



Première victime du PSE ?

Sans aucun doute, Monsieur De Bosschère quitte la société par solidarité pour son chauffeur dont le poste va être supprimé, et annonce son départ à la veille de la mise en place du PSE.

Nombreux parmi vous avez lu son discours et avez remonté votre mécontentement à la lecture de ce dernier. Pas que ses écrits nous ai particulièrement habitué à autres choses mais tout de même quand on se décide enfin à s'en aller on aurait pu penser qu'il fasse preuve d'un peu plus de crédibilité, de concret, voire d'actualité. Ce n'est pas le cas mais réjouissons-nous tout de même, son salaire et ses frais n'alourdiront plus notre bilan.

Tout d'abord il nous écrit que « Nous travaillons depuis de nombreuses années ensemble, et la confiance ayant toujours été la clé de voute de nos relations et de nos échanges, je ne pouvais déceimment pas quitter le Groupe Ricoh sans vous envoyer un dernier message pour vous dire au revoir. »

Ce premier paragraphe nous laisse sérieusement dubitatif, car pour ce qui est des échanges et de tout ce qui en a découlé, c'est à se demander s'il s'adresse bien à nous ! Car notre président s'est bien peu mêler au petit peuple que nous sommes. Il a dû daigner, et encore dans son début de présidence, se présenter devant vos élus 3 fois à tout casser. Alors pour la clé de voute de la confiance nous ne savons pas si elle a été construite autre part que dans son imagination. Mais le slogan de la communication est « imagine, change » donc il y a peut-être un rapport.

Il dit ensuite que « parvenir à faire évoluer notre entreprise en nous faisant évoluer nous-même, la faire correspondre à la fois aux nouveaux marchés, à vos attentes et à nos propres ambitions, est un défi aussi motivant qu'une tâche difficile ».

Nous ne savons pas si cela l'a vraiment motivé, mais nous savons que la tâche lui a été difficile, voire impossible car visiblement il n'y est pas arrivé. On peut se référé à l'enquête satisfaction employés dont les résultats ont été catastrophiques, ou l'enquête pourtant achetée par la Direction sur les risques psycho-sociaux, dont le résultat a présenté un nombre de burnouts extrêmement inquiétants.

Il dit qu'il est « fier devant l'Histoire de notre entreprise, face à ces décennies d'innovation, de développement, de croissance, et nous demande d'avoir un profond respect devant ces générations de collaborateurs, partout dans le monde, qui ont fait de cette entreprise le leader de son marché. »

Là on va lui rappeler qu'effectivement nous sommes fiers de nous et qu'effectivement c'est grâce à nous que la société est ce qu'elle est. Par contre on voudrait que lui et ses copains s'en rappellent, au lieu de nous jeter comme ils s'apprêtent à le faire.

Il nous fait part de « sa connaissances de quelques inquiétudes parmi nous, alors il nous fait partager « un message d'espoir ou d'optimisme :- je suis confiant dans la force de l'entreprise, dans la crédibilité et le professionnalisme de chaque équipe, qu'elle soit commerciale, technique ou administrative ».

Là c'est vraiment inquiétant car on commence à se demander s'il est au courant que la force administrative va sérieusement manquer de force, pour ne parler que d'elle ! Et par conséquent ce discours commence à être sérieusement énervant

Il ose rajouter « Avec peu de moyens, mais beaucoup d'ambition, et par la force des initiatives individuelles et collectives, nous sommes devenus l'un des leaders incontournable de notre marché »

Oui Monsieur on vous la dit, sans nous Ricoh n'est rien ! et pour « le peu de moyens » nous avons bien compris que vous faites référence à nos salaires.

Il dit plus tard «qu'il faut construire une relation de proximité, supportée par une expertise profonde du métier du « document », qui nous permettra de faire avancer et progresser le « capital documentaire » de nos clients, tout en préservant l'efficacité de leurs collaborateurs par la mise en place d'une stratégie d'accompagnement au changement pragmatique.

Pour la proximité, il semble bien que vous êtes nombreux à rencontrer quotidiennement des problèmes de secteurs couvrant de nombreux départements, et pour la formation à l'accompagnement des collaborateurs de nos clients, là encore, nous craignons bien que papa De Bosschere ne sait pas que la Direction dont il fait partie a voté la suppression du poste de formateur et des salariés qui l'occupaient. Ça doit être ça la clé de la voute de la confiance.

« Et la valeur d'un groupe comme Ricoh est là : notre métier n'est plus seulement d'apporter les meilleurs produits à un prix toujours plus compétitif, mais avant tout d'accompagner nos clients » insiste il... On rajoutera que pour les meilleurs prix, vu la rigidité des prix de transferts du groupe vers la France, là, on ne voit vraiment pas ce que nous pouvons faire, surtout quand le groupe décide de nous vendre plus cher ce que nous vendons ! Tout un programme pour faire la marge avant notre frontière, gagner de l'argent pour l'actionnaire et mettre à poil les salariés français. Alors là stop ! Quelqu'un doit absolument expliquer les choses au président avant son départ, c'est moche de laisser quelqu'un dans l'ignorance à ce point-là.

Ensuite il nous parle des 4T et nous dit que nous sommes une grande famille.... Tellement grande qu'elle met un bon paquet de ses enfants à la DDAS ?

Ensuite avec beaucoup d'auto satisfaction, il présente l'idée géniale, le joyau de toute sa carrière : Les quatre T, il a l'air dans être très fier, «c'est la Ricoh Touch» il nous explique que toute sa carrière il a prôné son principe de management autour des 4T... C'est-à-dire : Trust, Talent, Team et Touch..

Le premier T : c'est la confiance... mais attention la confiance absolue.

J'en connais pas mal qui vont y repenser quand en pointant à pôle emploi après plus de 20 ans de carrière, se diront, « pourtant moi j'avais confiance.... »

Le deuxième T : c'est le talent, bon je pense que quelque part on en a tous, donc pas de scoop.

Le troisième T c'est le Team. C'est-à-dire l'art de travailler ensemble dans le respect mutuel et la tolérance, toujours sous-tendus par l'idée que nous faisons tous partis de la même équipe.

La non plus on ne voit pas bien ce qu'il veut dire car nous les salariés c'est comme cela que nous travaillons, par contre la Direction...

Le 4ème T est celui du Touch. « C'est la passion, la mentalité unique qu'il faut avoir pour réussir et qui nous différencie des autres entreprises. Il n'est pas possible de copier le Touch... C'est la marque de fabrique de Ricoh. » Nous explique le président....

Après tout cela, nous sommes tous conscients qu'il y a comme un problème.

Mais en fait comme nous le disions tout à l'heure, Le président ne s'adresse peut être pas à nous, ou il ne nous connaît pas et ne nous connaîtra jamais, ou et là c'est le plus grave personne ne l'a mis au courant, et dans son grand bureau luxueux, le pauvre s'ennuyait à mourir et c'est ainsi qu'il a trouvé l'idée géniale de sa carrière « le principe des 4T »... Non ne souriez pas tout le monde ne peut découvrir le principe d'Archimède. A propos Monsieur De Bosschere vous avez déposé le brevet?

Non nous exagérons, car le Président fera en fin de son discours une petite allusion aux personnes mises à mal par l'annonce du PSE. En effet il finit par un « Car soyons tous conscients de la chance que nous avons d'être ensemble dans cette belle entreprise. Bien sûr, tout n'est pas rose tous les jours, soyons lucides... mais c'est aussi dans la difficulté que l'on se rend compte de la force qui nous anime. »

Donc merci Monsieur De Bosschère, merci Patron, la difficulté on la connaît bien, c'est grâce à des gens comme vous que nous y sommes particulièrement confrontés. www.cgtricoh.com