



# Harmonisation des contrats

## Alterway et Smile

### Ce qu'il faut savoir...

Smile a racheté l'entreprise Alterway et souhaite réorganiser certaines activités du groupe. Une nouvelle entité Alterway serait créée, spécialisée dans l'activité d'infrastructure (Ops, DevOps et Hosting) :

- Les salarié-es des BU Ops, DevOps et Support de Smile rejoindraient Alterway
- Les salarié-es d'Alterway de Continuity, Digital et Expertise rejoindraient Smile

Cela aura un gros impact sur les salarié-es qui vont changer d'employeur.

**La CGT-Smile demande l'ouverture de vraies négociations sur ce projet d'harmonisation.** La direction de Smile n'a pas fait part de ses objectifs.

Ce document fait la comparaison des conditions de travail dans les deux entreprises.

**Nous lançons aussi une enquête pour vous permettre de vous exprimer.**

[Accéder à la consultation](#)

## Quelles sont les différences entre Smile et Alterway ?

Les deux entreprises sont régies par la même convention collective Bureau d'étude (dite Syntec).

### Temps de travail

Alterway	Smile
<p>Il existe des modalités diverses au sein de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 35h avec heure sup et RTT</li><li>• forfait horaire</li><li>• forfait jour</li></ul> <p>La majorité des salariés AW sont aux 35h avec heures sup (soit 39h au total) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• les trois premières heures sup sont rémunérées en heure sup. Le package négocié à l'embauche comprend ces heures sup.</li><li>• La dernière heure sup est compensée en RTT. Ce qui donne 5 jours forfaitaires de RTT/ ans dont 2 RTT employeur.</li></ul>	<p>La majorité des salariés (&gt; 95%) sont au forfait jour et travaillent 218 jours par an. Pour ces salariés, l'accord temps de travail de 2011 définit :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• un minimum de 9 RTT (variable en fonction du nombre de jours fériés dans l'année ce nombre peut être entre 9 et 11).</li><li>• 50% des RTT peuvent être posées par l'employeur sur la période janvier-octobre. Passé cette date, les RTT employeur passent à la libre disposition du salarié.</li><li>• Pas de comptabilisation des heures supplémentaires (forfait jour)</li><li>• 1 RTT supplémentaire si l'entreprise n'a pas mis en place 2 jours de formation au salarié dans l'année.</li><li>• Possibilité de rachat de RTT majorée.</li></ul>

#### Ce qu'on en pense :

- Le nombre de RTT Smile devrait être élargi aux salarié-es d'Alterway.
- Nous nous demandons si un forfait heures pourrait être plus avantageux pour les salariés travaillant dans l'infra. Ils ont en effet souvent des horaires fixes de bureau.

### Rémunération

Alterway	Smile
Paie sur 12 mois	Paie sur 13 mois, mais le 13e mois est versé chaque mois (ce qui annule son effet).
Pas de particularités sur les minimas.	115% du mini conventionnel pour les cadres forfait jour

#### Ce qu'on en pense :

- Chez Smile, il est temps d'harmoniser la paie sur 12 mois en supprimant le 13ème mois, comme cela avait été évoqué avec la direction.

## Astreinte

Alterway	Smile
<p><b>Prime</b> forfaitaire d'astreinte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 350€ brut pour les soirs de semaine</li> <li>• 400€ brut pour le week-end</li> </ul> <p>Pas de paiement des heures de travail effectif pendant le temps d'astreinte. Système de bonus-malus en fonction du nombre de tickets effectués.</p>	<p><b>Prime</b> d'astreinte 45€ unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soir de semaine : une unité</li> <li>• week end = 5 unités</li> </ul> <p>Paiement du travail effectif en astreinte. Toute heure commencée est payée et majorée de 50% le soir et 100% le dimanche.</p>
<p><b>Repos</b>  <b>Astreintes de semaine</b> : ½ journée de récup à prendre un matin dans la semaine. Possibilité de télétravailler l'après-midi.  <b>Astreinte du week-end</b> : reprise à 12h ou 14h le lundi suivant le WE d'astreinte, récupération le mardi.</p> <p>Pas de précision vis à vis de la réglementation (11h de repos après intervention).</p>	<p><b>Repos</b>            Il n'y a pas de repos. L'accord définit abusivement toute intervention comme urgente, ce qui suspend le temps de repos.            Dans les faits, il y a de la flexibilité.</p>
<p><b>Escalade</b>            200€ brut pour toute la semaine (soir et le week end)</p>	<p><b>Escalade</b>            Pas vraiment en place. Projet de la direction : prime forfaitaire à 32€ l'unité. Les salarié-es voudraient la même prime que l'astreinte de base.</p>

### Ce qu'on en pense :

La question des astreintes est importante dans les activités infra.

A Smile comme à Alterway, **le temps de repos après intervention défini par le Code du travail n'est pas respecté**. Ce temps de repos de 11h peut être abaissé à 9h par accord, ce qui s'entend.

La prime d'astreinte Alterway est importante mais **le temps de travail effectué en intervention n'est pas payé**. Ça semble problématique du point de vue du droit (travail non payé). Nous pouvons travailler avec les collègues concernés pour évaluer les modalités.

## Mutuelle

Alterway	Smile
<b>Prise en charge employeur</b> : 60%	<b>Prise en charge employeur</b> : 50%
Soit un coût pour le salarié sur la base : 44,97€	Soit un coût pour le salarié sur la base : 22,97€
La base comprend le/la conjoint-e et les enfants.	La base comprend ne comprend pas le/la conjoint-e.

### Ce qu'on en pense :

- La part employeur est plus importante chez AlterWay (60%) que chez Smile (50%), une harmonisation à 60% de part employeur serait naturelle.
- La mutuelle Alterway couvre aussi le/la conjoint-e dans la base ce qui fait augmenter le prix du forfait de base. A Smile la base est moins coûteuse mais le/la conjoint-e doivent être ajouté-e en option (sans participation employeur), c'est ce qu'on trouve dans la convention collective.
- A première vue, il s'agit de deux régimes de mutuelle intéressants avec de bonnes garanties. Il n'y a pas de magie... le prix de la mutuelle est fonction des garanties et de la consommation des salariés. Nous pourrions travailler avec les CSE en faisant travailler un expert qui analyse les garanties et l'équilibre budgétaire.

## Prévoyance

La prévoyance est une assurance obligatoire couvrant les risques lourds (arrêt longue durée, invalidité décès). Dans les deux entreprises, elle est bien prise en charge par l'employeur avec des modalités techniques un peu différentes.

### Ce qu'on en pense :

Il ne devrait pas y avoir de surprise sur le financement de cette assurance. Il faut être vigilant et obtenir toutes les informations sur le maintien de salaire lors des arrêts longue durée.

## Ticket restaurant

Dans les deux entreprises la part **employeur** et **salarié** est à **50%**.

Alterway	Smile
Valeur unitaire d'un ticket restaurant : <ul style="list-style-type: none"><li>• 7€ en province</li><li>• 9€ sur l'Île-de-France</li></ul>	Valeur unitaire d'un ticket restaurant : <ul style="list-style-type: none"><li>• 8,5€ pour tout le monde</li></ul>

### Ce qu'on en pense :

Les différences de coût de la vie entre province et Île-de-France existent mais ne justifient pas un tel écart. Un tarif unique serait plus juste.

## Télétravail

Dans les deux entreprises, une charte a été mise en place pour l'organisation du Télétravail.

Alterway	Smile
<p>Télétravail régulier :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 2j par semaine en TT</li><li>• Pas d'indemnité</li></ul>	<p><i>(ancienne charte, en attendant le nouveau fonctionnement.)</i></p> <p>Télétravail hors crise sanitaire :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 1 à 2 jours de TT / semaines</li><li>• 5€ / mois si 1 JTT, 10€/mois si 2 JTT</li><li>• Possibilité de demander un jour exceptionnel mais sans indemnité</li></ul> <p>Nouveau projet envisagé par la direction :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• norme de 2 à 3j, peut être étendue à 4 sous le contrôle du management.</li><li>• 10€ / mois quel que soit le nombre de jours de télétravail régulier.</li></ul>
<p>Télétravail régulier à 100% (sur autorisation exceptionnel) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Indemnités 75€ par mois</li><li>• Prise en charge bureau ou siège 85€</li><li>• Prise en charge écran 115€</li></ul>	

### Ce qu'on en pense :

- Dans les deux cas, les indemnités et les prises en charge des frais d'installation n'est pas suffisante.
- Ce n'est pas au salarié-e-s d'assumer les coûts de l'outil de travail.

## Transport

En dehors des prises en charges classiques des frais de déplacement quotidiens (abonnements de transports et commun, indemnités kilométriques), les deux entreprises ont ces avantages :

Alterway	Smile
<ul style="list-style-type: none"><li>• Pas de compensation des déplacements exceptionnels</li><li>• Indemnité kilométrique pour les trajets quotidiens à vélo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Usage sur les trajets longs en régie permettant une compensation du temps de trajet supplémentaire payé au smic horaire.</li><li>• Pour les ETAM: Paiement au SMIC des heures de déplacement exceptionnel au-delà de 9h-18h.</li></ul>

### Ce qu'on en pense :

- Il est légitime d'harmoniser par le haut dans les deux sens : indemnité kilométrique vélo et l'indemnité de trajet long sont des avantages logique qui doivent être étendus aux salariés de Smile comme d'Alterway.

Note : Si vous êtes salarié de Smile et que vous faites de long trajet, n'hésitez pas à demander son application. Plus d'information sur cet article: <https://bit.ly/3oI5O2q>

## Participation

Les deux entreprises utilisent la règle de calcul légal minimum (Articles L3324-1 à L3324-4).

Ce qu'on en pense :

- Revoir la règle de calcul de la participation serait pertinent, comme le permet la loi.

## Syndicats représentatifs

Alterway	Smile
<ul style="list-style-type: none"><li>• Pas de syndicat</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• CGT Smile (coucou c'est nous !)</li><li>• Unsa</li></ul>

## Pour peser sur ces négociations

La loi prévoit que les salariés changeant d'employeur **conservent les anciennes conditions pour une période de 15 mois**.

Nous demandons à ce que de vraies négociations soient ouvertes pour le processus d'harmonisation des conditions sociales.

Pour avancer dans les négociations **il faut créer un syndicalisme au niveau du groupe**.

## Exprimez-vous et construisons ensemble les revendications

Nous lançons une consultation pour que vous donniez votre avis et être moteur des négociations. On espère que c'est seulement le début et pouvoir discuter avec vous en direct, que vous soyez de Smile ou d'Alter Way. :-)

[Accéder à la consultation](#)