CGT SMILE BULLETIN JUILLET 2022

On fait le bilan, calmement… et on continue !
Cela fait bientôt 3 ans que la liste CGT/UNSA à été élue au CSE avec une forte majorité (76%), et nous vous remercions pour cette confiance.
Nous arrivons à terme de du mandat en cette fin d'année, il est temps de faire un **bref** bilan, et de continuer à se projeter sur les négociations en cours. Nous tenons à notre démarche syndicale : recueillir vos avis pour rester proche du terrain et de votre réalité du travail. C'est pourquoi vous trouverez une **enquête** associée plus bas sur les prochains sujets forts.

Bilan

Au CSE : Les Élus les plus actifs ont été de loin ceux présentés sur la liste syndicale; notamment car nous avons occupé la plupart des postes à responsabilités et nous avons porté des analyses dans les différentes commissions, notamment économique : décortiquer les montages financiers en LBO, questionner les choix de remontées de dividende, pousser à la transparence sur les résultats… Nous considérons qu'il est important que tous les salarié·es aient accès à ces infos afin de se forger une opinion éclairée.
Nous avons aussi œuvré à ce que la **vie sociale et culturelle** à Smile soit toujours active. C'est pourquoi nous étions à l'initiative de pas mal **d'avantages** (Kalidea, courses à pied,…), mais aussi c'est notre équipe qui s'est occupée de maintenir le traditionnel **voyage au Ski** !

En négociation syndicale : Le bilan n'est pas des plus réjouissant puisque la plupart des accords proposés par la direction étaient bidon et n'essayaient même pas d'inclure une seule de nos propositions et que les idées de la direction n'impliquent aucune action véritablement engageante. Nous avons donc dû refuser de signer certains accords creux. Nous nous en désolons, mais nous restons sur une ligne **constructive** s'inscrivant dans la **démarche syndicale** en proposant des revendications construites à partir de **vos avis et retours**.

Nous sommes sur une *année électorale*, notre ambition reste identique et transparente : l'**amélioration des conditions de travail** !
Nous souhaitons renforcer nos équipes, donc faire appel à vous. Afin de constituer une liste de futur représentant (syndiqué ou non !) prenez contact avec nous afin de travailler tous ensemble: cgt.smile@gmail.com

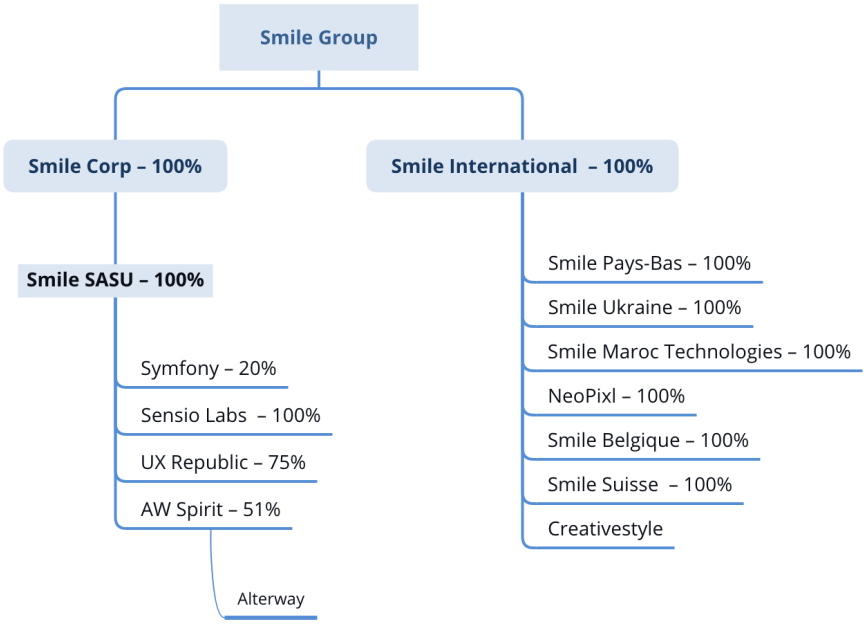
Des rachats, encore et toujours des rachats…

La structure de Smile à pas mal évolué depuis quelque années, voici la ce qu'on en a déduit:

Smile a fait l'acquisition de plusieurs filiales ces dernières années comme Symfony ou Sienso Labs sur lequel nous sommes passés à 100% de capitaux.
UX-Republic plus récemment et cette année Alterway qui a créé des changements particuliers.

En effet des collègues Smile ont été transférés dans Alterway et donc ne sont juridiquement plus dans notre périmètre. Des nouveaux collègues venant de Alterway nous ont rejoints. Les Élus et les Syndicats ont demandé à avoir les documents pour travailler sur "l'harmonisation" des accords et avantages. Mais que nenni, la Direction a laissé lettre morte à nos demande et aujourd'hui on voit des suppressions d'avantages que Alterway avait ! Comme par exemple une compensation pour les déplacements à vélo que nous demandons depuis maintenant 5 ans !
Camarade ex-Alterway, n'hésitez pas à prendre contacte avec nous:
https://www.cgtsmile.fr/index.php/contact/nous-contacter/

Ces rachats et mouvements à Smile ne sont pas sans conséquence, par exemple, UX-Republic a été acheté après la crise covid en 2021 directement en cash. Ce qui a pour conséquence de faire baisser le résultat fiscal, qui est la base de calcul de la participation. D'autre part, la vente de Ops et les remontées de dividendes de Sensiolab sont hors résultat fiscal, ils apparaissent donc dans le résultat net qui lui est positif à plusieurs millions. Ce qui permet tout de même à Smile de reverser 3M€ de dividende pour rembourser l'emprunt d'actionnaires que nous ne croisons jamais dans les couloirs des agences.



Les Élus et les Syndicats ont demandé à ce que le calcul de participation prenne en compte le résultat net et non fiscal afin que nous, salarié·es producteur et productrices de valeur puissions toucher aussi les fruits de notre travail. Mais la Direction nous a encore une fois de plus ignoré lors des Négociations Annuelles Obligatoires.

N'hésitez pas à exprimer votre mécontentement, car c'est celui-ci qui permettra d'améliorer vos conditions.

Négociation sur l'égalité professionnelle 2022

Les précédentes négociations sur ce sujet se sont soldées par un échec, la direction ne prenant pas en compte nos remarques elle a mis en place un plan d'action unilatéral.
Les inégalités salariales sont bien en dessous de la moyenne nationale, mais elles existent malgré tout dans les métiers du commerce plus que dans la production. Sur ces négociations la Direction nous a fourni plus de détails par catégorie métier pour travailler.

Voici en résumé les revendications que nous souhaitons mettre en avant :
1- Un budget réservé pour agir sur les inégalités : budget d'augmentation spécifique dans les métiers où des écarts sont visibles
2- Une procédure d'alerte claire et déterminée : La boite email alerte@smile.fr a été créée mais aucune transparence sur les procédures de traitement des sujets n'est connue. Il faut clarifier les actions
3-A: Un vrai congé enfant malade: mise en place effective jusqu'à trois jours de congé lorsqu'un enfant est malade
3-B : Prise en charge de frais garde d'enfant lors de la formation: permettre la prise en charge des frais de garde d'enfant en cas de formation hors temps de travail
4- Recrutement : Campagne spécifique pour le recrutement et attirer plus de femmes

Pour plus de détail sur le sujet et lire nos revendications plus précise nous vous inviton à lire notre article complet sur notre site :
https://www.cgtsmile.fr/index.php/2022/06/03/negociation-egalite-professionnelle-2022/

Remontez ce que vous en pensez en remplissant cette enquête :
https://yourls.tansorier.fr/cgtsmileenquete202207

Négociation sur l'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

La CGT-Smile et le Specis-UNSA ont travaillé sur des revendications pour ces négociations qui ont lieu pour la première fois à Smile.

La question du handicap est un enjeu de société important.
Le taux de chômage des personnes en situation de handicap atteint 19% en mars 2019 soit 10% de plus que la moyenne nationale.
Sur les 102 100 entreprises, 17% seulement remplissent leurs obligations d'emplois par l'emploi direct et le recours à la sous-traitance.

La législation met en place une obligation pour les entreprises françaises d'embaucher 6% de travailleureuses en situation de handicap. À défaut, les entreprises doivent payer une contribution à l'AGEFIPH[1].
Smile a payé en 2021 la somme de 232 825.12 € de contribution. Cet argent pourrait servir à d'autres choses à Smile, comme améliorer les conditions de travail notamment pour les salarié·es en situation de handicap.

Dans le but d'améliorer les conditions des travailleurs et travailleuse, voici les propositions simplifié faite par l'intersyndicale :

1. Journées d'absence autorisées pour les salarié·es reconnus en situation de handicap : 6 demi-journées autorisées et payées par an pour effectuer les démarches administratives
2. Majoration des cotisations pour les salarié·es ne pouvant être à temps plein : cotiser sur une base de 100% prise en charge par l'employeur
3. Assurer l'aménagement du poste de travail et rendre plus simple et fluide la demande de matériel adapté : Mise en place d'une procédure de demande de matériel dédiée à Smile
4. Faciliter la déclaration de reconnaissance de la qualité de travailleureuse handicapé: mettre en place une procédure d'accompagnement et de détection à la possibilité de se déclarer travailleureuse en situation de handicap
5. Soutien aux salarié·es aidants familiaux : 10 jours de congé payés aux aidants familiaux
6. Assurer l'accessibilité à l'ensemble des agences: Permettre à tous les locaux d'être accessible aux personnes à mobilités réduite
7. Formation et sensibilisation du personnel : mise en place de formation pour les personnes ayant un rôle d'encadrement, RH, directions, etc.
8. Participation de Smile aux options de la mutuelle : prise en charge des options 2 et 3 de la mutuelle par Smile pour les travailleureuses en situation de handicap

Pour plus de détail sur le sujet et lire nos revendications plus précise nous vous inviton à lire notre article complet sur notre site :
https://www.cgtsmile.fr/index.php/2022/05/16/negociation-handicap-2022/

Remontez ce que vous en pensez en remplissant cette enquête :
https://yourls.tansorier.fr/cgtsmileenquete202207

[1] https://fr.wikipedia.org/wiki/Association_de_gestion_du_fonds_pour_l%27insertion_professionnelle_des_personnes_handicap%C3%A9es

Qualité de Vie et Conditions de Travail

C'est une nouvelle négociation qui devrait s'ouvrir d'ici peu.
La CGT Smile souhaiterait porter certains sujets comme :

- Permettre aux travailleureuses étranger (13% à Smile) de se débloquer du temps pour effectuer les démarches administratives nécessaire
- Améliorer les Tickets Restaurants : augmentation du prix du ticket et de la part employeur
- Mettre en place un Forfait Mobilité Durable pour celleux qui se déplace à vélo ou covoiturage
- Avoir du matériel commes des dock ou des support pour PC
- etc

Il y a plein de sujets sur les conditions de travail, mais nous souhaiterions avoir votre avis pour compléter nos revendications et qu'elles s'inscrivent dans une réelle amélioration des conditions.

Remontez ce que vous en pensez en remplissant cette enquête :
https://yourls.tansorier.fr/cgtsmileenquete202207

Retraite, hôpital, service public, la bataille sociale !

Pas besoin de rappeler la casse que le service public a subit avec les derniers gouvernements et notamment à travers les hôpitaux que la crise du covid à révélé. L'enseignement baladé et dénigré. Mais aussi les efforts délibérés pour détruire ce que nous avons de plus beau : le système général de la sécurité sociale à travers la tentative de réforme des retraite de 2019.

Rebelote, le nouveau quinquennat annonce une rentrée sociale "dynamique" avec l'attaque d'une nouvelle réforme du système de retraite.
Et oui, soit disant que ça irait mal dans les caisses de retraites… Que nenni, en vérité le COR (Conseil d'Orientation des Retraites) indique bien dans son dernier rapport[2] que les comptes sont à l'équilibre jusqu'en 2070. Donc nul besoin de réformer l'âge de départ à la retraite !
Les retraites sont financées par les actifs via les cotisations sociales (et non l'impôt) en grande majorité. Il est indispensable de maintenir des cotisations à une hauteur permettant à tout à chacun de vivre sa retraite. Et pour cela il faut commencer par arrêter de tout défiscaliser. Chaque heure de travail doit être prise en compte dans la participation collective.
La première action tout simple serait de garantir un salaire égal entre les hommes et les femmes, ainsi les cotisations sociales seraient payées à la hauteur du travail et permettrait l'assurance du maintien des retraites pour toutes et tous sans allongement de la durée des années de travail et sans ouvrir le marché aux capitaux privés.

Et oui l'objectif est toujours même qu'en 2019 :
- ***Pourquoi ?*** Les banques et les assurances veulent mettre la main sur les 14 % de PIB qui, grâce à nos cotisations, financent les retraites par répartition et échappent à la spéculation.
- ***Comment ?*** En faisant chuter le montant des pensions pour contraindre celles et ceux qui en ont les moyens de se tourner vers l'épargne retraite, la capitalisation.

Ce serait une triple peine :
- ✖ AUCUNE garantie de récupérer votre épargne ;
- ✖ la financiarisation de nos entreprises et de notre travail ;
- ✖ l'affaiblissement de notre sécurité sociale.

C'est pourquoi la CGT appelle les ingés cadres techs et professions intermédiaires à se mobiliser autour de deux points forts de la bataille sociale à venir : la nécessité d'abaisser l'âge effectif de départ à la retraite et celle d'augmenter les salaires et de reconnaître les qualifications professionnelles.

Prochaine mobilisation nationale prévue le **29 septembre**, notez la date !

[2] https://www.cor-retraites.fr/