

HAPPY BIRTHDAY... MISTER PRESIDENT !



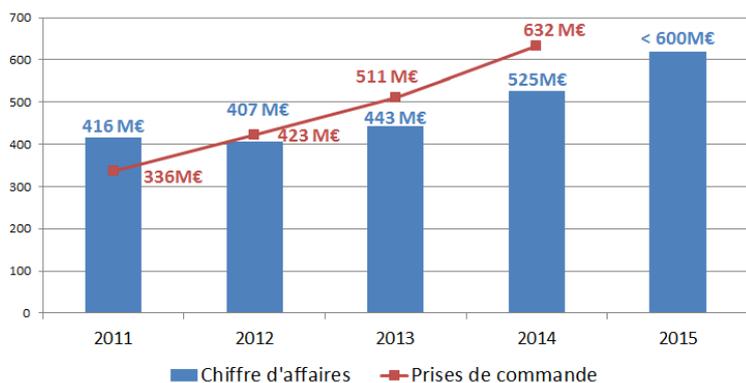
2011 – 2016 : l'heure du bilan

L'année 2016 marque un point d'étape pour SYSTRA. Ce mois-ci, Pierre VERZAT fête ses **5 ans à la tête de l'entreprise**. Les mandats du Directoire et du Conseil de Surveillance arrivent à échéance au printemps. Le moment nous a donc paru opportun pour **dresser le bilan** de ces 5 années, marquées par la **refondation de SYSTRA**, avec l'intégration d'INEXIA et XELIS en 2012.



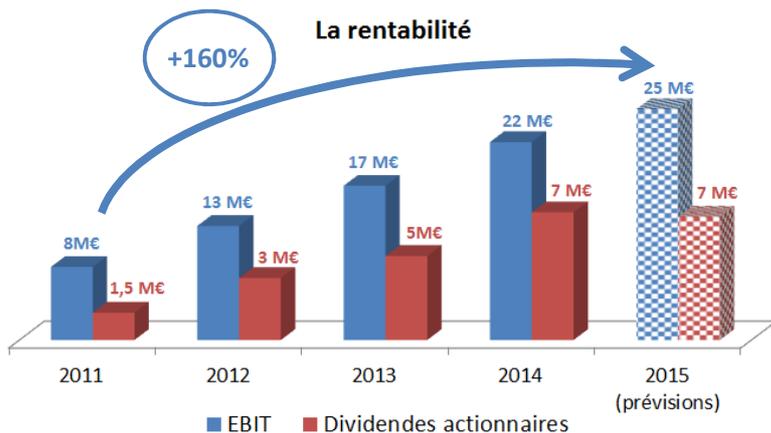
Sur le plan économique, SYSTRA semble sur de bons rails. **Le chiffre d'affaires ne cesse de croître** depuis ces 5 dernières années. En 2015, il dépasse pour la première fois **la barre symbolique (et historique !) des 600 M€**. Le carnet de commande progresse lui aussi à bon rythme pour accompagner le développement de l'activité.

L'activité



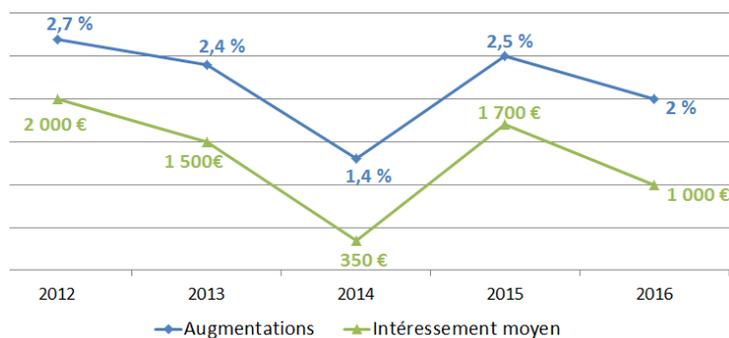
Et cette croissance semble bel et bien durable, puisqu'elle s'accompagne d'une **nette augmentation de la rentabilité...** avec à la clé des dividendes de plus en plus juteux pour les actionnaires : +360% en 5 ans !

La rentabilité



Cependant, derrière ce tableau économique idyllique, **les salariés de SYSTRA sont les grands oubliés...** alors même que les bonnes performances économiques sont à mettre à leur actif ! L'augmentation du chiffre d'affaires et de la rentabilité sont le résultat de leurs efforts permanents tout au long de ces 5 ans. Ces efforts ont permis d'accroître la productivité. Pourtant, **la redistribution envers les salariés n'est pas au rendez-vous**. En 5 ans, les augmentations sont restées résolument moroses et **l'intéressement a été divisé par 2 !** Vous avez dit Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) ?

Retour pour les salariés



En particulier, l'année 2014 a marqué un tournant : les résultats économiques affichaient une forme insolente alors que l'intéressement et les augmentations étaient historiquement bas. Le Directoire s'est attiré **les foudres des salariés** et plusieurs centaines ont alors **manifesté leur mécontentement** : une première dans l'histoire de SYSTRA ! Cette mobilisation a eu le mérite de fixer des limites : désormais **le Directoire sait jusqu'où il ne peut pas aller**. Ainsi, des compléments d'intéressement ont été alloués sur les enveloppes distribuées en 2015 et 2016. De leur côté, les salariés ont pris conscience **qu'en se mobilisant, ils pouvaient faire passer des messages très clairs au Directoire !**





CFDT + UNSA + CFE-CGC

Depuis 5 ans, SYSTRA affiche de bons résultats économiques qui attestent de notre développement. C'est incontestable : SYSTRA s'est renforcé. Mais ces résultats ne doivent pas passer sous silence **les grands défis que nous devons relever** dans les années à venir, pour continuer à nous développer et pour préserver notre modèle social !

Des frais généraux : bien généreux

Nous nous plaignons tous les jours des prix de vente élevés, principalement causés par des frais généraux très généreux au niveau Corporate... Les coûts de personnel augmentent étrangement plus vite que nos salaires !



Transformer la région France : l'après LGV



Depuis la refondation en 2012, l'activité France représente la moitié du chiffre d'affaires du groupe, porté notamment par les projets de LGV (Est, SEA, CNM). Or, avec la mise en service de ces projets entre 2016 et 2017, ce sont

des centaines de salariés et agents MAD qu'il va falloir démobiliser et réaffecter à d'autres opérations.

Le Grand Paris constitue une opportunité, mais son étalement jusqu'en 2030 **ne permettra pas de compenser la fin de SEA**. Pour ne rien arranger, la réforme ferroviaire de 2015 a mis un frein au développement des sociétés d'ingénierie. De plus, les collectivités territoriales sont empêtrées dans des difficultés budgétaires et revoient à la baisse leurs projets de transport. Dans ces conditions, le marché français traditionnel de SYSTRA s'annonce au **mieux stagnant, au pire en décroissance**.

La transformation du business model de la région sera donc le premier défi que SYSTRA devra relever à court terme : conquête de nouveaux clients/marchés, reconversion du personnel « lignes nouvelles » vers des « lignes exploitées » ou sur des projets à l'international (formations, cours de langues, etc.).

L'internationalisation : un pari à réussir

Face à la morosité du marché français, le **développement à l'international** est un véritable enjeu de croissance pour SYSTRA. Mais il doit être organisé et structuré, pour s'assurer qu'il soit durable avec des risques maîtrisés.



Mars 2016

Pourtant, si l'internationalisation est un enjeu d'avenir, la Direction l'aborde sous l'angle d'une concurrence entre la France et nos filiales étrangères. Ainsi, sous prétexte de renforcer la compétitivité et l'équité, **la Direction a commencé par raboter les conditions d'expatriation...** On s'étonne que, désormais, SYSTRA ait du mal à staffer les projets en Asie, Amérique-du-Sud ou au Moyen-Orient, s'exposant à de lourdes pénalités de la part des clients. Mais c'est surtout par le développement des **Centres Techniques Régionaux (CTR)** à l'étranger que la Direction met en œuvre l'internationalisation de SYSTRA.

Les CTR : l'ingénierie low cost ?

En développant les CTR, la Direction tente de **tirer vers le bas les coûts de production**, n'hésitant pas à créer une concurrence interne entre bureaux d'études de SYSTRA à travers le monde et obtenir des coûts de revient low cost. A ce jeu-là, le CTR d'Inde qui regroupe près de 1 000 personnes remporte souvent la mise !



Le problème, c'est que **cette pression sur les prix ne tend pas à renforcer la qualité...** Alors même qu'un haut niveau de qualité serait un meilleur atout pour assurer la satisfaction clients, plutôt que des prix bas !

Avec cette logique low cost, il ne faudra pas s'étonner si, demain, **la Direction réalise des études de projets français par le CTR d'Inde...** Un comble pour des projets financés à 100% par le contribuable français, a fortiori vue la situation économique morose du pays. Le patriotisme économique, ça commence ici !

LEO : des résultats qui tar...dent

Car pour renforcer la productivité tout en garantissant la qualité, le Directoire a lancé voilà 3 ans le projet LEO (Lead Excellence in Operations). Sensé optimiser les process, **LEO devait permettre d'accroître la rentabilité**, pour atteindre en 2018 les fameux 6,3% d'EBIT... Mais force est de constater que les effets réels de LEO tardent à se concrétiser...

Le **Conseil de Surveillance** de SYSTRA est compétent sur l'ensemble de ces sujets. Il est composé de représentants des actionnaires et des salariés. En juin, ce sera à vous de **choisir vos représentants**. Nous vous présenterons bientôt l'équipe et le projet de notre liste d'union :

CFDT + UNSA + CFE-CGC !

Pour ces élections, les MAD peuvent également voter : pour cela inscrivez-vous auprès de la DRH.