

SYNDICAT CGT

N° 147

OCE FRANCE

oceanrouge@orange.fr

Montévrain, Septembre 2012.

Ce n'est pas du cinéma !



Le déménagement du siège social aura bien lieu et à 99%, le site retenu est bel et bien face au stade de France à Saint Denis, juste à côté des studios de cinéma Luc Besson.

Rappelez-vous « le grand bleu », pour nous ça sera plutôt le grand bleu de chauffe.

Malheureusement, beaucoup d'intermittents du spectacle vont rester sur le parvis de Montévrain.

Pour rappel, si un salarié

ne voudrait pas suivre le mouvement et refuserait son nouveau poste à St Denis, il y aurait bien rupture de contrat mais du fait du salarié et donc il ne passerait pas par la case Départ et ne toucherait donc pas la prime de licenciement... CQFD !

La seule ombre qui pose problème, c'est le très bon contrat signé par notre ancien Capitaine de Navire, Monsieur « Cap Prospérité »: le bail du siège social de Montévrain qui coûterait quelques 19 millions de dédit à notre société, une paille pour CANON mais tout de même, ça fait grincer des dents...

Aux dernières nouvelles, pour éviter cette perte d'argent, une autre piste serait à l'étude, le maintien de Montévrain!!! Mais dans ce cas là, quels services iraient à St Denis et lesquels resteraient ou qui viendraient à Montévrain?

Et pourquoi pas certains sites OBS, peut-être Créteil, un grand Show-room...!!! ???
Tout est possible car rien n'a encore transpiré, même pas une seule goutte...



Spécial Mercato suite : OCE France passe chez CANON

Le Capital d'Océ passera chez Canon par un simple jeu d'écriture et après un simple avis consultatif des 2 CE (celui d'Océ et celui de chez CANON), il passera d'une filiale 100% VENLO à 100% CANON France ou CANON Europe peut importe d'ailleurs.

Le premier étage de la fusée appelée fusion est en marche... qui va la manquer? (La marche).

Dormons tranquille : Nos DRH travaillent déjà sur les Doublons

Un des groupes de travail qui transpire le plus est celui du service personnel (point sensible car chez CANON les Salariés savent montrer leurs mécontentements).

Ce groupe supervise les doublons des deux sociétés avant la fusion. En un mot, il travaille pour identifier les postes "fusibles" pour que le jour de la fusion, ces salariés soient identifiés et inclus dans le PSE ou visés dans le déménagement. (Voir plus ci-dessous attention flicage).



Si les dirigeants des 2 sociétés affirment que l'addition des valeurs des forces de vente et du savoir faire doivent faire $1+1=3$, ce qui est sûr c'est que pour le regroupement des salariés la formule est toute autre. Dans ce cas, l'addition est plus corsée car $1+1=1,8$ voir $1,75$. Soit 20% de salariés sur le carreau ce qui donne pour 2300 salariés environ 460 salariés en moins. Rien de moins.

D'ailleurs pour illustrer nos propos, voila un extrait de ce qui se dit dans les groupes de travail notamment celui avec Monsieur Jean Marc Bouisson :

« Il est discuté le besoin et le devenir de certains collaborateurs à savoir :

- Organigramme Océ avant intégration
- Organigramme Canon avant intégration
- Organigrammes après intégration (l'un qui soit la cible avant **réduction d'effectif** intégrant donc l'ensemble des collaborateurs des deux sociétés Océ et Canon, l'autre qui soit la cible après **réduction d'effectif**, avec explication de la vision du projet (ces informations nous permettant d'expliquer le projet d'intégration décliné au niveau de chacun des Départements, Divisions, Services...),
- **Réduction d'effectif** prévu en FTE et donc nature **des postes supprimés ...**
- **Réduction d'effectif** prévu en FTE et donc nature **des postes supprimés**



Pourquoi fusionner rapidement : Pour diminuer par deux les contraintes syndicales

Lors d'une réunion informelle, les DRH, ont proposé des commissions aux élus CE et CHSCT des deux sociétés, dans le SEUL BUT de gagner du temps. Que vont faire ces commissions qui sont non-officielles? Que vont-elles décider?

La loi prévoit une négociation sur 3 mois puis au pire un maintien des avantages sur 12 mois supplémentaire. Alors pourquoi vouloir faire plus court.

Le seule et vrai raison est la suivante: Faire une fusion rapidement c'est négocier avec un seul CE et non deux différents. Cela permet surtout et tout simplement de réduire les frais d'expertise et de tribunal par 2. CQFD.



Attention flicage :

Vous avez sans doute tous reçu un courrier de flicage appelé "fiche individuelle déclaration sur l'honneur". Attention, ce n'est pas un complément pour votre mutuelle NON-NON c'est votre déclaration sur l'honneur pour le prochain PSE (plan de licenciement) pour savoir comment l'orienter et bien faire partir les salariés choisis par la DRH et non ceux qu'elle veut garder. C'est une aide aux licenciements.

C'est du pur flicage car sous le doux commentaire "Afin de mettre à jour la base de données du personnel..." Il manque l'essentiel ou plutôt il aurait été mieux d'écrire : "Afin de pérenniser au mieux notre futur plan de licenciement, merci de mettre à jour notre aide aux licenciement qu'est notre base de données pour qu'elle colle le plus à ce dernier."



Au revoir OBS : Bonjour à la filiale décentralisée CBS

Les grands COCUS de la fusion seraient la non intégration d'OBS qui deviendrait CBS. Comme toujours, ce sont les plus mal lotis, les salariés de cette société qui resterait une filiale pure et simple sans aucun lien (accords d'entreprise) avec CANON.

En restant à coté du navire CANON, ça serait pour eux des salaires toujours égaux à la grandeur de leurs émoluments qui stagnent juste au dessus du minimum. Pas de 13ème mois pour eux, pas d'avantages supérieurs, quel bonheur de faire partie du grand groupe CANON : Le KYOSEI à la sauce OCE, le sommet de sa définition (vivre et travailler ensemble en visant le bien commun permettant à la coopération et la prospérité mutuelle de coexister dans la concurrence saine et équitable, en un mot : Vivre et travailler ensemble pour le bien de tous). En Français, le slogan OCE devient : "Un pour Tous et Tous Rien que pour OCE."

Itinérants travaillez tranquille : OCE veille sur vous (ou plutôt vous surveille) mais ne vous assure de rien ...

Sachez que chez la plus relationnelle des entreprises technologiques votre véhicule est très bien assuré mais pas vous !!!!

Nous vous expliquons: En cas d'agression lors d'un accident ou d'un conflit lié à la circulation, si l'agresseur s'en prend à votre voiture pas de problème, cette dernière est parfaitement assurée. Si l'agresseur s'en prend à votre personne, restez à l'intérieur de votre véhicule vous serez assuré. Par contre, si vous sortez voir le dégât subit par votre voiture de société et qu'il vous agresse sur la voie publique ... ce sera pour notre DRH une affaire personnelle qui n'a rien à voir avec OCE.!!!

N'attendez pas un soutien de votre DRH ni d'une certaine personne du service paye car vous la dérangez et elle n'est pas là pour votre cas personnel. C'est réconfortant de se sentir soutenu. N'attendez pas non plus que la société mette une aide juridique pour votre défense ou une aide psychologique. Les grandes sociétés le font mais rappelez vous, vous êtes salariés d'OCE France.

Faites jouer votre assurance personnelle et votre protection juridique qui est compris dedans. Elle se chargera de payer votre avocat qui vous défendra et qui se retournera contre qui de droit.

Pour bien comprendre ce que nous voulons dire, étudions ce cas :

Supposons, qu'un FOU entre dans notre siège de Montévrain et casse tout sur son passage aussi bien matériel que personnel....

Un salarié essaye de fuir ce cauchemar mais est rattrapé sur le trottoir ...

Comme le préjudice subit par ce salarié se déroule sur le trottoir, cela serait considéré comme une affaire personnelle par notre DRH comme l'itinérant agressé hors de son véhicule (qui est son lieu de travail)!!!

Mais notre DRH oserait-elle dans ce cas ? Qui sait ? Elle le fait bien pour un itinérant !!!

Pourtant dans DRH n'y a-t-il pas HUMAIN ? Contrairement à une certaine devise à la mode lors des dernières élections présidentielles pour notre DRH ce n'est pas : « L'HUMAIN D'ABORD »,

Retour en image sur la défense de vos droits et de vos acquits avec la CGT : 3 grandes victoires :



A la CGT on dit ce que l'on fait et l'on fait ce que vous nous dites de faire.