

# Négociations annuelles, We need you !

## Que sont les NAO ?

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sont un temps fort de la négociation en entreprise, les syndicats représentatifs sont invités à venir négocier avec la Direction Générale autour des grands thèmes suivants :

- les salaires,
- les conditions d'emploi,
- l'égalité homme-femme,
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Les syndicats ont donc à porter les revendications des salariés auprès de la direction. S'ensuit, en cas de succès des négociations, un accord.



## Notre démarche

Afin de porter au plus haut vos revendications, nous avons choisi une démarche intersyndicale et collaborative permettant à tous de s'impliquer.

Nous vous invitons à :

- Prendre connaissance des revendications portées par les syndicats
- Répondre à notre enquête
- Pour être au plus près de vous, nous souhaitons organiser des entretiens et réunions afin d'étoffer notre plate-forme revendicative
- Nous rejoindre sur Slack pour discuter <https://smile-group.slack.com/NAO2017>
- Vous inscrire sur la liste du SPECIS : [goo.gl/QCjMVk](http://goo.gl/QCjMVk)

Nous sommes convaincus que c'est par cette démarche unitaire que nous ferons avancer la situation et vos revendications. Parce que les résultats de l'année 2016 ont été particulièrement bons. Nous attendons beaucoup de ces négociations.

Répondre à notre enquête :

<https://goo.gl/oeNXiA>



Cette enquête sur les salaires vous permet de donner votre avis sur les revendications, faire remonter des points qui nous auraient échappés, prendre contact...

N'hésitez pas à en parler à vos collègues !

# Les revendications portées aux NAO

## Salaires et conditions de travail

### Augmentation générale des salaires fixes de 1.8%

Cette augmentation correspond à l'évolution générale des salaires des cadres pour 2017. Nous souhaitons que les smiliens bénéficient d'une augmentation générale des salaires afin de suivre l'évolution nationale. Les augmentations individuelles peuvent bien évidemment s'ajouter à cette augmentation générale.

### Prime des commerciaux retour de la prime au prorata

Les commerciaux se sont vu imposer une nouvelle façon de calculer leur variable. Il n'est plus délivré au prorata de la complétion de l'objectif. Le seuil de déclenchement est maintenant à 70%.

### Prime au prorata en cas de départ

Pour toucher les primes sur objectifs, il faut depuis deux ans être présent dans l'entreprise au moment du versement de la prime. En cas de départ, le salarié perd donc sa prime. Nous demandons le paiement de la prime au prorata de la complétion des objectifs en cas de départ.

### Établir des salaires minimums par poste

Afin d'éviter que certains salariés ne soient sous-payés, nous souhaiterions établir des salaires minimums à Smile en fonction des types de poste et agences. Ceux-ci doivent être connus de tous.

### Salaires sur 12 mois

Le 13ème mois à Smile ne constitue pas une réelle prime. Les salaires négociés sont versés sur 13 mois au lieu de 12. Nous pensons que le versement sur 12 mois serait plus avantageux (voir enquête salarié sur la question).

### Réviser certaines dispositions du forfait jour

Les RTT revendues sont majorées à 10% ce qui est en-dessous de la convention collective qui prévoit une majoration de 20 à 35%.

La convention collective définit que, pour être au forfait jour, les salariés doivent être au moins payés 120% des minimas conventionnels. L'accord d'entreprise de Smile prévoit une paie à minima de 115%. Il faut que Smile se conforme à la convention.

### Augmentation du budget social du CE

Le budget social du CE est de 50k cette année (0.16% de la masse salariale). Ramené au nombre de salariés, ceci donne environ 59€/an.

Avec un budget si faible, il est impossible de mettre en place une activité sociale à Smile. C'est très dommageable car un CE avec des activités et des avantages permettrait d'améliorer les relations sociales au sein de l'entreprise.

### Déplacement mise en place d'une compensation pour les déplacements des cadres

Bien que le code du travail le prévoit expressément, la mise en place de compensation pour les déplacements (financière ou sous forme de RTT), l'accord d'entreprise ne prévoit rien pour les cadres. Nous souhaitons que soient ouvertes des négociations. Ces négociations sur les transports devraient aussi inclure la question du voyage en première classe pour les ingénieurs et cadres. Ces conditions de transport sont garanties par la convention collective.

### Transformation du salaire sur objectif en salaire fixe pour les assistant(e)s

Depuis un an, les assistant(e)s se sont vu attribuer un salaire sur objectif. Ils/Elles n'ont cependant que très peu de prise sur les objectifs fixés. Nous demandons donc la transformation de cette prime en salaire fixe.

### Octroyer le même nombre de RTT aux anciens OW

Les anciens salariés d'OW travaillent 220 jours par an lorsque les smiliens travaillent 218 jours. Ils n'ont pas le même nombre de RTT.

### Financement de la prévoyance à 100 % par l'employeur

La part financée par l'employeur est passée cette année de 50 à 70%, ce qui est en soit déjà un progrès. Cependant, les élus ont découvert que la Convention collective nationale des cadres prévoit le financement d'une prévoyance plus coûteuse à 100% par l'employeur. Dès lors, nous demandons à ce qu'à minima Smile finance la prévoyance choisie à 100%

## **Égalité professionnelle**

### Augmentation des femmes en retour de congé maternité

Le Code du travail prévoit qu'au retour de maternité, les femmes puissent bénéficier d'une augmentation égale à la moyenne des augmentations à poste comparable. Nous demandons que soit mis en place à Smile un dispositif afin de respecter la législation.

### Participation de l'entreprise à la garde des enfants

Pour permettre la progression équitable des carrières, nous demandons à ce que Smile participe aux frais de garde d'enfants en cas de contrainte professionnelle. En cas de déplacement occasionnel imposant la nuit hors du domicile personnel l'entreprise devrait participer aux frais de garde d'enfants.

### Paiement des jours de congé enfant malade

Le paiement des jours "congé enfant malade". Le code du travail permet aux parents de prendre entre 3 et 5 jours de congé sans solde pour garde d'enfant malade (L1225-61). Nous demandons à ce que l'entreprise maintienne le salaire pendant les congés enfant malade.

D'autres conventions collectives (industrie, commerce) garantissent des droits sur ce point, la nôtre non. Nous demandons une politique volontariste de l'entreprise.

### Promotion du congé paternité

La convention collective, par un accord de 2014, prévoit le complément du salaire à 100% pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté. Ce droit est mis en place à Smile, mais de nombreux salariés n'en ont pas bénéficié.

Pour que la garde des enfants soit partagée plus également dans le couple, nous pensons que le congé paternité doit être allongé et demandons à l'entreprise d'agir en ce sens en ajoutant une semaine à ce congé.