



## Le temps de dire **stop** ne serait-il pas venu?

La dégradation généralisée de l'environnement de travail a contribué à accélérer le phénomène de l'externalisation des conflits. Cela présente au moins un bénéfice : la loi du silence, du "corporate consensuel", est brisée. Jusqu'alors, elle prévalait dans les entreprises comme la notre, perçues comme des îlots de privilèges et de prestige.

Des interrogations en provenance des salariés ont commencé à poindre concernant le système de gestion, le management des ressources humaines, et les rémunérations. Les questions sont posées à voix haute. Aussi, fallait-il trouver pour la Direction des réponses (analyse de l'environnement, étude comparative, benchmark, management interculturel, enquêtes de satisfaction des salariés etc.) pour inverser ces tendances contre-productives et nocives pour l'image. Mais cela ne suffit plus aux salariés. L'hypocrisie calculée du discours autour du développement durable, exploitée pour gérer greenwashing et autre dégraissage ne marche plus, si tant est que cette fausse bonne idée des sbires du pire marketing de l'actionnariat aurait pu réellement fonctionner un jour.

La société Ricoh est devenue une multi nationale carnassière et goulue : tout d'abord la fusion avec la société NRG. Un repas quelques peu indigeste car pris sur le pouce selon les syndicats.

Pour la Direction une opportunité anti sociale : dans cette période plutôt désorganisée, de nombreux départs et disparitions de postes (plus de 200) ont pu se faire grâce, entre autre à la magie de la transaction, discrète et rapide mais considérée par la CGT comme un PSE déguisé.

Par la suite un plan social a été mis en place visant les quelques dizaines d'emplois, ou d'employés qui resteront. Et ensuite un bon petit Plan de départ Volontaire pour soigner les dividendes et faire souffrir les salariés.

En juillet 2011, absorption d'Infotec, mais cette fois après avoir fait un PSE avant. En octobre ce sont nos collègues de Risys qui tout naturellement est absorbée. Une logique claire. Ricoh doit devenir le plus gros et le plus fort, et le 17ème MTP (plan sur trois ans) a annoncé ONE Ricoh ONE brand. Donc une seule marque, une seule société, même si pourtant le marché français majeur UGAP vient une nouvelle fois d'être raflé par Toshiba, plus de 18000 MFP/an... Ici la Direction aurait pu mettre les moyens pour gagner le marché : mais difficile de gérer avec la même énergie dégraissage et conquête de parts de marché. A chaque compétiteur ses priorités...

L'annonce du départ du Directeur général de Rex Rotary Monsieur Christian Cristinacce remplacé par Monsieur Le ROY actuellement Directeur des opérations de Ricoh France, augure de la prochaine fusion et absorption de la société Ricoh, d'autant que nous avons déjà le même Président : Michel De Bosschère. Dans ce cas notre inquiétude vous vous en doutez se porte sur le risque du maintien de l'emploi pour tous.

D'autre part, autre signe avant coureur, l'orientation de nos techniciens Ricoh vers le métier de la vente (en plus du service), nous ramène aux métiers de technico-commerciaux de Rex Rotary.

Que la société Ricoh se dote progressivement de tous les attributs de la puissance et de la réussite, ne devrait pas être un problème en soi, si ce n'était par opposition la perte de considération des salariés qui ont construit tout cela, la remise en cause quotidienne de postes, la perte de repères et de carrière, et au pire la suppression de postes.

Ricoh participe ainsi à l'élévation du taux de chômage, une éventualité qui n'a rien de fantaisiste, puisque qu'elle repose sur l'annonce officielle de 10 000 suppressions de postes dans le monde faite par notre PDG japonais en juillet dernier.

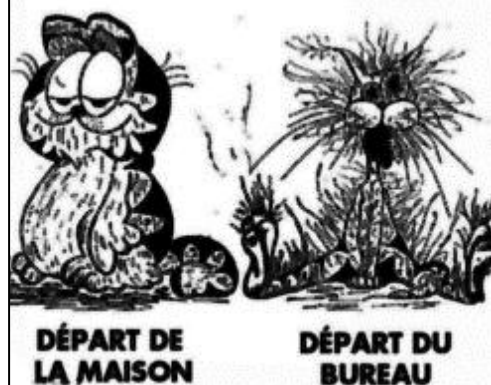
IA, Inc a appris le 3 novembre cet après-midi, 220 salariés de Ricoh seront officiellement licenciés à partir du 3 novembre (USA). Bien que cela ne soit pas confirmé, les sources qui souhaitent rester anonymes au sein de l'organisation nous ont dit qu'une annonce sera faite prochainement. On parle de 220 employés pour IKON et Ricoh US.

Cette info n'est pas une surprise car plus tôt cette année Ricoh a annoncé des licenciements massifs. Ricoh est au milieu d'une restructuration majeure dans le monde entier, comme en témoignent les dernières nouvelles. Des annonces la semaine dernière signalaient des baisses d'effectifs et même l'élimination du président américain et le PDG Jeff Hickling. Il semble que Ricoh chasse les postes qui semblent redondants à Malvern PA et Caldwell. D'après un article paru dans **industryanalysts**.

## La CGT Ricoh dénonce et refuse cette nouvelle gestion des hommes par le stress, la tension au quotidien.

Le stress lié au travail est un phénomène qui, non seulement prend de l'ampleur, mais aussi touche toutes les catégories professionnelles. Les effets qu'il engendre sur la santé et les capacités au travail des salariés, et donc par là même sur la performance des entreprises, ont conduit à le considérer comme le « nouveau » mal touchant l'organisation de notre entreprise.

L'exposition à ce phénomène est d'autant plus pernicieuse si elle est érigée en système de management des ressources humaines. En effet, la pression du résultat et l'exacerbation de la concurrence, fruits de la mondialisation, créent une instabilité qui est à l'origine, entre autres causes, de la forte mobilité professionnelle et géographique. Les modes d'acquisition des ressources humaines, utilisés par les sociétés comme la notre, répondent aux normes d'excellence et privilégient les diplômés sans les reconnaître et les payer.



Nous voyons partir tous les mois des talents qui vont exercer à la concurrence ou vers d'autres horizons. Que l'on ne se méprenne pas, ces départs contribuent aux parts de marché que nous perdons, comme l'exemple donné précédemment.

La Direction ne s'en préoccupe pas et se dirige tout simplement vers le prestige des institutions de formation et la jeunesse. Ces cibles favorites présentent l'avantage d'être ambitieuses, mais très souvent inexpérimentée, avec toujours un fort besoin de réalisation qui les rend aveugles aux obstacles et autres pièges dans lesquels ils foncent, tête baissée.

Cette ambition aveugle, doublée d'une forte envie de prouver rapidement ses capacités, permettent à l'employeur de tirer le maximum du salarié dont la carrière dans ces multinationales peut être comparée au cycle de vie des produits. Le potentiel du produit (le salarié) est exploité pour en tirer le maximum avant de lancer, au bout d'une période déterminée, un autre produit de substitution (nouvelle recrue plus jeune avec une forte envie de réalisation) en vue de la pérennisation du système. Pour le salarié, mis progressivement au placard par des nominations à des postes fictifs ou ayant un contenu tellement flou qu'on ne peut rien en attendre, commence une traversée du désert dont la seule issue est la porte de sortie grandement ouverte.

Ces pratiques cyniques, érigées en mode de gestion, font des ravages énormes auprès de jeunes dont l'élan est le plus souvent brisé. Ils vivent des situations de tension, pouvant conduire à la dépression. Cette machine infernale fonctionne selon une logique de management qui n'épargne aucune catégorie professionnelle et même les managers qui sont aussi victimes d'un système qu'ils entretiennent. Un piège dont on ne sort pas seul, d'où l'action syndicale de prévention.

En effet, avec un taux de "turnover" anormalement élevé, certaines multinationales sont réputées comme des briseuses d'ambitions et des dévoreuses de carrières. La CGT vise la pérennité de la réussite de la société Ricoh France, qui ne peut que passer par la réussite professionnelle de ses employés comme cela l'a été pendant de longues années.

Nous interpellons la haute Direction, et demandons au PDG qu'il arrête de scier la branche sur laquelle il est assis au nom d'une productivité de plus en plus intense, au détriment d'une assise économique et sociale à long terme.

Nous demandons à ce qu'un management éclairé et social soit mis en place, afin que la reconnaissance, la satisfaction, la motivation, et le plaisir de participer à l'édifice d'une société forte et fiable pour longtemps reviennent pour l'ensemble des collaborateurs Ricoh.

Nous demandons que notre société soit prise en main par des hommes ayant une réflexion d'avenir, avec une réelle visibilité du terrain, avec une vision sur le long terme du marché et de l'importance de la bonne gestion du personnel et de sa motivation, pour notre réussite de demain, portée par la performance collective.

