postes, alors qu'il s'agit en fait d'adapter un schéma d'organisation dicté par Canon Europe afin de supprimer les postes en doublons issus de la fusion.

En clair, si Canon a racheté la marque OCE pour sa gamme de produits et sa technologie, elle ne veut pas pour autant augmenter les effectifs du groupe !

De plus, la direction justifie son projet par un manque de réalisation d'objectifs... mais plutôt que de remettre en question sa politique commerciale, elle veut faire payer ses manquements au personnel en supprimant 453 postes pour réduire les charges.

A ce jour, la direction ne propose **aucune solution pour éviter cette casse sociale** et le dispositif de PSE présenté ne permettra certainement pas d'éviter les licenciements secs !

Perspectives d'actions des élus

Face à ce constat, les experts du cabinet SECAFI mandatés par le CE vont examiner la réalité des difficultés économiques à l'origine de la réorganisation, identifier la cohérence de celle-ci et définir avec les élus des solutions alternatives au projet de la direction.

Pour ce faire, 4 groupes de travail vont être mis en place fin septembre. Ils seront animés par deux consultants de SECAFI et associeront des salariés et des représentants du personnel. Les travaux porteront sur :

- les activités support (personnels administratifs de Province hors fonction support) ;
- l'évolution de la dynamique commerciale du réseau direct ;
- le réseau Grands Comptes ;
- l'organisation du réseau technique.

Les résultats de ces travaux seront présentés à la direction de Canon France lors d'une réunion extraordinaire du comité d'entreprise.



Le C.E. engage une procédure devant le Tribunal



Le Secrétaire du Comité d'Entreprise a engagé au mois d'août une procédure devant le Tribunal de Grande Instance de Nanterre, considérant que la procédure d'information consultation engagée par la direction était entachée d'irrégularités. **L'audience en référé est fixée au vendredi 13 septembre 2013.**

Pour donner davantage de consistance à son projet et légitimer le bien fondé des licenciements, la Direction a cru bon d'intégrer dans le projet de réorganisation « **One Programme Service** » et « **Therefore** », alors que ces deux projets faisaient l'objet d'une procédure d'information / consultation antérieure qui n'a jamais été menée à terme.

Il faut savoir que tout projet qui introduit de nouvelles technologies, comme c'est le cas ici, nécessite une procédure d'information-consultation spécifique qui, dans le cas présent, n'a pas été respectée.

Par conséquent, **le CE demande au tribunal d'interdire à Canon de mettre en œuvre son projet**, ce qui pourrait contraindre la Direction à revoir sa copie, si le C.E. obtient gain de cause.

Un projet qui n'intègre pas les conséquences sur les conditions de travail



Parallèlement au C.E., le CHSCT est également consulté sur l'impact de ce projet sur les conditions de travail.

La direction, qui a fait appel à un cabinet extérieur, n'a même pas été capable de présenter une évaluation des risques professionnels et un plan d'action comme l'exige la loi...

En effet, des récentes décisions de justice obligent les entreprises à appréhender les risques psychosociaux induits par les projets de réorganisation, à défaut, la procédure d'information consultation du CHSCT peut être annulée.

Or, le rapport présenté au CHSCT tente de dédouaner l'entreprise de cette obligation. Il ne tient absolument pas compte de la réalité actuelle au sein de l'entreprise et présente une évaluation très incomplète des conséquences probables de la nouvelle organisation sur les conditions de travail.

Face à ces carences, le Secrétaire du CHSCT a donc interpellé au mois d'août l'Inspection du Travail. Celle-ci vient d'intervenir pour obliger l'entreprise à s'acquitter de ses obligations en termes de prévention des risques professionnels (cf. *Ordre du jour du CHSCT du 24 septembre 2013*).

Les délégués syndicaux négocient le PSE

Comme le prévoit la loi, les délégations syndicales négocient un dispositif de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Pour éviter les licenciements secs, les mesures ayant trait aux départs volontaires (préretraite, retraite, création d'entreprise, indemnités de départ, etc.) font actuellement l'objet de discussions.

S'il y a eu quelques avancées notamment sur le montant des primes et rentes pour les départs en retraite ou préretraite, ces mesures ne règlent pas pour l'heure toutes les situations, eu égard au nombre important de suppressions de postes.

Nous avons exigé que la direction communique une projection de l'impact des mesures proposées afin d'en vérifier l'efficacité compte tenu du nombre de suppressions de postes.

Il reste en suspens la situation problématique des salariés sédentaires en province qui ne sont pas éligibles à la préretraite ou à la retraite. De même, la direction refuse de faire bénéficier du dispositif de PSE les salariés de Montévrain qui ne souhaitent pas venir travailler à Courbevoie.

La CGT considère que l'Entreprise **doit assumer les conséquences de ces choix et mettre les moyens financiers nécessaires pour éviter la casse sociale**. Une prochaine réunion des délégués syndicaux a été fixée le 4 octobre 2013.

Comme vous pouvez le constater, les élus CGT ont engagé un certain nombre d'actions internes à l'entreprise, mais aussi auprès des autorités administratives et judiciaires, tout en tenant informé régulièrement les médias de l'évolution de la situation au sein de l'entreprise.

Toutefois, il est clair que pour faire avancer les revendications et obtenir le maintien de l'emploi, le soutien et la mobilisation du personnel seront indispensables prochainement.

