

# Avant le second tour, faisons le bilan



Nous avons rassemblé des candidats (syndiqués ou non) d'Asnières, Bordeaux, Grenoble, Lyon, Marseille, Montpellier et Nantes. L'objectif était d'obtenir une représentation équilibrée de l'ensemble des agences au CSE avec une liste syndicale ouverte. Avec l'ajout d'une liste "sans étiquette" de second tour, réunissant beaucoup des responsables d'Asnières et Montpellier ça va être plus compliqué.

Nous sommes toujours pour la démocratie et le choix aux élections. Mais aura-t-on des élus qui prendront le temps de se former, de travailler les dossiers, d'aller en réunion et de vous défendre ? L'histoire n'est pas vraiment nouvelle : lors des dernières élections, un commercial démissionnaire avait monté une liste CFDT "anti CGT", il est parti 15 jours après, abandonnant ses élus, qui n'ont pas vraiment participé au CE.

Élu CSE c'est un mandat lourd qui mobilise plus de trois jours par mois, nos élus ont prouvé pendant les trois dernières années qu'ils étaient ultra motivés. **Nous avons siégé à toutes les réunions CE**, fait les comptes rendus, posé les questions à l'ordre du jour... Nous avons relancé de nombreuses activités sociales, notamment à Asnières où le CE était inexistant depuis quelques années. Des collègues en difficulté ont été accompagnés lors de leurs entretiens.

## Le CSE ce n'est pas que les activités sociales :

En plus des réunions CSE, les syndicats gèrent la négociation des accords avec l'entreprise.

**Les négociations précédentes ont permis des résultats :**

- financement de la prévoyance qui passera à la charge exclusive de l'employeur,
- augmentation du prix de rachat des RTT par application de la convention collective,
- paie du 13e mois chaque mois et non plus deux fois dans l'année.

Continuer sur cette lancée et négocier de gros dossiers comme celui des déplacements nécessite une équipe d'élus nombreux, motivés et soudés qui acceptent de se plonger dans la masse des lois, conventions collectives, jurisprudences...

**Le droit réserve la négociation aux organisations syndicales.** Il n'est pas possible d'organiser des négociations (astreintes, temps de travail, salaires...) sans syndicat.

**Se présenter "sans étiquette", c'est donc ne pas pouvoir négocier.**

Les élus CSE remplacent les **Délégués du personnel**, leur rôle est ainsi d'accompagner les collègues lors de licenciements ou d'entretiens. Quant aux élus syndicaux, ils se démènent pour trouver des conseils juridiques ou un avocat. **Pensez-vous que ce travail puisse être effectué par une liste "sans étiquette" constituée majoritairement de managers, responsables de services ou du recrutement**, souvent sympathiques par ailleurs ? N'y a-t-il pas un problème d'indépendance lorsqu'on est représenté par son propre chef de service ?

## Comment voter ? Décocher ça fait quoi ?

Le second tour des élections se déroulera du jeudi 28 novembre au mardi 03 décembre.

Vous avez reçu le 6 novembre un mail du service VOTEO contenant vos identifiants pour vous connecter à la plateforme.

**IL S'AGIT D'UN SCRUTIN DE LISTE.** Vous devez choisir une des deux listes. **Les postes sont attribués en fonction des résultats de la liste, non des résultats individuels des candidats.**



Les candidats sont élus en fonction de leur ordre dans la liste. Un candidat ayant été "décoché" par 10% des votants tombe en fin de liste.

**Le choix de la liste est donc plus important que le fait de décocher ou non un nom, nous vous invitons à voter en fonction des projets présentés.**

## Négo en cours : Fonds de placement Smile pour les salariés

**Notre ligne de conduite : pas de problème à signer un accord quand il est bon.**

La direction de l'entreprise souhaite mettre en place un fond qui permettrait aux salariés d'investir dans l'entreprise. Ce projet intéressant est en cours d'élaboration et doit être négocié avec les organisations syndicales CGT et UNSA. Voici les éléments qui nous ont été présentés lors de la précédente réunion de négociation :

- chacun pourra investir tout ou partie de sa participation dans le nouveau fond,
- il sera possible de ne pas investir dans le fond et conserver les anciens placements,
- le nouveau fond serait composé en très large majorité d'actions Smile,
- il serait possible en plus d'investir de l'épargne personnelle dans la limite de 10% de son salaire annuel.

### Nos propositions :

Nous **souhaiterions que l'employeur abonde les versements** effectués par les salariés ou que la formule de calcul de la participation soit améliorée au bénéfice des salariés.



## Consultation syndicale sur la répartition de la prime de participation

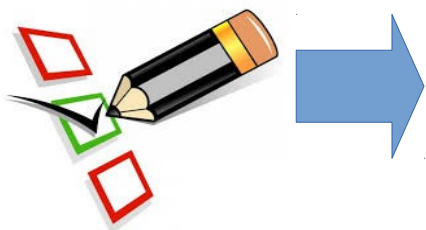
La participation comment ça marche ? Une enveloppe générale (la Réserve générale de Participation) est calculée en fonction des bénéficiaires de l'entreprise. Elle est ensuite distribuée aux salariés suivant une formule négociée par accord d'entreprise, encore une fois une négo syndicale !

L'actuel accord d'entreprise fixe une distribution de l'enveloppe basée pour :

- **70% sur le salaire annuel** touché par le salarié
- **30% sur le temps de présence** dans l'entreprise pour l'année.

L'ensemble des salariés participant à la création de richesse dans l'entreprise, nous souhaitons une formule plus égalitaire en diminuant la part basée sur le salaire.

**Il est possible de changer de formule de distribution.** Qu'en pensez-vous ? Donnez votre avis en remplissant notre sondage en ligne.



Décidons ensemble de la répartition de la prime de participation, **participez à notre sondage**

<https://frama.link/smileParticipation>

## Actu : Budget social exceptionnel du CE pour les années à venir

La commission de transfert vers le CSE mise en place par les élus syndicaux permettra un doublement du budget social pour les trois années à venir.

Et ce n'était pas gagné ! Pourquoi ? Parce que la possibilité existe, mais qu'elle n'est pas documentée (vous ne trouverez jamais ce type d'information sur Google). Les élus syndicaux ont organisé une journée de formation avec un cabinet juridique qui a permis (entre autres) de mettre au clair cet astucieux transfert de budget.

Nous allons pouvoir **transférer une grande partie de l'excédent du budget de fonctionnement du CE** (qui permet au CE d'être assisté de juristes, experts comptables...) vers le budget social (ski, soirées...). En temps normal, les deux budgets ne peuvent être mélangés, il n'est pas possible de financer des activités avec le budget de fonctionnement (très excédentaire). Mais dans le cadre de la fondation de la nouvelle instance, la transmission du patrimoine permet une réaffectation. C'est un peu technique, les détails sont sur le site du CE (<http://ce.smile.fr>).

Pour rappel, le budget activité sociale attribué par l'entreprise est très faible : environ 60€ par salarié par an. Le transfert permettra une petite bulle d'oxygène pour monter de nouveaux projets :) Plus d'activités, des cadeaux de Noël, nous souhaiterions aussi monter des réseaux de distribution de produits bio en circuit court.

## Nos propositions pour les négociations annuelles

Les négociations annuelles sur les salaires, condition de travail et égalité femmes hommes débutent avec les organisations syndicales. Voici nos propositions.

**Augmentation des salaires à minima au niveau de l'inflation** afin que chacun ne perde pas en pouvoir d'achat. Nous demandons aussi plus de transparence sur les augmentations. L'entreprise doit donner des indicateurs statistiques précis sur les augmentations individuelles pratiquées.

**Prime pour déplacement exceptionnel** : Nous souhaitons la mise en place d'une prime de 30€ en cas déplacement exceptionnel (ex prise de TGV ajoutant 4h de voyage à une journée de travail déjà chargée).

Selon le Code du travail (L3121-4, L3121-7), 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. Nous voulons mettre en place cet accord.

**Prime régie éloignée** : Il existe un usage en vigueur dans l'entreprise (notez-le bien, ça peut servir), méconnu de nombreux collègues et managers selon lequel :

*« Les collaborateurs effectuant une mission en régie chez un client, d'une durée d'au moins 10 jours consécutifs, occasionnant des temps de transport supérieurs à 2h00 par jour (aller-retour), dont au moins 1h00 supplémentaire par rapport au temps de trajet habituel (temps pour venir chez Smile depuis son domicile), se verront attribuer une indemnité. Les heures supplémentaires par rapport au temps de trajet habituel seront rémunérées au SMIC horaire. Cette mesure ne concerne pas les commerciaux ni les consultants. L'indemnité ne sera versée qu'après remise du Compte Rendu d'Activité par le salarié »*

Malgré nos demandes, l'information ne figure pas sur l'intranet. La CGT Smile propose d'officialiser la chose en faisant figurer l'usage dans un accord d'entreprise et d'abaisser la clause de 1h supplémentaire pour pouvoir bénéficier de la rémunération.

**Indemnité kilométrique vélos** : La récente loi mobilité permet de mettre en place une indemnité plafonnée à 200€/ans pour les salariés se rendant au travail en vélo. La promotion des modes de déplacement non polluant doit être encouragée. Cette mesure peut s'inscrire dans le plan de Responsabilité sociale de l'Entreprise. De nombreuses SSII (ATOS, Capgemini...) ont mis en place la prime vélo, bientôt à Smile ?

**Crèche d'entreprise** : Pour aider les parents, l'entreprise peut réserver des berceaux dans une crèche inter-entreprises à proximité des agences. Des aides pour le financement existent. C'est un avantage considérable, qui permettrait de soulager les parents.

**Congé enfants malade rémunéré** : L'année précédente, la direction a refusé cette mesure que nous proposons et a préféré mettre en place unilatéralement un congé rémunéré d'une journée en cas d'hospitalisation de plus de trois jours d'un enfant. Nous voulons faire un bilan de la mesure actuelle. Heureusement, elle n'a dû bénéficier qu'à très peu de parents (on l'espère), trois jours d'hospitalisation ça n'arrive pas souvent. La mise en place d'un vrai congé enfant malade rémunéré permettrait d'améliorer l'équilibre vie privée vie familiale tout en allant d'en le sens d'une égalité homme femme accru. C'est une mesure de progrès social permettant à chaque parent d'être au côté de leur enfant.