

# Changement d'actionnaire majoritaire = changement d'Entreprise Ce que la CGT va surveiller AVEC VOUS

## POUR CEUX QUI ONT RATE LE DERNIER EPISODE...ou le premier de la nouvelle série

**Le projet de revente de GPS a été dévoilé à tous en mai:** les sociétés sous 'GPS' (Assystem France, Assystem Régions, Athos...) seront transférées fin septembre dans un nouveau 'groupe' (nom provisoire **Assystem Technologies**). L'actionnaire majoritaire est un fonds d'investissement -ARDIAN.

Majoritaire signifiant décisionnaire de tout (investissements, reventes...), il a, en premier, fait son choix du pilote du nouveau groupe en la personne de M.ALDRIAN (président du Directoire) et qui vient d'ALTRAN.

## UN FONDS D'INVESTISSEMENT : AÏE !

**COMME L'A SOULIGNE LA CGT LORS DU CCE DU 22 JUIN :** les fonds d'investissement, c'est une autre gestion d'entreprise. Nous connaissons trop d'exemples ayant eu des conséquences désastreuses pour les salarié-e-s : Accentuation de la mobilité et déplacements subits, pression sur les personnes en inter-contrat, puis reventes sauvages avec casse sociale surtout quand c'est vers un pays à moindre coûts. ARDIAN a beau avoir un discours rassurant, « *pas de vente à la découpe, sociétés conservées dans leur portefeuille durant au moins 5 ans, rentabilité attendue 'raisonnable'...* », **ce sont uniquement des financiers ! Et 5 ans, c'est très vite passé...**

## NOTRE 'ADN' : VA FALLOIR FAIRE UNE ANALYSE...

**L'ARGUMENT DU NOUVEAU PILOTE :** « **CONSERVER L'ADN ASSYSTEM** ». Cet ADN que Dominique Louis mettait en avant en 2016 mais n'hésite pas à brader en 2017 pour aller faire fructifier ailleurs son trésor de guerre, accumulé durant des années grâce aux salarié-e-s de GPS. Heureusement, il sera intégré dans le conseil de surveillance. Nous voilà rassurés ?! Cet ADN est-il compatible avec les règles de M.Aldrian ? Quelques doutes à travers ses propos tenus lors du CCE du 22/06, et qui laissent voir quelques changements de route dans la politique sociale :

- *Trop de turn-over dans certaines régions : il devra être entre 15 et 20%. Donc il va falloir recruter plus et fidéliser.*
- *Trop de sous-traitance. C'est du savoir-faire non capitalisé et de l'argent perdu : à ramener à 15%*
- *Trop de standby : un consultant (ex « collaborateur ») doit être facturé de 86 à 90% de son temps*
- *Pas assez de CIR (Crédit Impôt Recherche) chez Assystem : « c'est un mécanisme fondamental de notre industrie » (sic)*

## QUELLES CONSEQUENCES POUR LES SALARIE-E-S ?

**POUR TOUS :** une évolution des méthodes de management, pour atteindre les nouveaux objectifs visés ou fixés. Est-ce un hasard mais depuis juin, il est déjà observé un management plus brutal lors de certains repositionnements. Le management est-il déjà en train de transformer notre ADN ? Casse sociale à venir ?

**POUR CERTAINES PERSONNES FSP (Fonctions Support Partagées) :** une possible mutation vers AEOS, uniquement avec leur accord, avant fin septembre. La CGT restera attentive au respect du choix de chacun.

*La réponse dans les Orientations Stratégiques pour les années à venir qui seront **dévoilées à l'automne?***

la CGT reste vigilante sur les risques de départs d'incendies lors de cet été à hauts risques :

- **POUR TOUS : UNE LOI TRAVAIL XXL QUI MENACE LES DROITS DES SALARIE-E-S**
- **CHEZ ASSYSTEM : UN FOND D'INVESTISSEMENT QUI POURRAIT CHANGER NOTRE QUOTIDIEN**



**assystem**  
UES AFR/ARG

## *Lettre du Délégué Syndical Central à M.Aldrin*

Depuis quelques années Assystem France- puis l'UES- restait à un bon niveau mais se faisait distancer par ses concurrents ALTRAN et ALTEN et même dépasser par l'un d'entre eux, AKKA.

Notre expert (Syndex) au CCE avançait ses questionnements sur ces résultats et indiquait le risque de se voir décrocher au point de régresser peut être, et donc devenir une « proie » facile.

C'est pourquoi, la CGT a accueilli avec un certain soulagement l'annonce de grands changements avec pour ligne de conduite, rester et grandir. Car en effet une autre option comme celle d'être vendu à un concurrent faisait craindre le pire pour un plus grand nombre.

Nous avons pu lors de la première réunion du CCE extraordinaire du 16 mai entendre tous les arguments favorables à la vente de GPS pour 60% à Ardian. Cette modification décidée par notre dirigeant a été soutenue par nos deux directeurs. Aussi chacun s'est félicité de tout cela par un mail personnel envoyé à chaque salariée. Nous avons pu apprécier leurs convictions à leur juste titre.

Aussi maintenant que le volet financier nous a été présenté, maintenant que Syndex nous a convaincu qu'il fallait faire quelque chose de cet ordre-là et de manière imminente, il reste à parler de l'avenir des salarié-e-s. Ceux qui ont participé au maintien d'Assystem à un fort niveau de reconnaissance auprès de nos clients, ceux qui ont donné une grande partie de leur carrière professionnelle, ceux qui comptent sur l'entreprise et qui pour cela s'investissent.

Sur ce plan là nous reviendrons par la suite. En premier, la CGT a de bonnes connaissances de ces changements de paradigme qui voit passer l'entreprise appartenant à une personne, dirigée par lui, développée par lui, en l'occurrence Dominique Louis, à une entreprise qui sera dirigée par des financiers et uniquement des financiers. La direction nous parle d'ADN identiques entre Ardian et Assystem mais ces deux-là n'ont pas les mêmes constitutions. Nous savons bien que ce qui était des « perspectives de croissance » vont devenir des « obligations de résultats ». Ce changement à lui seul va déterminer bien des transformations dans l'entreprise. Non, nous n'avons pas les mêmes vues; Nous ne venons pas du même endroit et si nos dirigeants avaient hier les mêmes buts qu'Ardian sur la réussite financière, les conséquences d'une année en dessous des « obligations » ne seront pas les mêmes.

Pas seulement pour les directeurs à qui on demandera pas seulement des efforts mais des progressions. Pas seulement aux managers positionnés entre le marteau et l'enclume... Mais à tous les salarié-e-s bien sûr!

Aussi il est temps de parler des conditions de travail des salarié-e-s à qui l'ont demandera plus d'efforts sans plus de récompenses. S'il y a vraiment le même ADN, il y aura la continuité de la même politique sociale. Politique sociale moins bonne chez les concurrents cités plus haut. Que vous connaissez bien!

Pour nous il y a des progrès à faire chez Assystem. Toujours. En matière d'égalité salariale et de responsabilités homme-femme pas encore atteint, en matière de répartition des augmentations salariales, des primes et des bonus, en matière de droit syndical, en matière de formation. Il ne faut pas inverser cette tendance qui nous accompagne depuis longtemps. Des accords de bonne facture ont été signés par notre syndicat même si la CGT a demandé plus d'égalité et plus d'ambition sociale.

Inverser cette tendance positive, c'est perdre, détruire l'ADN. Nous reprenons l'image, sa simplicité à l'avantage de la clarté. M.Aldrin ne venez pas ternir cela.

Benoît Arthuys

**Site internet : [cgtافر.free.fr](http://cgtافر.free.fr)      Contact : [cgt.assystem@gmail.com](mailto:cgt.assystem@gmail.com)**