



Rémunération et Temps de Travail : Revendications communes intersyndicales portées par la CGT-Smile et le Specis-UNSA

v4 du 28 février 2022

La question de la rémunération et du temps de travail s'inscrit forcément dans la période post-crise covid et ses conséquences.

En effet en 2020 Smile a vu sa production chuter et maintenue par les aides de l'état sur le chômage partiel.

En 2021 était attendu un regain dans la production. C'est ce qu'il s'est passé avec des projets relancés et de nouveaux clients. Mais aussi avec l'acquisition de nouvelles entreprises sous forme de filiales avec UX Republic et AlterWay.

Ces rachats suivent la logique d'externalisation de l'investissement, ce qui a pour conséquence de ne plus investir correctement dans l'existant de Smile à savoir Smile France.

En effet, des négociations Télétravail où la Direction refuse de fournir le matériel de base pour travailler sous prétexte que cela coûte de l'argent, c'est le schéma logique de l'externalisation de l'investissement.

Or nous sommes toujours travailleuses et travailleurs de Smile. Pour cela nous réclamons une reconnaissance dans la production de valeur de l'entreprise.

Il est particulièrement vexant de voir la participation tomber à 0€ alors que dans le même temps les dividendes aux actionnaires ont augmenté de 500k€ sans justification et que Smile accroît ses ressources de près de 5M€. Tout en rachetant des sociétés pour favoriser la croissance externe.

Il faut que les producteurs de valeur puissent décider et toucher le résultat du travail accompli. Pour cela voici les propositions que font la CGT Smile et le Specis-UNSA en ce sens.

Préambule: l'état des finances	3
Le salaire	3
Augmentation collective	3
Augmentation individuelle	4
Forfait mobilité durable (vélo, covoiturage ...)	4
Le calcul de la prime de participation	5
Répartition de la prime de participation	5
Paie sur 12 mois	5
Ticket Restaurant	6

Préambule: l'état des finances

Avant de parler augmentation, il faut pouvoir évaluer l'état de santé des finances à Smile.

Le chiffre d'affaires et le signé ont baissé sur l'année 2021, certes. Mais cela ne signifie pas qu'il n'y a pas eu production de valeur et bénéfice.

En effet l'année 2020 a vu baisser son chiffre d'affaires de 9,4M€ pour autant son profit net n'a pas été affecté.

La structure de Smile et de ses filiales lui permet de compenser des fluctuations notamment grâce aux remontées de dividendes des autres filiales. Mais attention ces remontées de dividendes ne rentrent pas dans le calcul de participation et sont directement remontées à la holding sous forme de nouveaux dividendes.

Il y a donc de la richesse produite qui peut être reversée aux producteurs directs, c'est-à-dire nous les travailleuses et travailleurs.

Le salaire

La question du salaire est centrale, puisque c'est la reconnaissance de notre capacité à produire de la valeur.

Nous en faisons la démonstration tous les jours !

Voici quelques informations comme base tirées des années précédentes:

En moyenne (calculé à partir de 2017), les augmentations sont de 3,87%.

Le salaire moyen à Smile est de l'ordre de 45k€ (Avec une forte concentration dans le salaire des cadres dirigeants avec une moyenne de l'ordre de 100k€). Alors que le salaire le plus bas à Smile est de l'ordre de 20k€.

Augmentation collective

Deux grands points sont à prendre en compte, d'une l'évolution de l'inflation, et de deux c'est bien nous qui produisons.

En décembre 2021, l'inflation en France est estimée par l'Insee à 2,8% sur un an. Près de la moitié de ces 2,8% provient directement de l'augmentation du prix de l'énergie (carburants, électricité, gaz). En effet, l'énergie a vu son prix augmenter de 18,6% en un an.

L'augmentation du prix de l'énergie se répercute petit à petit sur les prix de l'ensemble des biens et services.

Pour cela, une augmentation générale est nécessaire et indiscutable !

Ensuite, considérant que toute personne peu importe son poste et son niveau contribue à la production de valeur de l'entreprise, il est normal que tout le monde équitablement touche les fruits du travail collectif.

La CGT Smile et le Specis-UNSA demandent à ce qu'une augmentation collective de 1 000€ soit mise en place pour chaque salarié·e peu importe son poste.

Pourquoi 1000€ ?

Si on considère une masse salariale de l'ordre de 60M€ en 2020 et 3,78% la moyenne des augmentations sur les dernières années, cela nous donne une enveloppe de 2,3M€ à redistribuée en augmentation. Sachant que nous sommes environ 800 salarié·es, cela fait presque 3000€ par salarié·es d'augmentation.

Donc il n'est pas abusif de prendre $\frac{1}{3}$ de cette somme pour assurer une redistribution à chacun et chacune.

Augmentation individuelle

Le recrutement n'est pas sans savoir que le marché de l'informatique se tend de plus en plus au profit des salarié·es.

Nous voyons des collègues quitter Smile malgré leur affinité avec son esprit pour des raisons salariales. En effet, il est nécessaire aujourd'hui de pratiquer de vraies augmentations pour s'aligner sur le marché de l'emploi.

Afin de ne plus voir partir les qualifications, la CGT Smile et le Specis-UNSA préconisent une augmentation sur une base de 3% de la masse salariale hors augmentations collectives.

Forfait mobilité durable (vélo, covoiturage ...)

De nombreux salarié·es se déplacent à vélo, c'est un sujet très demandé et depuis longtemps !

Afin de promouvoir des moyens de transport plus écologiques, le forfait mobilités durables offre aux employeurs la possibilité d'attribuer une indemnité exonérée de cotisations aux salariés privilégiant les modes de transport dits « à mobilité douce » pour effectuer leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Cette prise en charge prend la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait mobilités durables », exonérée de cotisations et contributions sociales, dans la limite de 500 € par an et par salarié.

Ce forfait est fortement soutenu par le ministère du développement durable et de l'URSSAF comme le présente cette [plaquette](#).

Le montant de l'indemnité kilométrique vélo a été fixé par le décret n° 2016-144 du 11 février 2016.

La CGT Smile et le Specis-UNSA proposent d'appliquer cette indemnité kilométrique à vélo de 25 centimes du kilomètre.

Le calcul de la prime de participation

En effet, en 2020, malgré le résultat comptable positif, le résultat fiscal de l'entreprise ressort négatif sous l'effet des politiques publiques d'exonération fiscale.

Notamment : le produit de cession des filiales étrangères de 2020, alors même qu'il accroît les ressources financières de Smile SASU de près de 5 M€, est presque intégralement exonéré d'impôts sur l'exercice 2020. Le résultat fiscal, pierre angulaire de la formule de calcul légal de la participation, ressort finalement négatif en 2020, rendant mécaniquement la réserve spéciale de participation nulle.

Avec les déductions qu'offre le cadre fiscal français, la formule légale de participation ne permet pas aux salariés de Smile d'être pleinement associés aux performances de l'entreprise.

Comme l'avaient suggéré les Élus du CSE après expertise des comptes de l'entreprise, il serait préférable de modifier le calcul de la participation.

La CGT Smile et le Specis-UNSA proposent un accord de participation dérogatoire privilégiant le résultat net comptable de l'entreprise comme base de calcul plutôt que le résultat fiscal.

Répartition de la prime de participation

Une fois l'enveloppe de participation calculée il faut la répartir entre les salarié·es. À Smile la règle qui s'applique par accord d'entreprise – qui ne nous semble pas juste – est la suivante:

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

La participation représente le résultat de l'entreprise de manière globale sans distinction. Nous ne comprenons pas pourquoi le critère du salaire entre en jeu. Cela a pour effet de concentrer la captation du travail de tous par les plus hauts salaires.

La CGT Smile et le Specis-UNSA proposent que seul le critère de la présence soit pris en compte, et que le résultat soit réparti uniformément entre les salarié·es.

Paie sur 12 mois

Depuis plusieurs années nous sommes passés du 13ème mois payé en deux fois sur l'année au 13ème mois payé au 1/12ème chaque mois.

Il était prévu de faire disparaître le 13ème mois au profit d'une paye classique sur 12 mois pour faciliter toutes les démarches côté Smile et salarié·es

La CGT Smile et le Specis-UNSA souhaitent l'application de la paie sur 12 mois.

Ticket Restaurant

Actuellement, les Ticket Restaurants à Smile sont de 8.50€ avec une part patronale à 55%.
Le palier maximal URSSAF d'exonération patronale est de 5.69€.
L'inflation a aussi touché l'alimentaire, ce qui fait qu'il est normal de revoir le titre des Tickets Restaurant.

La CGT Smile et le Specis-UNSA proposent donc une augmentation des Tickets Restaurant à 9€ ainsi que la part patronale à 60%.