

Elections CE / DP : c'est pour septembre !



Les élections du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel auront lieu après les vacances d'été. Pour la 1^{ère} fois chez SYSTRA, le **vote électronique** sera mis en place, ce qui devrait faciliter la participation des sites distants. Nos 3 syndicats préparent déjà cette échéance importante, où **vous choisirez vos représentants** pour les 4 prochaines années.

Aussi, la **CFDT**, l'**UNSA** et la **CFE-CGC**, **3 syndicats constructifs et progressistes** ont décidé de s'unir pour présenter ensemble un projet et des candidats communs. Comme vous le savez, car vous nous connaissez, notre intersyndicale **défend avec fermeté les intérêts de tous les collaborateurs** de SYSTRA, tout en accordant une place importante au dialogue social et aux négociations avec la Direction. Avec cet état d'esprit, nous avons réussi à jouer un rôle moteur dans la mise en place des accords sur le temps de travail, les augmentations de salaire, le télétravail, le travail posté, ou encore l'insertion des travailleurs handicapés et l'égalité professionnelle. **➤➤➤**

Lors de ces élections, nous allons porter un projet, s'articulant autour des grands objectifs suivants :

- Allier votre **protection** et votre **bien-être** au travail, avec la **pérennité et le développement** économique de notre entreprise
- Défendre notre **pouvoir d'achat**
- Garantir la **transparence et l'équité** dans la gestion des œuvres sociales et culturelles du CE
- Promouvoir un **dialogue social** de qualité avec la Direction, basé sur la négociation et la formulation de propositions constructives



Mais avant toute chose, nous voulons que le projet que nous portons réponde à vos attentes et aspirations ! N'hésitez pas à nous faire part de vos idées !



En juin, nous connaissons précisément le montant de notre **intéressement** versé au titre de l'exercice 2014. Selon nos

estimations, ce montant devrait être d'environ **1 800 € par personne**, sans distinction de salaire (pour une base temps plein).

Ce montant reflète les bons résultats de SYSTRA en 2014, avec un chiffre d'affaire qui a dépassé pour la 1^{ère} fois la barre symbolique des 500M€ (523M€ soit +18%). La rentabilité n'est pas en reste, avec un EBIT de +28% et des dividendes aux actionnaires de +53%.

Mais ce montant intègre également un supplément d'intéressement d'environ 300 €, accordé par la Direction, témoignant de sa volonté de laver l'affront de l'an dernier, où l'intéressement n'avait été que de 350€ en moyenne. Nos 3 syndicats avaient alors été en 1^{ère} ligne de la contestation, avec en point d'orgue la grande mobilisation du 19 juin 2014, qui avait rassemblé près de 300 personnes.



Augmentations : 40€ !

Nos 3 syndicats ont signé un accord avec la Direction sur les augmentations 2015. Le texte prévoit notamment qu'en cas d'augmentation, elle ne peut pas être inférieure à 40 € bruts mensuel (base temps plein).

Or, plusieurs salariés nous ont remonté avoir perçu des augmentations inférieures à 40€. Il a fallu l'intervention de nos délégués du personnel pour que la Direction respecte scrupuleusement l'accord conclu. La régularisation rétroactive interviendra sur la fiche de paie de juin !

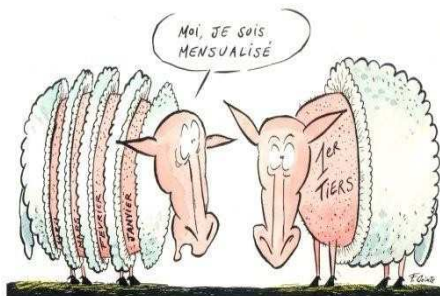


La Direction refuse de revoir ses conditions d'expatriation mises en place en 2014.

Outre l'absence de compensation sur la législation du travail entre la France et le pays de mission (écart horaire : 35h versus 60h à Dubai par exemple + perte des RTT + écart sur le nombre de jours CA légaux + écart sur le nombre de jours fériés), les avantages CE sont perdus, la perte du salaire du conjoint n'est pas compensée, et la Direction a mis en place une « hypotaxe » concernant l'impôt sur le revenu.

Avec cette hypotaxe, SYSTRA retient sur le salaire des expatriés un montant a priori, sensé être celui de l'impôt si le salarié était resté en France. Or, la formule de calcul utilisée par la Direction ne tient pas compte des nombreux abattements possibles (déduction des frais de charge de garde d'enfants, cotisation syndicale, don à des associations, etc.). Sans compter que, sur la 1^{ère} année d'expatriation, les salariés doivent payer la même année l'impôt en France de l'année n-1, plus l'hypotaxe de l'année n ! Dans ces conditions, pourquoi partir en expatriation et perdre de l'argent ?

Nos 3 syndicats demandent à la Direction des négociations sur ces conditions d'expatriation, de façon à mettre en place un mode de calcul plus équitable !



10e de congé payé

Suite à l'intervention de nos 3 syndicats il y a plusieurs mois, la Direction avait fini par reconnaître que la régularisation du 10^e de congés payés 2012 n'avait jamais été faite. Nous avons donc obtenu une régularisation sur la paie de février 2015... officiellement seulement !

Car suite à de nombreux retours des salariés, il s'est avéré que la régularisation n'a pas été faite pour les salariés ex-(INEXIA+XELIS).



Cette discrimination est incompréhensible, alors que la fusion est derrière nous, que SYSTRA est aujourd'hui une entreprise unie, et que l'ensemble de ses salariés doivent bénéficier d'un traitement identique.

Nous avons donc continué à agir, et la DRH a fini par s'engager à faire cette régularisation sur la paie d'août 2015 pour les ex-(INEXIA+XELIS) ! De plus, le détail du calcul sera désormais transmis !



C'était un engagement lors de la fusion : ouvrir 5% du capital de SYSTRA à ses salariés. Faute d'avancées sur ce sujet, qui nous paraît majeur, nos 3 syndicats sont revenus régulièrement à la charge, pour que la Direction et les actionnaires RATP-SNCF tiennent parole. Et nous avons fini par obtenir gain de cause : le capital de SYSTRA va s'ouvrir à ses salariés mais pas aux MAD ni salariés étrangers du groupe, ce que nous regrettons vivement. La contribution de chacun à la réussite de SYSTRA doit être reconnue !

Dès ce mois-ci, les salariés de droit privé pourront souscrire à des actions SYSTRA, via un fond commun de placement d'entreprise. Il sera possible d'y placer tout ou partie de votre intéressement ou bien effectuer un versement volontaire pendant la période de souscription.

Pour nous, l'actionnariat salarié permet de favoriser le développement de long terme de l'entreprise, plutôt que la seule rentabilité à court terme. La présence de représentants des salariés lors des Assemblées générales des actionnaires permet également de contrôler et limiter les excès quant à la rémunération des dirigeants, ou encore sur la distribution des dividendes aux actionnaires.

