

# Élections à Smile : C'est tous ensemble que ça va avancer



La CGT et l'UNSA se sont unies pour présenter une liste intersyndicale aux élections professionnelles. Nous avons fait le choix d'une liste ouverte comprenant des candidat·es de nombreuses agences : Asnières, Bordeaux, Grenoble, Lyon, Marseille, Montpellier, Nantes).

Les élections d'entreprises revêtent une importance particulière, en effet, les évolutions législatives des dernières années tendent à augmenter l'importance de la négociation d'entreprise qui peut primer sur les droits fixés par la Convention collective et par le Code du travail : la fameuse inversion de la hiérarchie des normes. Dans ce contexte il est important pour les salarié·es d'être bien représenté·es au sein de l'entreprise.

Notre liste s'inscrit dans la continuation de l'action menée depuis ces trois dernières années en associant celles et ceux qui souhaitent contribuer.

## Bref bilan du mandat précédent :

### Lors du mandat précédent, nous avons obtenu des avancées :

- Augmentation de la part de financement de la prévoyance par l'employeur (de 50% à 70% puis 85% en 2020 et 100% en 2021) ce qui à terme fera gagner 200€ par an à chaque salarié·e. Obtenu en faisant valoir l'[application de la convention collective](#) nationale des cadres, qui oblige un large financement de la prévoyance par l'employeur.
- [Augmentation de la majoration lors de la revente des RTT](#). Auparavant majorées de 10%, c'est maintenant 20% pour les 4 premières et 35% pour les restantes. Nous avons fait appliquer la convention collective.
- Obtenu le [versement d'une part du 13e mois chaque mois](#). Suite à notre sondage, vous avez été largement majoritaire à souhaiter ce changement.

### Nous avons aussi :

- Avec l'ensemble des élu·es, redynamisé le site du Comité d'entreprise sur lequel vous pouvez trouver les comptes-rendus de réunion, des invitations à des activités ludiques, et toutes sortes d'informations utiles aux salarié·es...
- Mis en place [le site syndical de la CGT Smile](#) qui permet d'obtenir toutes les actualités des négociations à Smile, des infos sur vos droits ainsi que des informations sociales nationales ou de branche pertinente.
- Mis en place ou maintenu des activités (sport le midi, voyage au Fosdem, soirée, escape game...) avec l'ensemble des élu·es et des relais du CE.
- Perduré le voyage au ski.
- Négocié les conditions de travail lors des astreintes. Ce n'est pas fini. La question du respect du temps de repos légal nous a longuement opposé à la direction. Nous pensons bientôt arriver au bout de la négo, une part des revendications est intégrée au nouveau projet d'accord.

# Nous voulons négocier et travailler sur :

## Répartition de la richesse et transparence

**Plus de transparence** : Il ne faut pas faire de la question du salaire un tabou. Les fiches de poste doivent inclure des fourchettes de salaire connues de tous et toutes.

Lors de la dernière négociation, la direction nous a annoncé que la moyenne d'augmentation était de **4,8 %**. Nous voulons savoir comment elles se répartissent, car nombre de BU semblent être en dessous.

L'entreprise ne pratique que des augmentations individuelles de salaire. Nous demandons l'ajout d'augmentations générales permettant de compenser l'inflation (~2%).

**Égalité femmes hommes** : l'entreprise nous communique des moyennes générales d'écart de rémunération. Elle donne un chiffre autour de 7%, cette moyenne trop englobante ne permet pas de tirer de conclusions et d'actions correctrices. Nous voulons engager une analyse plus détaillée en faisant appel à

un expert, comme le droit nous le permet, afin de mesurer l'écart existant pour chacune des qualifications. Pour une meilleure conciliation de la vie privée et vie familiale, nous demandons la mise en place de **congés enfant malade payés**.



## Sociale et environnementale

**Handicap** : Smile embauche 1,5% de travailleurs handicapés ce qui est peu au regard des obligations légales (6%) et de la situation dans la branche professionnelle. En 2018, Smile a versé 240 000€ de cotisation pour non-respect de l'obligation. La situation peut être améliorée.

L'entreprise doit, comme la loi l'y oblige, nommer un référent handicap. Nous avons des propositions sociales permettant d'améliorer la situation (surcotisation patronale pour les temps partiels subis pour permettre de prendre une retraite à taux plein en fin de carrière, recours à un cabinet d'expertise pour la reconnaissance du handicap).

**Recyclage** : Smile met en avant dans sa politique de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) le recyclage des déchets. Nous prenons ces engagements au mot et demandons à ce qu'une politique transparente de recyclage des déchets informatiques soit mise en place. Il serait pertinent de faire appel à une entreprise du secteur adapté et protégé (embauchant obligatoirement 80% de travailleurs en situation de handicap).

**Formation** : Nous souhaiterions que certaines pratiques de la BU ECS soient généralisées à l'ensemble de l'entreprise. Deux fois l'an, les collègues de cette BU sont sortis de mission pour une demi journée de formation et de partage technique. Cette pratique rend le collectif de travail beaucoup plus fort.

## Activités sociales et culturelles

Compte tenu du faible budget attribué par la direction de l'entreprise (~60€ par salarié par an), nous souhaitons privilégier des activités qui permettent de rassembler les salariés et malgré ce faible montant, nous avons pu mettre en place de nombreuses activités tout au long de l'année telles que des buffets à thèmes (éthiopien, fromages, libanais, ...), des piques-niques dans les agences de province, le repas de Noël, les chèques cadeaux pour enfants, une cinquantaine d'apéros after-work, des escape games, les places de cinéma, le voyage au Fosdem, les après-midi massage, les séances de sport, ...

Et nous souhaitons également poursuivre le voyage annuel au ski, organisé par les élus du CE. C'est un moment convivial qui a son importance au sein de la vie de Smile depuis plusieurs années et qui permet de réunir les collègues des différentes agences pour un week end en montagne, que vous soyez skieur ou non.

## Conditions de travail

**Déplacement et compensation :** Le Code du travail (L3121-4, L3121-7) détermine que les salariés doivent bénéficier d'une indemnisation lorsqu'ils effectuent des déplacements exceptionnels. Cette indemnisation doit être définie par accord au niveau de l'entreprise.

C'est pourquoi nous demandons la mise en place d'une prime lorsque les salariés doivent effectuer de longs déplacements (ex prise d'un TGV et retour tardif).

Nous demandons aussi la mise en place d'une prime pour les régies éloignées.

**Suivi des régies toxiques :** Nous avons malheureusement pu recevoir des collègues en burnout sortant de régies difficiles. Nous voulons mettre en place une veille des élus et une

politique de prévention sur ce point. Les élus peuvent se déplacer sur site pour vous rencontrer si votre mission se passe mal.

**Renégo de l'accord sur le temps de travail :** À Smile, les salariés-cadres sont au forfait jour. Cela veut dire qu'ils doivent travailler 218 jours par an sans horaire de travail (donc pas d'heures supplémentaires). Ce mode de décompte est encadré par deux garde-fous :

- L'employé doit bénéficier de 11h de repos quotidien. Ceci est bien insuffisant et dans des cas extrêmes mène à des semaines de 72h.
- L'employeur doit aussi s'assurer que la charge de travail est « raisonnable ».

Smile n'a pas mis en place de dispositif satisfaisant pour s'en assurer, et même si la situation n'est pas généralisée, il y a des cas de surcharge de travail !

Nous proposons de **fixer par accord une limite du temps de travail à 9h de travail effectif par jour**. Au-delà, le salarié pourra signaler une surcharge. Du temps de repos pourrait être attribué ou une action avec le management. Le temps de transport devrait aussi être considéré pour évaluer le temps de repos.

**Santé et sécurité :** Au sein de la commission santé sécurité et condition de travail, nous veillerons au respect des normes de sécurité. Dans certaines agences, le plan évacuation incendie n'est pas à jour. Des collègues actuellement au CHSCT présentent sur notre liste ont remonté le problème. Nous continuerons cette démarche de prévention.



# Comment y parvenir ?

## L'action collective avant tout !

Nos revendications s'appuient sur nombre d'obligations légales... Nous nous appuyons sur une importante documentation, faisons relire nos argumentaires par des juristes, avons déjà été voir l'inspection du travail, notamment pour avoir son avis sur la question du temps de repos pour les astreintes. Mais nous ne sommes pas un congrès de juristes !

Nous pensons que c'est avant tout l'engagement collectif qui permet de changer la donne. Ce n'est pas en déléguant la tâche de représentation tous les trois ans à quelque élus que les choses avancent.

Notre démarche syndicale est basée sur la **consultation régulière des salariés**.

- Avant des choix importants, nous présentons aux collègues les enjeux. Les aspects légaux bien entendu, mais aussi des éléments de comparaison avec les autres entreprises du secteur.
- Nous procédons à des consultations (sondages numériques), ou des réunions pour que chacun puisse s'exprimer.
- Nous négocions ensuite fort de cette réflexion collective.

En définitive, c'est tous ensemble qu'il faut en décider : faut-il signer l'accord, proposer un autre compromis, entamer une procédure en justice, cesser le travail...

C'est dans cet esprit qu'on été menées les négociations sur les astreintes ainsi que les deux dernières négociations annuelles (NAO).

**Travail interentreprise** : On peut trouver les mêmes problématiques dans nombre de SSII/ESN. Le turn-over est très fort dans nos métiers, c'est pourquoi nous pensons que tout ne peut se résoudre par un syndicalisme d'entreprise. Il faut au contraire travailler en interentreprise, et fédérer les salariés pour la défense de la profession.

Ce travail est déjà entrepris et la CGT Smile échange régulièrement avec les sections d'autres entreprises du 92 au sein d'un collectif (Capgemini, Accenture, Alten, Econocom...).

# Interdiction de communiquer

A Smile les syndicats et le CE n'ont pas la possibilité d'envoyer de mails d'information à l'ensemble des salariés. Pour ce faire, il faut un accord d'entreprise et la direction le refuse. Vous ne pouvez ainsi pas être informé et consulté par mail par vos représentants.

Dans toute entreprise avec un vrai dialogue social, les syndicats peuvent envoyer leurs bulletins du mois ou du trimestre. Nous demandons donc encore un accord sur ce point.

En attendant, restez informé et consulté en vous :

- inscrivant à la newsletter du site de la cgtsmile [www.cgtsmile.fr](http://www.cgtsmile.fr)
- inscrivant à la mail liste du specis → <http://frama.link/specisSmile>
- abonnant à la chaine youtube de la cgt Smile (oui ca disrupt grave le syndicalisme à Smile) → <https://frama.link/cgtSmileYoutube>
- Venant sur slack : <http://smile-group.slack.com/> channel #CE\_CHSCT\_DP\_DS



# Vos emails ne passeront PAS !!!