



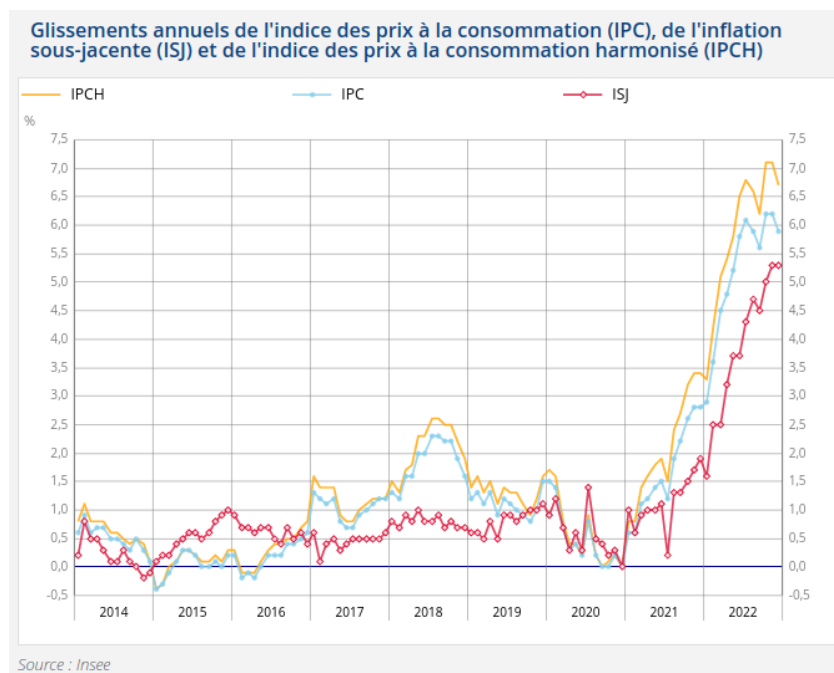
# Rémunération, Participation et avantages : Revendications portées par la CGT-Smile

v1 du 08 février 2023

L'année 2022 s'est inscrite dans une reprise d'activité "normale", et les objectifs de résultats de Smile France et Smile Group sont là.

Sur la carte de vœux du Comex, on peut y lire "*Ensemble, plaçons 2023 sous le signe de l'engagement*". Les salarié-es l'ont été en 2022, nous attendons que la Direction le soit pour 2023 en assurant notamment la réapparition de la participation.

En 2022, les prix à la consommation augmentent de +5,9 % sur un an 2022 comme l'indique l'Insee:



Par conséquent, les salarié-es s'attendent à ce que leur augmentation ne soit pas en dessous de cet indice, mais bien en dessus afin de comprendre une augmentation liée à leur montée de qualification au cours de l'année.

Suite à l'[expertise du CSE](#) sur la situation économique et financière de l'entreprise, il s'est avéré que Smile France portait une dette (rachat d'Alterway) qui habituellement était portée par le groupe pour le rachat de filiale. Rachat qui génère des dividendes qui sont généralement remontés directement à la holding.

Ceci a pour conséquence pour la troisième année consécutive de faire disparaître la prime de participation. Ce qui provoque un énervement très palpable et particulièrement irritant du

fait que Smile génère tout de même des profits avec des remontées de 3M€ de dividende à la holding sur cette même année 2022.

Ceci ne doit plus avoir lieu, et la production de valeur doit profiter à ceux qui la produisent !

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

<b>Préambule: l'état des finances</b>	<b>4</b>
<b>Le salaire</b>	<b>4</b>
Augmentation collective	4
Augmentation individuelle	5
<b>Participation &amp; Intéressement</b>	<b>5</b>
Reprise de la dette par la holding	5
Le calcul de la prime de participation	6
Répartition de la prime de participation	6
Mise en place d'une prime d'intéressement	6
<b>Paie sur 12 mois</b>	<b>7</b>
<b>Ticket Restaurant</b>	<b>7</b>

# 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 signer ont augmenté sur l'année 2022 par rapport à l'année 2021. Ce qui laisse présager un bénéfice pour cette année.

*Pour autant nous attendons les chiffres de l'année 2022 afin de pouvoir échanger sur de vraies données.*

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%. Avec une

augmentation de 2,6% en 2021 alors que l'inflation était de 2,8% sur cette même année.

Le salaire moyen à Smile est de l'ordre de 46k€ (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, l'évolution de l'inflation, et la notion de production de valeur ajoutée.

En 2022, l'inflation sur l'année est de +5,9% d'après l'insee. Donc +15,1% rien que pour l'énergie et +12,1% pour l'alimentation !

Il est donc indispensable qu'une augmentation collective soit effectuée afin de respecter l'égalité de traitement et qu'aucun collègue ne se voit perdre en salaire au rapport de cette inflation.

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 demande à ce qu'une augmentation collective de 4 150€ soit mise en place pour chaque salarié·e peu importe son poste.**

*Pourquoi 4150€ ?*

*Si on considère une masse salariale de l'ordre de 58M€ en 2021<sup>1</sup> et une augmentation de 5,9%, cela représente 3,4M€ d'augmentation globale.*

*Sachant que nous étions 828 salarié·es en 2021 en moyenne, cela fait 4144€ par salarié·es d'augmentation.*

## 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 demande une enveloppe d'augmentation sur une base de 3% de la masse salariale hors augmentations collectives.**

## Participation & Intéressement

En s'appuyant sur le travail du CSE, nous reprenons leur propositions pour corriger les inégalités :

- La dette ne doit plus être portée par Smile SASU, mais par le groupe.
- Si la dette reste portée par Smile SASU, alors il faut un accord dérogatoire pour bénéficier des Dividendes dans le calcul de participation et investir le restant dans les conditions de travail.
- Il est possible aussi de mettre en place une prime d'intéressement indexée sur l'EBITDA<sup>2</sup> du groupe.

Voici donc nos trois propositions plus une sur la répartition de la participation.

## Reprise de la dette par la holding

Il y a dissonance entre l'objectif de Smile de promouvoir un système de filiale afin de faire remonter des dividendes à la holding et la finalité de quelle entité porte la dette pour le rachat de ces filiales.

Si Smile France porte la dette alors elle doit profiter pleinement des remontées de dividende associées de ses filiales

Si ces dividendes ont pour objectif de remonter à la holding, alors la dette du rachat de ces filiales doit entièrement être supportée par la holding.

---

<sup>1</sup> Salaires + cotisation sociale. On utilise les chiffres de 2021 en attendant d'avoir les chiffres de 2022

**La GCT Smile demande à ce que la dette portée par Smile France soit entièrement reprise par Smile Group.**

## Le calcul de la prime de participation

En 2020 et 2021 les résultats fiscaux étaient négatifs alors que le résultat net de l'entreprise était largement positif, permettant de remonter des dividendes à la holding.

Malgré le fait que smile génère de l'argent, les salarié-es n'y ont pas eu le droit alors que ce sont eux qui sont les producteurs de valeur et actifs dans le fonctionnement de la société.

Afin d'inclure les salarié-es aussi dans la plus value net de l'entreprise et 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 propose 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 demande à ce que seul le critère de la présence soit pris en compte, et que le résultat soit réparti uniformément entre les salarié-es.**

## Mise en place d'une prime d'intéressement

L'EBITDA est un indicateur financier américain. Son but est de mesurer la rentabilité brute du cycle d'exploitation de l'entreprise. C'est équivalent à l'Excédent Brut d'Exploitation (EBE<sup>2</sup>).

Comme l'EBITDA est ce qui fixe les objectifs de l'entreprise, et donc ce qui permet de valoriser le capital. Les salarié-es ont eux aussi droit à toucher le fruit de leur investissement tout au long de l'année.

---

<sup>2</sup> Excédent Brut d'Exploitation (EBE) = Valeur Ajoutée + Subventions exploitation – Impôts et taxes – Charges de personnel

**La CGT Smile demande à ce qu'une prime d'intéressement soit créée et qu'elle soit indexée sur la valeur de l'EBITDA de Smile France.**

## 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 paie classique sur 12 mois pour faciliter toutes les démarches côté Smile et salarié-es

**La CGT Smile demande 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'augmentation des titres restaurant est une demande récurrente des salarié-es.

L'inflation a aussi touché l'alimentaire, ce qui fait qu'il est normal de revoir le titre des Tickets Restaurant.

**La CGT Smile propose donc une augmentation des Tickets Restaurant à 9€ ainsi que la part patronale à 60%.**