




Dernières nouvelles : accords ou désaccords !

Information aux salariés

Savoir être réaliste et constructif dans l'intérêt des salariés !

Primes ancienneté / vacances

La plupart d'entre vous ont reçu à domicile un courrier sur l'harmonisation des primes d'ancienneté et vacances au 01/01/2014, sur base de la convention SYNTEC. Beaucoup nous ont fait part de leur perplexité : courrier incompréhensible, conséquences sur nos cotisations, impôts, etc inexpliquées... Une fois de plus, c'est une très mauvaise communication RH !

Nous,   , demandons des explications !

Prime de résultats

Là aussi, nous allons avoir droit à une harmonisation unilatérale avec revue des enjeux pour certains ! Tenez-nous au courant.




Faites-nous des retours car plus nous disposerons de vos avis, mieux nous vous représenterons !

Nous,   , voulons en discuter avant !



Qualité de vie au travail/RPS

La qualité de vie au travail **est essentielle**.

Les négociations ont commencé et s'annoncent intenses ! Nous sommes attachés à cette qualité de vie et attentifs aux Risques Psycho-Sociaux (RPS) qui se développent. Nous nous battons à ce sujet depuis longtemps, notamment en ce qui concerne le Harcèlement moral. Nos actions se mènent via les DP, au sein du CHSCT et via la demande de négos spécifiques. **N'hésitez pas à nous remonter vos observations et à contacter vos Délégués du Personnel** afin de nous faire remonter vos difficultés.

Nous,   , vous soutiendrons !

Durée du travail

		INEXIA		SYSTRA
Congés	28	25	28	28
RTT	16-1*	16-1*	12-1*	12**
Chômés	0	0	3	3
Total	43	40	42	43

* journée de solidarité

** inclus journée de solidarité

L'accord sur le temps de travail harmonisé pour tous a été signé par nos 3 syndicats.

Son application prévue au 01/01/2014 bénéficie à la très grande majorité des salariés !

Non, il ne prévoit pas le passage au « forfait jour » de salariés qui ne l'étaient pas jusqu'ici : chacun reste sur le forfait qui lui était applicable.

C'est pourquoi nous,   , l'avons signé !

Négociations annuelles NAO

C'est parti... Il y a de quoi négocier (horaires variables, télétravail...) et pour préserver votre pouvoir d'achat.

Nous,   , serons vigilants !

Astreinte / travail de nuit...

Les règles actuelles sont confuses et parfois défavorables pour les salariés ou inéquitables selon leur origine. **Il est nécessaire et urgent de disposer d'un accord** Ces négociations (incluant Week-end et travail posté) vont s'ouvrir, **faites-nous remonter vos avis**.

Nous,   , réclamons l'ouverture de négociations sur le travail de nuit et week-end

Travailleurs Handicapés

Nos 3 syndicats ont signé l'accord prévoyant l'insertion de 4 travailleurs handicapés en 2013, 8 en 2014... Insuffisant ? C'est un 1er pas, d'autres suivront. Nous serons acteurs de la concrétisation de ces thèmes dans l'entreprise. A votre disposition pour en rediscuter.

Nous,   , y veillerons !!

Contrat de Génération

La loi prévoyait qu'en cas de négociation non conclue avant la 30/09/2013, l'entreprise mettait en place une directive unilatérale. Les syndicats après 2 réunions ont constaté que la Direction était arrivée avec des informations insuffisantes et n'avait pas anticipé ce délai pour négocier un accord.




Nous,   , suivrons ce sujet !

Moyens de vos représentants

Cet accord sur les Moyens des IRP est une avancée : par exemple, des crédits d'heures ont été obtenus pour les membres des commissions du CE ainsi que des moyens financiers pour le CHSCT. Nous attendons que le CE mette en place ces commissions qui devront être ouvertes à tous les salariés permettant une diversité d'avis et d'opinions.

Nous,   , l'avons signé !

CHSCT – Info de dernière minute

Elections du 18/10/2013 : **4 candidats**    sont élus : **Philippe ALARD, Jean-Daniel JOLY, Stéphanie DEVILLE et Michel GUYOT.**

Être attentif

Soyez vigilants ; des tracts, dont les auteurs ne sont pas connus à SYSTRA et ne font pas partie des instances représentatives du personnel, affirment sans vergogne des contre-vérités, exemples : on va passer plein de salariés au forfait grâce à l'accord temps de travail, notre salaire réel va diminuer... ! Ne vous laissez pas bernier, renseignez-vous auprès de vos représentants élus.

Zoom sur votre bien-être au travail, le retour



Climat social dans l'entreprise

Conjuguer efficacité collective et bien-être au travail



L'objectif de notre sondage était de

- ☞ mettre en évidence les points positifs, voir comment vous avez vécu la fusion,
- ☞ alerter la direction concernant les points faibles et à vigiler,
- ☞ obtenir un sondage similaire fait par la DRH afin de suivre les évolutions.

La vie des collaborateurs chez SYSTRA

- ✓ Le temps réel de travail moyen hebdomadaire estimé par les salariés (bureau + domicile + lors des transports) est de **plus de 45h/semaine pour 61% dont 18% font plus de 55h/semaine.**
- ✓ Le temps quotidien de trajet (A/R domicile / travail) est estimé à **plus de 60 min/jour pour 67% des salariés ; 42% font plus de 90 min/jour.**



Sondage Ifop, février 2013

50 minutes

Le temps moyen d'un trajet AR domicile-travail en France par jour.

En Île-de-France, ce type de trajet dure en moyenne



72 minutes

Le travail au quotidien

Des points forts 😊 :

- ✓ L'ambiance de travail est bonne à + de 70%.
- ✓ Les salariés se sentent motivés par leur travail pour 60%.
- ✓ Ils parviennent à gérer la pression liée au travail et peuvent compter sur leurs collègues pour les aider (+ de 65%).
- ✓ Leur travail leur plaît à presque 70%.

mais des alertes ! 😞

- ✓ ⚠ sur les conditions de vie au travail et l'espace de travail et pire sur les conditions environnementales.
- ✓ Mon métier n'est pas si bien reconnu ⚠ au sein de SYSTRA ; la charge de travail n'est pas répartie équitablement au sein des équipes, temps insuffisant pour réaliser les tâches allouées, interruptions fréquentes de la tâche en cours pour une autre non prévue !
- ✓ Env. 55% seulement équilibrent ⚠ vie professionnelle et privée et 40% trouvent qu'ils sont traités équitablement.

⚠ plus de 70% des salariés n'ont pas une bonne vision des enjeux de leur Direction.

⚠ Seulement 54%, recommanderaient à leur entourage de travailler chez SYSTRA.

55% des salariés considèrent qu'une partie de leurs activités pourrait être réalisée chez eux en télétravail ; l'expérimentation est toujours en cours par la Direction ; nous ne savons pas jusqu'à quand elle va durer...

L'évolution professionnelle, la rémunération

Des points forts 😊 :

- ✓ Je souhaite poursuivre ma carrière au sein de SYSTRA pour + de 70% et je suis prêt(e), pour évoluer, à changer de métier ou de Région pour + de 60%.

mais des alertes ! 😞

- ✓ ⚠ Env. 60% des salariés trouvent que leur rémunération n'est pas satisfaisante et que leur poste n'a pas connu d'évolutions positives ces dernières années ; pour env. 80%, l'évolution de la rémunération n'est pas équitable.

⚠ EED : encore du travail car pour seulement 55% des salariés l'entretien annuel permet d'avoir un échange ouvert et constructif avec son responsable direct ; dans une proportion un peu supérieure l'évaluation réalisée lors de l'EED est considérée comme juste et les salariés considèrent ne pas avoir accès aux formations dont ils ont besoin.

Le management

Des points forts 😊 :

- ✓ Je peux parler librement avec mon responsable direct à 78%.
- ✓ Mon responsable direct me transmet des informations ciblées pour exercer mon métier et me fait confiance ; j'ai confiance en lui à 68%.

mais des alertes ! 😞

- ✓ ⚠ Je ne me sens pas reconnu(e) au-delà de mon responsable direct (N+2).
- ✓ ⚠ Situation mitigée pour « Mon responsable direct favorise mon évolution professionnelle » et « J'ai des objectifs ».
- ✓ ⚠ les salariés considèrent qu'ils ne disposent pas des moyens nécessaires pour atteindre leurs objectifs.

SYSTRA et son organisation

Des alertes ! 😞

- ✓ ⚠ Plus de 70% des réponses considèrent que la communication interne n'est pas adaptée, qu'ils ne sont pas bien informés sur la vie de l'entreprise (ses objectifs, résultats, projets) ni sur les métiers de l'entreprise, que les changements d'organisation ne sont pas bien accompagnés en termes de Moyens.
- ✓ ⚠ Dans les mêmes proportions : un manque de stratégie claire et de confiance dans l'équipe de Direction (Directoire) pour conduire les évolutions de l'entreprise, avec un taux d'env. 40% de confiance dans l'avenir de SYSTRA et en l'avenir des salariés au sein de SYSTRA.



vous remercie de votre participation

Les résultats sont consultables aux bureaux syndicaux L02-178/174/172 à côté de l'informatique

A nous de faire passer les messages et alertes

car nous travaillons mieux lorsque nous nous sentons bien !

C'est notre engagement. Nous le faisons pour vous....Alors, n'hésitez pas à nous alerter !

Ensemble, nous pouvons faire + et changer les choses

