

ALTEDIA

GROUPE DE COMMUNICATION ET DE RESTRUCTURATION

Les informations contenues dans ce document
sont issues du site:

www.altedia.fr

ALTEDIA

GROUPE DE COMMUNICATION ET DE RESTRUCTURATION

SOMMAIRE

UNE DIRECTRICE GÉNÉRALE.....	2
ALTEDIA AND C°.....	3
CONCLUSION.....	6
ANNEXE.....	8
L'Etat lance l'ouverture du capital de la Snecma -.....	8
Les principales mesures proposées par les députés	9
Le lobby des labos.....	10

UNE DIRECTRICE GÉNÉRALE**Rose-Marie Van Lerberghe**

École Normale Supérieure, Licence d'histoire, Agrégation de philosophie,
Diplôme de l'Institut d'études politiques de Paris,
École Nationale d'Administration,

- Inspecteur¹ à l'Inspection Générale des Affaires Sociales (1976-1981),
- Chef de la mission Fonds National pour l'Emploi (1982-1983),
- Sous Directeur de la défense et de la promotion de l'emploi à la délégation à l'emploi du ministère du Travail (1983-1986),
- Directeur du développement social au groupe BSN (1986-1988), Assistant-chef de produit à la direction marketing (1988-1989),
- Chef de secteur à la direction commerciale (1989-1990) de Gervais Danone,
- Directeur général des Verreries de Masnières (1990-1992),
- Directeur général de la société l'Alsacienne (groupe BSN) (1992-1993),
- Directeur Général des relations humaines du groupe BSN devenu groupe Danone (1993-1996),
- Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle au ministère de l'Emploi et de la Solidarité (depuis 1996).
- Directrice générale de la branche Ressources Humaines du groupe Altedia en janvier 2000.
- Directrice Générale de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris depuis décembre 2002.

S'intéresser aux activités de la société Altedia devrait nous permettre de comprendre les enjeux et l'intention de ceux qui l'ont nommé à la Direction de l'AP-HP.

1 Les inspecteurs s'efforcent, dans le cadre de contrôle, d'enquêtes ou d'évaluation d'éclairer le Gouvernement sur la régularité et l'efficacité de la gestion publique et de proposer diverses améliorations de la qualité de l'action des services.

ALTEDIA AND C°

Société de conseil en management, est spécialisée en Communication et RH Management.

Elle intervient auprès des entreprises en accompagnement stratégique et opérationnel de démarches de fusions-acquisitions, d'optimisation, d'organisation, de redéploiement et d'actionnariat des salariés.

Grâce à l'originalité de son positionnement et à son offre intégrée de conseil et de services en Communication-RH Management, Altedia est devenue, en neuf ans, une référence incontournable pour les entreprises.

Altedia est une société de conseil en management, spécialisée en RH Management-ressources humaines, organisation- et en communication.

Elle intervient auprès des entreprises dans l'accompagnement opérationnel des démarches d'optimisation, d'organisation, de redéploiement et de restructuration liées :

- aux fusions, acquisitions, cessions, lancement ou arrêt d'activités,
- à la mise en place de nouveaux process de gestion intégrés ou d'outils internet-intranet
- à la consolidation et au renforcement du positionnement de l'entreprise auprès des clients, actionnaires et collaborateurs
- plus généralement à la recherche de la performance.

Pour répondre aux besoins de ses clients, Altedia a mis au point et développé des méthodes originales et pluridisciplinaires portant particulièrement sur :

- les politiques de motivation et de communication
- la gestion des compétences et de l'emploi
- le coaching individuel et d'équipes
- les missions globales de management: organisation de structures, ingénierie, rémunération globale,
- l'actionnariat des salariés, les stock-options et l'épargne salariale.

L'originalité d'Altedia tient à l'intégration dans le conseil et les services aux clients de deux disciplines généralement séparées, la communication et les ressources humaines.

Avec ses méthodes intégratrices d'approche des problèmes, Altedia se veut un facilitateur de croissance.

Altedia propose des solutions de conseil et accompagne ses clients dans la mise en oeuvre de ces solutions sur le plan opérationnel.

Fort de ce positionnement original, sur un marché en forte croissance, la stratégie du Groupe Alte-

ALTEDIA

GRUPE DE COMMUNICATION ET DE RESTRUCTURATION

dia se définit en 3 volets :

- renforcer le coeur de ses métiers par des acquisitions fédérant des acteurs de taille moyenne
- acquérir d'autres sociétés similaires en Europe
- investir dans les activités internet-intranet par acquisitions de compétences ou de sociétés.

Altedia S.A est composée de différentes sociétés/ départements et contrôle une nébuleuse de sociétés internationales et de groupes d'intérêts.

Sociétés/ Départements

Altedia Influences S.A	Altedia 4 S.A	Altedia 5 S.A.S	Altedia Process S.A	Altedia Cogef S.A
Altedia Communication SNC	Altedia Portugal	Altedia Santé S.A.S	Altedia Voyages S.A.R.L	

Sociétés et Groupes d'influence

Bénélux Career Counselling	Boury et Associés	Comitem S.A	Creade S.L
DML Associés S.A	DML Conseils S.A	DML & Associates Inc.	DML S.L
DML Yugen Kaisha	DML Limited	Drouot l'Hermine Consultants	Global Job
JLM conseil S.A	Laurent Dufetel & Associés	Lennox Conseil S.A.R.L	M&M Conseil S.A
Management & Organisation S.A	LDA S.A	Mobilité et Projets SNC	Ordis S.A

Les principaux clients d'Altedia en 2002 :

Air France	Air Liquide	Alcatel	Alstom	Areva
BNP Paribas	Carrefour	Conforama	Crédit Agricole	EADS
EDF	Emerson Electric	France Télécom	GDF	Glaxo
Goodyear Dunlop	Kingfisher	La Poste	Michelin	Mitsubishi
Nexans	Peugeot	Philips	PPR	Renault
SNCF	Snecma	Société Générale	Steelcase	Thales
Total-Fina-Elf	Unilever	Valeo	Worm	

- en rouge les entreprises à vocation de services publics.

Altedia Communication est spécialisée en communication institutionnelle.

Elle couvre quatre pôles de compétences, communication institutionnelle, communication finan-

cière, communication interne et sociale, communication publique, auxquels sont rattachés des métiers supports qui sont les relations presse/lobbying², la communication événementielle et audiovisuelle, les études et audits, la presse, l'édition et le multimédia, l'organisation de colloques.

Compte tenu de la diversité de ses compétences et du fort développement des activités intégrées Communication et Ressources Humaines-Management, elle intervient de plus en plus sur de grands chantiers liés aux changements dans l'entreprise ou aux situations de crise : fusions-acquisitions, restructurations, changements de périmètre, privatisations, actionnariat des salariés.

Le département Communication Sociale d'Altedia conseille les entreprises en adaptant sa démarche selon leurs problématiques :

- soit une démarche marketing qui permet de "vendre" aux publics, internes ou de proximité, les messages stratégiques de l'entreprise (adéquation attentes publics/besoins de l'entreprise);
- soit l'accompagnement opérationnel, en direct et au quotidien, des principaux acteurs lors, notamment, de situations de crise.

Un accompagnement pas à pas, étape par étape où la mise au point des messages est primordiale.

Dans la sphère d'influence du Groupe Altedia, la dernière acquisition du Groupe en 2002 est Boury & Associés. Cette acquisition est intéressante et nous vous invitons à visiter son site internet : www.boury-associes.fr.

Où était située RM Van Lerberghe dans l'organigramme du groupe?

Extrait du rapport d'activités 2002 consultable sur internet.

2.11 SITUATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

Nous rappelons que Madame Rose-Marie Van Lerberghe a démissionné de l'ensemble de ses mandats au sein du groupe Altedia en décembre 2002.

- Rémunération totale et avantages de toute nature versés par Altedia à chaque mandataire social (en €)

	Raymond Soubie	Philippe Kienast	Danielle Deruy	Rose-Marie Van Lerberghe*
Rémunération brute totale en 2002	260.244	169.753	137.579	155.041
Dont avantages versés	/	1.191	2.561	2.851

* jusqu'en décembre 2002

2 Pour mémoire le lobbying est une pratique qui consiste à défendre les intérêts d'un petit groupe, ou d'un projet en faisant évoluer l'opinion de personnalités influentes -députés, sénateurs, journalistes, conseillers politiques etc – pouvant agir sur les obstacles. Ceci sans considération pour l'intérêt général.

CONCLUSION

De cette position et des activités d'Altédia, nous pouvons considérer que RM Van Lerberghe a bien été choisi pour conduire la restructuration de l'Assistance Publique selon un schéma libéral articulé sur un recentrage des professions et des missions de l'institution.

La partition en 4 GHU, que nous pouvons voir comme l'acte fondateur de la mission Van Lerberghe, est dans les faits un éclatement géographique. « Curieusement », cet acte suit de très près les recommandations de l'IGAS où elle a exercé.

Dans le même temps, le gouvernement entame l'alignement libérale de la protection sociale et le ministère, qu'elle connaît parfaitement – voir son CV- , lance le plan « Hôpital 2007 ».

Dans ce plan, les pouvoirs de décisions sont totalement redistribués selon une orientation comptable et technocratique. Les médecins sont mis à contribution pour devenir des gestionnaires de santé publique avec, n'en doutons pas, pour directives d'orienter les besoins de la population selon des critères économiques.

Les trois volets du plan désormais publics en témoignent:

- Investissement hospitalier, (financement des équipements et installations par des capitaux privés).
- Tarification à l'activité, (facturation selon les pathologies traitées, détermination des budgets hospitaliers selon des critères de volume d'activité statistiques).
- Nouvelle gouvernance, (mode de gestion -personnel et services-calqué sur le privé).

Derrière, il se profile une technique de gestion des ressources humaines très prisée dans les pays anglo-saxons et déjà mise en place dans certaines entreprises en France – Maxi-Livre, certaines croissanteries, France Télécom. Sous couvert de rentabilité, mais aussi de développement des savoirs faire, ces entreprises pratiquent la mobilité géographique et en impose l'obligation dans les contrats de travail ou de missions. Les directeurs, mais aussi tous les personnels tournent sur les différents sites d'activités selon une fréquence de six, neuf ou douze mois. Les équipes ne sont plus définies comme des individus partageant un même lieu d'exercice, mais comme des assemblages modulables de savoir-faire complémentaires.

L'exercice consistant essentiellement à optimiser les performances. Une certaine forme de nomadisme devient la culture d'entreprise, et il est exigé de chacun d'être excellence et référence dans son champ d'activité avec un maximum de polyvalence.

On stimule par les primes d'objectif, le salaire au mérite, la participation au bénéfice ou l'actionnariat d'entreprise... Ceci a pour principal effet, l'impossibilité faite aux individus de nouer des liens de proximité et d'organiser des contre-pouvoirs, chacun étant replié sur sa propre précarité et son obligation de résultat. La démocratie sanitaire va en prendre un sérieux coup, puisque les besoins de santé seront définis par des spécialistes du chiffre.

Parmi les « chantiers annoncés » à l'AP-HP, la phase « laboratoire » est une opération importante qui s'inscrit complètement dans la logique du plan « hôpital 2007 ».

Nous pouvons alors mieux comprendre les stratégies de communication de la direction et les raisons des regroupements, des suppressions de postes considérés comme mineurs, doublons, etc.

La dévaluation et la réduction des personnels susceptibles de disposer d'un pouvoir de blocage est un objectif. La dévaluation passe par le dénigrement, ex: la variété des commentaires émis lors de la canicule; la réduction se fait par l'élimination des CDD³ « sédentaires » pouvant cristalliser le personnel titulaire, l'effet mécanique des départs en retraites, la disparition des filières ouvrières par concessions aux sociétés privées, les logiques de partenariat avec les groupes marchands. Le tout annoncé sous les masques de l'amélioration des services par réductions des coûts et du nécessaire allègement du trou de la sécurité sociale.

D'une manière générale, il importe à l'équipe en place à l'AP-HP, mais aussi au gouvernement, de faire admettre à l'opinion publique et aux personnels que l'activité des hôpitaux est le soin direct du client/ patient et donc que toutes les activités logistiques qui gravitent autour (maintenance des locaux, examens, pharmacie, traitement administratif, restauration, etc.) ne sont pas du soin direct et peuvent être intégralement réalisées en secteur privé pour alléger les coûts.

Pour cela, les outils de prédilection sont la division en catégories sociales, professionnelles, culturelles, religieuses voir ethniques et le traitement individualisé de celles-ci. La population n'est plus présentée comme une unité globale, mais comme un assemblage hétérogène de communautés culturelles, sociales, économiques rivales devant être coordonnées de force au travers de lois coercitives maintenant la virtualité de l'État.

Peut-on oublier que la politique économique et sociale de la France, mais cela vaut aussi pour tous les pays de l'Union Européenne, est maintenant déterminée dans les réunions de la Commission de Bruxelles, et surtout par les maîtres du G7/8 avec lesquels nos technocrates locaux sont en contacts fraternels via les sociétés et groupes économiques qu'ils contrôlent.

L'analyse détaillée du CV de RM Van Lerberghe nous apprend bien des choses: 1976- 1981, cinq ans à l'IGAS en qualité d'inspecteur, elle dispose donc d'une solide expérience en matière d'investigations et enquêtes profondes, d'une compréhension des services de l'État et des rouages organisationnels; 1982-1983, elle est chargée de mission pour le Fond National pour l'Emploi, là elle peut se familiariser avec les questions de l'Emploi – étude des populations en recherche d'emploi, ou de conversion, besoin des entreprises et du marché, contexte européen, etc... Ensuite, 3 ans à la direc-

3 Passer un certain temps dans un même groupe crée des liens...

tion de la défense et de la promotion de l'emploi au ministère du Travail, ce poste permet d'accéder à l'orientation professionnelle et par là de préparer le terrain en réorganisant les filières de formation selon les besoins des entreprises. Fin de la première période « secteur public ».

RMV, entre dans le groupe BSN-Gervais Danone en 1986, deux ans à la direction du développement social, puis 1 an d'apprentissage accéléré des techniques de marketing, et perfectionnement d'un an à la Direction commerciale. En 1990, elle est promu, pour deux ans, Directrice générale dans une filiale du Groupe – Les Verrières de Masnière. En 1992, elle devient, pour 1 an, Directrice générale de l'Alsacienne, filiale alimentaire de BSN, à la suite de quoi elle accède en 1993 à la Direction Générale des Ressources Humaines du Groupe où elle exerce durant 3 ans. Fin de la première période « secteur privé ».

En 1996, RMV retourne au ministère du Travail, devenu entre temps ministère de l'Emploi et de la Solidarité en tant que Déléguée Générale à l'emploi et à la formation professionnelle 4 années durant. Forte de l'expérience, elle quitte de nouveau le secteur public pour devenir le N° 4 du Groupe Altedia, branche Ressources Humaines⁴.

Nous pouvons dire que RMV, tout comme Francis Mer⁵ -ministre des finances, n'est pas directement un personnage politique, elle est un parfait produit de l'idéologie libéral qui a été introduite dans les grandes écoles formant les technocrates et les « hauts fonctionnaires ». Officiellement ni de droite, ni de gauche, comme en témoigne ses états de services, elle est la preuve que désormais l'organisation politique et sociale est sous le contrôle d'entreprises multinationales et donc du marché financier international.

Devenue spécialiste des Ressources Humaines et des techniques de communications/ marketings, RMV n'est rien d'autre qu'un instrument, particulièrement performant. Autre information importante du CV, nous pouvons par recoupement faire apparaître les réseaux qui se sont construits et qui interviennent dans la gestion publique, car il est certain que des différents postes qu'elle a occupé, elle a gardé des liens de réseaux.

Pour finir, nous pouvons penser que l'ensemble des « réformes » s'inscrit dans un plan global où presque rien n'est laissé au hasard, que se soit la réactivité des partenaires sociaux et de leurs bases militantes, les méthodes de communications ciblées en direction du personnel et du publics, les moyens de coercitions, d'interdépendance pouvant être développé etc... Reste une inconnue, qu'aucune méthode d'analyse ne permet de définir de façon précise : la réaction de l'inconscient de masse. Plus une masse est importante, moins son comportement est contrôlable. D'où la nécessité de

4 Contrairement à ce que nous pourrions penser, la mission de cette branche n'est pas la gestion du personnel du groupe (300 personnes), mais l'élaboration des stratégies des Directions des Ressources Humaines pour les entreprises clientes du groupe.

5 Quel lien peut il y avoir entre Francis Mer et RMV, le groupe St Gobain tout comme BSN s'occupe aussi de verre...

produire de la division en jouant sur les particularismes, sur les identités de groupe, en opposant artificiellement ce qui naturellement se complète.

Nous en voulons pour preuve, le fait de présenter les services supports que sont les services techniques -*laboratoires, pharmacies, services ouvriers...*- et logistiques - *restaurations, transports, services administratifs et informatiques*, comme n'étant pas soignant. Pourtant, une grande partie des conditions d'accueil et de la sécurité du soin ne sont-elles pas en lien étroit avec leurs interventions?

En conclusion, nous devons prendre conscience du niveau d'organisation auquel nous sommes confrontés, et comprendre que notre efficacité dépend de notre capacité à construire un projet de société alternatif dépassant le niveau national, lisible de tous. Il nous faut comprendre que l'attitude d'opposition – être contre- ne doit pas empêcher de dire en priorité ce pourquoi nous sommes...

E.M