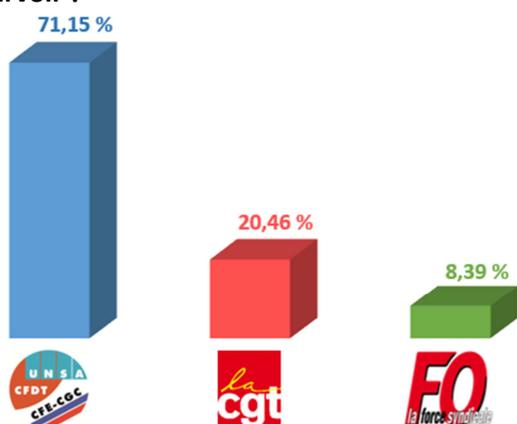




CFDT + UNSA + CFE-CGC

Elections au Conseil de Surveillance : MERCI !!! 😊

A l'occasion des élections au Conseil de Surveillance de juin dernier, vous avez accordé une large confiance à la liste **CFDT + UNSA + CFE-CGC**. Notre liste obtient plus de **71% des suffrages** et remporte **4 des 5 sièges à pourvoir !**



Résultats des élections au Conseil de Surveillance

Ce résultat est supérieur de 15 points à celui obtenu par notre liste lors des élections CE/DP de septembre 2015. Nous interprétons cette progression comme un témoignage de **vostra confiance pour le travail réalisé** dans l'ensemble des instances. Toute l'équipe **CFDT + UNSA + CFE-CGC** tient à vous remercier **chaleureusement**. Nous sommes extrêmement sensibles à cette confiance. Elle représente pour nous une **véritable responsabilité**.

Le « nouveau » Conseil de Surveillance de SYSTRA ne sera installé que le 26 juillet, mais toute notre équipe est déjà mobilisée et au travail pour vous représenter du mieux possible.

La qualité de vie au travail ? C'est toute l'année !

La 2^e édition de la « semaine du bien-être » a été organisée la semaine dernière. Derrière cette manifestation festive, l'équipe **CFDT + UNSA + CFE-CGC** considère que la **Qualité de Vie au Travail (QVT) doit être une préoccupation du quotidien**. La Direction a ouvert au printemps des négociations avec les organisations syndicales afin de mettre en place un **accord d'entreprise sur la QVT**.

Pour nous, un accord n'est **pas une simple vitrine commerciale à mettre en avant dans les plaquettes** de l'entreprise. Il doit s'agir au contraire d'un véritable engagement de l'entreprise, porté au plus haut niveau de la Direction. Nous participons donc activement à ces négociations, où notre équipe a formulé 4 grands axes de travail :

- **Donner du sens au travail**, individuel et collectif : information sur la stratégie, clarification des lignes hiérarchiques type « armée mexicaine », rencontres avec N+2, etc.
- **Intégrer des plans de prévention** des risques professionnels,
- **Etre écouté** sans être jugé et condamné, en permettant le lancement d'alerte et en mettant en place des dispositifs de soutien psychologique ou de médiation en cas de conflits,
- **Impliquer tous les acteurs**, au plus haut niveau, en fixant aux managers des objectifs en matière de QVT.



Actionnariat salarié

En 2015, SYSTRA a ouvert 1% de son capital à ses salariés. Pour 2016, la Direction a décidé de poursuivre l'ouverture de son capital. Mais, cette fois, les salariés de la « maison-mère » SYSTRA n'en bénéficieront pas. **Seuls les salariés des filiales indiennes et britanniques sont concernés** par l'opération. Ils pourront acquérir des actions de la « maison-mère », à hauteur de 1%. L'équipe **CFDT + UNSA + CFE-CGC** approuve la poursuite de l'ouverture du capital aux salariés. Nous rappelons que, l'objectif annoncé en 2011, était d'arriver à 5% du capital détenu par les salariés.

Cependant, nous regrettons que l'opération 2016 ne soit pas accessible aux salariés de SYSTRA, mais uniquement à ceux de certaines filiales étrangères. Nous défendons une **ouverture universelle**, pour que **chaque salarié du groupe puisse bénéficier** des extensions de l'actionnariat salarié.

Pour nous, les salariés actionnaires doivent être considérés comme **des actionnaires à part entière**. Ils ont investi leur argent personnel dans le capital de SYSTRA, leur entreprise. C'est un acte de confiance dans l'entreprise et son avenir, mais c'est aussi **des droits de salariés actionnaires qu'il s'agit de garantir !**

L'anglais à tous les étages ?

Depuis quelques semaines, la Direction tente de renforcer la **place de l'anglais dans la vie interne de SYSTRA**. Certaines réunions de managers se font désormais uniquement dans la langue de Shakespeare. La Direction tente également d'imposer la tenue des Comités d'Offre, revues d'affaires au Directoire, réunions d'animation SMI, etc. en anglais. Pour la Direction, ces réunions en anglais se justifient par l'internationalisation de SYSTRA... y compris pour les réunions internes à la région France.

Problème, en France, la désormais célèbre loi Toubon impose que **la langue de travail soit le français !** Les délégués du personnel **CFDT + UNSA + CFE-CGC** ont d'ailleurs rappelé la Direction à l'ordre lors de leur dernière réunion.

Surtout, nous regrettons que la Direction ait voulu lancer cette initiative **sans avoir prévu de former les salariés** à la langue anglaise. Une fois de plus, elle a voulu le beurre, l'argent du beurre... et le sourire des salariés. C'est raté !



JRTT 2^e semestre : le bon sens a-t-il de l'avenir ?

L'accord « temps de travail » que nos 3 syndicats ont signé alloue 12 jours de RTT par an : 6 jours sur le 1^{er} semestre et 6 jours sur le 2nd semestre. Or, la Direction ne met en ligne les RTT du 2nd semestre sur WEBPLACE qu'à partir du 1^{er} juillet de chaque année.

Cette situation pose problème à de nombreux salariés, qui aimeraient avoir la **validation de leurs RTT avec anticipation** par rapport à cette période estivale, où ils programment des séjours ou week-end (réservation de TGV, hébergement, etc.).

Les délégués du personnel **CFDT + UNSA + CFE-CGC** ont donc demandé que les salariés puissent solliciter l'accord de leur N+1 sur la pose des RTT du 2^e semestre dès le mois d'avril, soit 3 mois avant le 1^{er} juillet. Ce délai coïncide avec l'ouverture des réservations des billets de TGV à M-3 pour la période estivale. Cela permet aux salariés d'avoir du temps pour planifier leur week-end estivaux à l'avance. Et pourtant, alors que cette demande remontée par de nombreux salariés, semblait être du simple bon sens, elle a trouvé **porte close auprès de la Direction...** C'est sans doute ça, le dialogue social ?

Compte épargne temps : on négocie

Nous avons obtenu de la Direction qu'elle ouvre des négociations pour **dépoussiérer l'accord sur le Compte Epargne Temps (CET)** qui date de 1998 ! Pour nous, le « nouveau CET » doit permettre de **monétiser des jours (congés ou RTT) de façon flexible**. Nous souhaitons également que le CET permette des passerelles vers le Plan Epargne Entreprise et un futur Plan Epargne Retraite Collectif. Enfin, la question d'un abondement de l'entreprise doit être posée dans le cadre des négociations.

Bonnes vacances !

Après un début d'année bien rempli, la saison estivale arrive enfin ! Toute l'équipe **CFDT + UNSA + CFE-CGC** vous souhaite un bon été et de bonnes vacances ! Nous serons heureux de vous retrouver à la rentrée, où l'agenda s'annonce chargé en négociations : handicap, CET, GPEC... et renouvellement de l'accord d'intéressement ! Sur tous ces sujets nous souhaitons continuer à avancer avec vous et pour vous !

