

Merci de votre confiance Notre liste intersyndicale CGT/UNSA est arrivée largement en tête au second tour des élections avec 76% des voix pour une participation de 42%. Nous vous remercions de nous avoir renouvelé votre confiance. Notre organisation syndicale est majoritaire pour la ratification des accords d'entreprise.

Comme promis lors des élections nous souhaitons communiquer régulièrement les enjeux pour faire entendre notre voix tous ensemble dans l'entreprise. Nous souhaitons diffuser périodiquement ce bulletin faisant le point sur l'actu syndicale de l'entreprise. **Mais le meilleur moyen de suivre nos actus, reste de s'abonner à la newsletter de notre site <http://cgtsmile.fr>**

Pour **AGIR ENSEMBLE**, nous vous proposons :

- Une consultation concernant le plan épargne entreprise en action Smile sur <http://bit.ly/smilePee>
- Pour les **astreintes**, une réunion le 13 février 17h-18h30 tous les détails et la conf call sur <https://frama.link/astreinte13fev>
- Une **rencontre portant sur les négociations annuelles le 27 fév** de 17h à 18h30 au local du CE à Asnières + conf call <http://bit.ly/naoSmile2020> portant. Sera suivi d'un verre amical.

Négociations annuelles nos revendications

Les négociations annuelles sont ouvertes, zoom sur nos revendications

Salaires

L'employeur a l'obligation de négocier chaque année les salaires ! Comme à son habitude il n'est pas pressé de fournir les chiffres... Il faut instaurer de la transparence sur les salaires. Nous demandons :

- des indicateurs statistiques précis sur les augmentations pratiquées.
- des augmentations à minima égales à l'inflation, il faut en finir avec la politique d'augmentation uniquement individualisée.

Condition de déplacement, nous demandons :

Une indemnisation pour les déplacements exceptionnels par l'extension aux cadres de l'accord de 2015 permettant aux ETAM d'être rémunérés au Smic horaire lors des déplacements exceptionnels hors du temps de travail habituel. A défaut, la mise en place d'une prime forfaitaire.

Une demi-journée de repos pour les collègues faisant des déplacements le dimanche après-midi pour se rendre sur un lieu de mission le lundi.

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, de supprimer la clause de 1h supplémentaire pour pouvoir bénéficier de la rémunération et d'effectuer un décompte au quart d'heure du temps à rémunérer.

Tous les détails sur notre site <https://frama.link/cgtDeplacement>

Congé enfant malade rémunéré : L'année précédente, la direction a refusé la proposition et a préféré mettre en place un congé rémunéré d'une journée en cas d'hospitalisation de plus de trois jours d'un enfant. Nous demandons le bilan de cette mesure. Heureusement, elle n'a dû bénéficier qu'à très peu de parents (on l'espère), trois jours d'hospitalisation ça n'arrive pas souvent. Nous demandons de vrais congés enfant malade, C'est une mesure de progrès social permettant à chaque parent d'être au côté de leur enfant tout en allant dans le sens d'une égalité femme homme accrue.

Venez exprimer votre avis lors de la **rencontre au local d'Asnières le 27 fév de 17h à 18h30**, Confcall : (<http://bit.ly/naoSmile2020>). Verre amical à la fin

C'est possible ! Il faut cesser de viser la valorisation du capital pour investir dans le travail.



KEENSIGHT

CAPITAL

Des profits colossaux réalisés lors de la revente des actions

Des profits colossaux ont été générés lors de la revente de l'entreprise au nouvel actionnaire Keensight. [Les faits sont accessibles dans la presse économique](#). L'ancien actionnaire Eurazeo a multiplié par 2,3 la valeur du capital investi en 2017. Cette valorisation de l'action de plus de 50%/an dépasse même les objectifs officiels affichés par l'actionnaire (entre 15 et 30%). On peut estimer la plus-value réalisée à 80 millions (108 millions de produit de cession - investissement en fond propre initial)

Une stratégie uniquement orientée vers la valorisation de l'action....

Keensight, le nouvel actionnaire, poursuit sur la même lancée. Il a lui aussi investi en LBO (rachat avec effet de levier) visant à au moins doubler le cours de l'action sur quelques années. Cette stratégie demande une croissance très forte de l'EBITDA (bénéfice avant intérêts, impôts, dépréciation et amortissement) car il sert de base au calcul de la valeur de l'entreprise lors de la revente.

Le rachat par effet de levier permet à l'actionnaire de prendre le contrôle d'une entreprise en investissant peu de capital en fond propre (environ 20%), le reste est complété par de la dette dont les intérêts sont payés sur les

bénéfices de l'entreprise. Tant que la rentabilité économique de l'entreprise est supérieure au taux d'intérêt des emprunts après impôts, le financement de l'entreprise par endettement crée de la valeur pour l'actionnaire. Il faut donc maximiser l'EBITDA sur le court terme même si cela se fait au détriment de la qualité de la production sur le long terme. Les rachats d'autres entreprises viennent gonfler cette dette pesant sur l'entreprise.

... qui pèse sur la conduite de l'entreprise, nos salaires et conditions de travail

La valorisation extrême du cours de l'action au coeur de la stratégie d'entreprise se fait au détriment de l'investissement productif de long terme et des salaires. Pour prospérer sur le long terme, l'entreprise aurait besoin d'investir sur les salariés en :

- augmentant les salaires pour moins de turn-overs et pour maintenir les profils les plus expérimentés ;
- améliorant nos locaux et nos outils de travail ;
- arrêtant les petites économies qui décourage tout le monde : budget minuscule du Comité d'entreprise ~60€ par salarié par an, bataille sans fin pour faire respecter la législation de base sur le temps de repos lors des astreintes...

Pour satisfaire les revendications, il faut une croissance plus raisonnable et des investissements de long terme, la stratégie doit cesser de viser la valorisation du capital pour investir dans le travail. Le rendement des actions lors de la revente atteint des sommes indécentes. Il est temps que les investissements reviennent améliorer nos conditions de travail et cessent d'être orientés vers le rachat d'entreprise occasionnant, au passage, de très nombreux départs.

Actionnariat salarié, prime de participation dites nous ce que vous en pensez



La direction de l'entreprise souhaite mettre en place un fond qui permettrait aux salarié-es d'investir dans l'entreprise. Ce nouveau "Fond commun placement entreprise" (FCPE) viendrait s'ajouter à ceux déjà présents dans le [Plan Epagne entreprise](#) (PEE). Le

PEE, c'est notamment le compte géré par la banque CIC sur lequel est versé la participation.

Voici les premiers éléments qui ont été portés à notre connaissance :

- chacun pourra investir tout ou partie de sa participation dans le nouveau fond,
- il sera possible de ne pas investir dans le fonds 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 25% de son salaire annuel.
- l'ouverture du capital devrait être limitée (de l'ordre de 5%). Il ne s'agit ainsi pas d'un changement dans la nature de la propriété. L'actionnaire majoritaire restera bien majoritaire.

Nous vous tiendrons informés de l'évolution de la négociation et veillerons notamment :

- Aux garanties offertes aux salariés : Il nous a été présenté que la valorisation des placements serait évaluée tous les cinq ans par un expert mandaté. Elle serait réévaluée en cas de changement d'actionnaire.
- A la transparence du dispositif : les salariés devront élire des représentants au conseil de surveillance du fond.

La CGT propose :

Abondement des versements dans le fond : Pour que les conditions d'entrée au capital de Smile soit plus avantageuses pour les salariés. Cela existe ailleurs, chez

Accenture, Capgemini, Altran... où les investissements réalisés par les salariés sont complétés par l'entreprise.

Plus de participation pour tous ! Actuellement le montant total de participation à distribuer est défini par la formule standard du Code du travail. Il est possible d'améliorer la formule par accord d'entreprise

Une répartition plus égalitaire de la prime de participation : actuellement la participation est répartie pour 70% en fonction du salaire, 30% en fonction du temps de présence.

Cela défavorise les petits salaires. Chacun participe à la création de richesse à Smile. Nous pensons que la répartition de la prime de participation aux bénéfices réalisés par l'entreprise ne doit pas reproduire les inégalités salariales. C'est pourquoi nous souhaiterions renégocier la répartition de la prime de participation dans un sens plus égalitaire en faisant baisser la part du salaire dans le calcul de la distribution. Dites-nous ce que vous en pensez !

Participez à notre enquête :

<http://bit.ly/smilePee>

Astreinte état des lieux de la négociation



Après un an et six mois, nous avons reçu de la direction de l'entreprise une proposition d'accord formalisée intégrant la question du temps de repos.

Pour discuter de tout ces points, **la CGT invite l'ensemble des salariés faisant des astreintes à une réunion le jeudi 13 février**. Toutes les infos et la confcall sur <https://frama.link/astreinte13fev>

Temps de repos non respecté actuellement

Actuellement, un collègue peut être réveillé plusieurs fois par nuit et être attendu au travail le lendemain matin à 9h. Au contraire, le Code du travail impose un repos minimal de 11h consécutives du salarié.

Un compromis trouvé dans le nouvel accord ?

En accord avec les collègues du service hosting, nous avons concédé dans la re-négociation de l'accord un abaissement du temps de repos obligatoire (jusqu'alors non respecté) de 11h à 9h consécutives suivant les dispositions légales (D. 3131-3). C'est enfin accepté par la direction. Les heures sup effectuées la nuit seraient bien payées avec majoration et le collègue reviendrait au travail après avoir pu se reposer 9h.

MAIS la direction a ajouté, sans nous en parler, une phrase ambiguë dans sa proposition d'accord.

« Il est également rappelé que le salarié qui est au « forfait jour » et donc « cadre autonome » devra, en autonomie, assumer l'intégralité de sa mission, quelle que soit l'heure de reprise de son activité, suite à son intervention en astreinte et au respect de son repos compensateur. »

Il est étrange de constater l'ajout de phrase de la sorte dans les documents de travail sans le signaler... Pris au mot cela décalerait la journée de travail, le collègue pouvant alors finir à 20h voir plus, est-ce compatible avec

le travail concret réalisé par le hosting ? Nous proposons de faire le point ensemble le 13 février

Et les astreintes des autres services ?

Pour la plupart, ces astreintes sont exceptionnelles, de la flexibilité peut être souhaitable. La direction veut

suspendre totalement le temps de repos. Oui, c'est une possibilité ouverte par le Code du travail pour les travaux urgents... qui prévoit aussi que le temps de repos disparaissant soit compensé. Nous pensons que le collègue devrait pouvoir finir plus tôt.

Retraite, mobilisation aussi à Smile !



La réforme va directement nous impacter par :

- le calcul de la pension sera maintenant effectué sur l'ensemble de la carrière et non plus les 25 meilleures années
- le plafonnement des cotisations à 14% du PIB alors que le nombre de retraités va augmenter.

- La sortie des hauts revenus du système de solidarité (au delà de 120k€/an contre 320k€ aujourd'hui)

Le gouvernement orchestre la destruction programmée de notre système de retraite par répartition au bénéfice des assureurs privés.

La mobilisation, ça ne se passe pas sur une autre planète ! **A Smile Nantes jusqu'à 14% de l'agence s'est mis en grève** pour s'opposer à la réforme des retraites. Tous ensemble continuons la bataille.

La CGT Smile est signataire de **l'appel citoyen, OnEstLaTech** qui porte un regard neuf rassemblant ceux qui pensent que dans un monde aux ressources finies les gains de productivité et l'automatisation doivent permettre le financement de notre système solidaire. Plus d'infos sur <https://onestla.tech/>

Pour continuer la discussion ensemble nous avons créé un groupe WhatsApp. Pour le rejoindre envoyez-nous un mail cgt.smile@gmail.com

Actu, hausse des cotisations de mutuelle à Smile



Klesia a demandé une hausse des cotisations de 11%. Avec le CE précédent nous avons fait intervenir un expert pour analyser les comptes. Il y a plus de consommations que d'entrées de cotisation, notre mutuelle d'entreprise est déficitaire de 15% en 2018 et 12% 2019.

L'expert du CE juge les frais de gestion de 13% en adéquation avec ce qui est constaté sur le marché pour

des entreprises de taille comparable à la nôtre. La DG de Smile souhaite appliquer la hausse de cotisation en deux temps +7.5% janvier 2020 +6% en juillet 2020, ceci donne le même montant de cotisation au global pour 2020.

Les élus CGT resteront vigilants concernant l'évolution du régime mutuelle et demanderont une baisse des cotisations s'il redevient excédentaire.

La hausse de cotisation peut représenter une somme importante, surtout si votre conjoint.e est sur la mutuelle Smile et/ou avez souscrit à des options. L'assureur aurait dû nous faire part plus tôt de ses prévisions ! En CSE, nous avons dès 2018 soulevé la question du déficit de la mutuelle. Nous demandons à l'assureur de s'engager sur les prix et faire part de ses prévisions.