

Juin 2018



ACTU
CFDT

En 5 ans, la Sacem a connu une croissance de 12,5%, 5 fois plus que l'inflation sur la même période ! Dans le même temps, les charges étaient en croissance de 8 M€, soit 0,4%, dont 1 M€ de masse salariale, le reste étant principalement de l'investissement informatique. **La Sacem a donc enregistré un gain total de collectes en 5 ans de plus de 100 millions d'euros, dont plus de 90 M€ mis en répartition et 8 M€ affectés au compte de gestion, dont 7 M€ en investissement informatique.** Les perspectives initiales de nos stratèges pour la période 2012 à 2018 était une croissance à 0,6%, soit un gain de 30 M€ en 6 ans. **Malgré ces excellents résultats, la Négociation Annuelle 2017 s'est soldée par un non à tout, une fin de non recevoir. Une gifle aux salariés. Et pendant ce temps là, la réduction des effectifs continue.**

D'un côté, la forte croissance des droits collectés, l'augmentation du nombre de sociétaires, l'importante croissance des droits à répartir, l'explosion du volume d'œuvres à traiter, de nouvelles missions à mener et de l'autre, toujours moins de salariés, de salaire, de temps. Oui nous défendons les sociétaires, oui nous sommes encore engagés et motivés au service de la grande cause, celle du droit d'auteur, non ce combat ne peut avoir les salariés pour victimes.

Oui, il nous faut désormais entrer en résistance passive **en refusant désormais de participer à cette spirale infernale du toujours plus de collectes avec toujours moins de salariés.** Il nous faut également entrer en résistance active en participant massivement au mouvement intersyndical du 19 juin.

Oui, les situations sont diverses dans l'entreprise, oui nous devons tous être solidaires, siège et réseau, employés, agents de maîtrise et cadres car nous sommes tous concernés. Oui la date de l'assemblée générale des sociétaires précipite l'appel à la grève, **le 19 juin, faisons nous entendre de la Direction, alertons les sociétaires !**

**TOUTE LA SACEM
(SIÈGE ET RÉSEAU)
EN GRÈVE
LE 19 JUIN**

**La preuve
par 3
ou
Les très
bonnes
raisons de
faire grève**

1**LES EFFECTIFS,****LA SPIRALE INFERNALE**

Depuis plusieurs années, la Direction poursuit avec obstination la réduction des effectifs. Cette destruction de l'emploi se fait sans le moindre discernement, au seul gré des "opportunités", des lubies du moment. Le résultat, nous le connaissons tous et le vivons au quotidien : c'est une charge de travail qui est, dans bien des cas, devenue telle que nous ne parvenons plus à remplir correctement nos missions.

Des droits ne sont pas collectés, les programmes à faible valeur ne sont plus répartis au titre, la répartition est de plus en plus faite à la louche ou à la tête du client. Ce sont des téléphones qui sonnent dans le vide, des messages qu'on a même plus le temps de lire... Et des services, des délégations, des équipes de plus en plus désorganisés.

**Des salariés Désabusés...
Démotivés... Désengagés
Qui espèrent mieux**

2**L'ABSENCE DE RECONNAISSANCE**

Salariale : les collectes augmentent, les charges stagnent ou presque, le net à répartir est donc en hausse constante et, malgré cela, l'évolution du taux du point ne suit même pas l'inflation, pour preuve : 2013 : 0% – 2014 : 1% - 2015 : 0% – 2016 : 1,12% - 2017 : 0% soit une augmentation totale sur la période de 2,1% contre une Inflation à presque 3% sur la même période. Et sous la pression, la Direction nous promet un généreux + 0,6% à la rentrée !

Sur la même période, l'écart entre la moyenne des 10% des salariés les moins rémunérés et les 10% les mieux rémunérés s'est creusé. Cerise sur le gâteau, pour nos dix salariés les mieux payés, leur rémunération a bondi de plus 10,5% entre 2016 et 2017, plus 10,5% ! **Où est l'équité ?**

Un travail souvent réalisé en mode dégradé : côté réseau, des réformes livrées sans évolution des outils, citons : les campings, les festivals, les salles de spectacle, la restauration rapide...

Côté répartition, des outils de documentation et de répartition dysfonctionnant souvent complétés ou doublés par des tableurs Excel, ou autres bricolages individuels. De nouveaux outils attendus pour lesquels nous ne connaissons pas encore les gains réellement apportés mais que la Direction anticipe déjà.

Jean-Noël TRONC au C.E. extraordinaire de mai a affirmé que nos outils informatiques fonctionnaient bien mieux et donc dans son esprit, que la qualité du travail et la qualité de vie au travail des collaborateurs se sont améliorées». **La Direction méconnaît totalement le quotidien des salariés.**

3**UN CONFLIT DE VALEUR, DES INQUIÉTUDES BIEN RÉELLES DES SALARIÉS FACE AUX RISQUES :**

Pour les sociétaires, la croissance des volumes d'œuvres à répartir et le nombre de sociétaires d'un côté, la diminution des moyens et la déficience des outils de l'autre, entraînent un risque de recentrage sur l'essentiel : les sociétaires les plus importants, les programmes à plus forte valeur. Les salariés craignent une croissance des réclamations, la montée en puissance de la grogne des sociétaires et d'être ainsi en première ligne pour défendre des valeurs qui se seront éloignées de celles de l'entreprise à l'origine, des leurs. **La Sacem s'éloigne dangereusement de ses valeurs d'équité.**

Pour les clients utilisateurs du répertoire, faute de moyens, un recentrage sur les collectes à forte valeur ou spontanément déclarées au détriment des petites ou des «oubliées, pas vues». Les salariés craignent la multiplication de zones de non droit, y compris dans des zones à potentiel. Les salariés craignent qu'une forte discrimination entraîne une contestation plus générale et une remise en cause de la légitimité de la collecte dans certains secteurs de la légitimité de la collecte. Outre cela, des «petits» spectacles vivants pour lesquels les droits ne sont pas collectés, ce sont aussi des pertes de revenus pour de «petits sociétaires». **La Sacem s'éloigne dangereusement de ses valeurs d'égalité de traitement.**

LA GRÈVE :**COMMENT ÇA MARCHE ?**

- ⇒ *Contrairement au secteur public, il n'est nul besoin, dans une entreprise du privé, de déposer un quelconque préavis de grève, individuel ou collectif. Chacun peut donc se déclarer gréviste au dernier moment, la veille ou le jour même.*
- ⇒ *Rien n'interdit cependant d'indiquer à l'avance à votre responsable votre intention de vous joindre au mouvement.*
- ⇒ *Ceux d'entre vous qui avaient déjà posé des congés ou une RTT pour le 19 juin peuvent demander à la DRH de déplacer cette journée. Cette demande est de plein droit mais doit être effectuée à l'avance. Après il sera trop tard.*
- ⇒ *Dans tous les cas, il convient de signaler votre temps de grève à votre gestionnaire Alice.*

Le droit de grève ne s'use que si on ne s'en sert pas.

CHRONIQUE D'UNE OCCASION MANQUÉE

Le 25 mai, Jean-Noël TRONC présentait, au cours d'un Comité d'Entreprise extraordinaire, les orientations stratégiques 2018. Les élus pensaient naïvement que ce serait l'occasion d'échanger sur les conséquences de ces orientations sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail... ils ont eu droit en retour à une analyse complète de notre environnement, du marché de la gestion collective, ainsi qu'à la présentation des défis et réponses en mode vision lointaine, la terre vue de la lune. Un discours en spirale qui a consisté à s'éloigner progressivement du centre, les préoccupations des salariés. Le décalage entre les attentes et le discours fut grand, une occasion manquée.

En préambule, les élus ont interpellé Jean-Noël TRONC sur les résultats du sondage proposé par le Comité d'Entreprise fin mars à tous les salariés, les nombreux témoignages émanant de tous les secteurs de l'entreprise. Dans nombre de ces témoignages, des salariés expriment une dégradation des conditions de travail, une charge excessive, un malaise résultant d'un décalage entre l'image que la Sacem veut donner d'elle et la réalité d'un quotidien bien différent. Après avoir minimisé le taux de participation, le Général Gérant a, du bout des lèvres, reconnu que la souffrance pouvait exister ici ou là sans s'étendre à l'entreprise. Le thermomètre de Jean-Noël TRONC, c'est Jean-Noël TRONC, ses rencontres avec des salariés, notamment ceux du réseau au cours de son «tour de France», tous épanouis nous a-t-il dit ! Dans ce genre de situation, le rapport est tellement inégal que le thermomètre ne relève que des températures positives et cela Jean-Noël TRONC le sait très bien. S'il est tellement convaincu, il peut toujours tenter le coup de Janaillac, la botte devenue célèbre portée au train d'atterrissage du patron d'air France. En attendant, les organisations syndicales invitent tous les salariés si épanouis à quitter leur poste le 19 juin. Saisissons l'occasion de nous faire collectivement entendre et, pour éviter la bataille de chiffres que ne manquera pas là encore de déclencher la Direction, soyons nombreux.

Passé ce préambule, au cours de la présentation qui a suivi cet échange, Jean-Noël TRONC a eu l'occasion de se faire le défenseur de l'égalité homme/femmes et de la diversité en faisant la promotion du recrutement de jeunes issus de banlieues en ... contrat pro ! 40 000 jeunes oubliés aux portes de Paris assoiffés de travail, une bombe à retardement, nous a-t-il dit. Il venait de découvrir ce que nombre d'entre nous savent depuis longtemps car issus, habitant ou travaillant en banlieue. Jean-Noël TRONC qui fait la leçon à des élus du personnel sur l'égalité et la diversité, c'est quand même un peu l'hôpital qui se fout de la charité. Ajoutons que l'organigramme du CO-DIR est vierge de cette belle intention, pire côté égalité, le déséquilibre a encore été amplifié lors du remplacement de Véronique SINCLAIR à la tête de la DSI, encore une occasion manquée.

Le troisième grand moment de cette présentation aura été ce discours en spirale débuté par la matinale de France culture, le logo Sacem, pour se poursuivre par le positionnement de leader mondial de la Sacem, quitte à comparer des choux et des carottes, aux oubliettes les précautions sur les chiffres de Christophe WAGNIER. Une Sacem plutôt deuxième, voir troisième avec les chiffres de Christophe, aujourd'hui première avec ceux de Jean-Noël, simple question d'angle et de message que l'on souhaite faire passer. Ensuite, après une étape par la Suisse, Monaco et la Polynésie, cherchez l'intrus, Jean-Noël TRONC nous a exposé sa vision stratégique à l'international : «la SACEM doit s'autoriser l'achat de sociétés, constituer des sociétés de collectes à l'étranger». Il aurait pu ajouter « on est N°1 oui ou m... ». Dire qu'en 2015, la commission économique du Comité d'Entreprise se plaignait d'un manque d'ambition de notre Sacem à l'international, quel revirement ! Pas le temps de poser la question des ressources que l'esquive arrive, il n'y a pas de projet concret, ce sont des idées. Nous sommes bien certains que notre champion, fédérateur des industries culturelles à l'export, saura les faire prospérer, mais nous étions bien loin de nos attentes sur les conséquences de la stratégie. Jean-Noël pouvait alors quitter la base, il était attendu pour une conférence en mondovision. L'écart, entre d'un côté la présentation de Jean-Noël TRONC et de l'autre la réalité des salariés et l'attente des représentants du personnel, est tellement important que seul un mouvement de grève pourrait obliger la Direction à infléchir sa politique.

Le 19 juin, les salariés cessent le travail et réclament collectivement :

- ☛ **Le gel durable de la politique de compression du personnel**
- ☛ **Une meilleure reconnaissance passant, entre autre, par une revalorisation du taux du point bien supérieure aux 0,6% annoncés pour l'automne.**
- ☛ **Le remplacement de tous les départs et le renforcement des équipes les plus exposées**
- ☛ **Un retour sincère aux fondamentaux de la Société dans ses relations avec les diffuseurs et les sociétaires.**

VIRAGE PREMIUM : SORTIE DE ROUTE ?

L'enquête menée par le comité d'entreprise auprès des salariés fait ressortir un très large sentiment de malaise. L'évidente aggravation des conditions de travail en serait-elle la seule cause ? Le malaise est également dû au décalage entre l'image que la Sacem veut donner d'elle et la réalité vécue de l'intérieur. Cette réalité semble claire : plus de chiffres et moins d'humain(s), plus de cash et moins de coop, plus d'industrie et moins de culturel. De nouveaux déséquilibres apparaissent. En clair, le pacte social et éthique noué par les salariés avec leur entreprise se délite gravement.

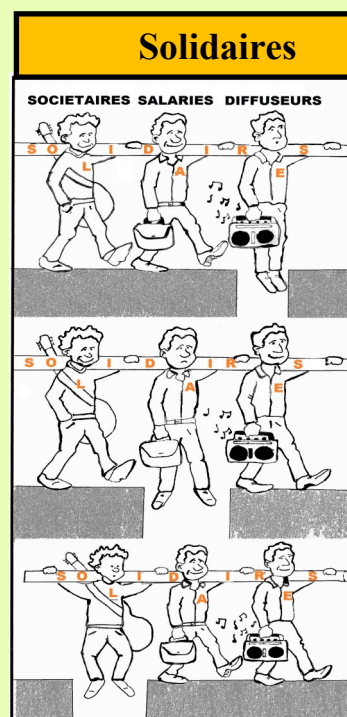
Côté collecte, un virage se confirme. Nous sommes entrés dans l'ère de la REAL KOLLECTE. Moyens humains en baisse, l'entreprise privilégie de plus en plus nettement les collectes importantes au détriment des petites. En avant pour la logique Premium : priorité absolue sur les 30% de clients utilisateurs représentant 70 % des collectes. Pour le reste, offrons la déclaration spontanée en ligne aux diffuseurs gentils, légalistes ou anxieux. Pour les autres, allons-y pour le marketing en mode arrosage automatique avec des succès très mitigés. Les risques sont évidents : l'inégalité de traitement des diffuseurs que Sacem pro ne saurait contenir et pour les salariés, viscéralement attachés à l'équité, un manque d'adhésion à ces principes. Petit à petit apparaissent des zones de non droit que les évolutions technologiques ne compensent que très partiellement.

Côté répartition, les mêmes causes produisent les mêmes effets. 15% de créateurs produisent 85% de la valeur. La réduction des moyens humains conduit la Direction à opérer des changements plus ou moins assumés qui vont de la simplification des adhésions au manque de traitement des programmes à faible valeur en passant par la création d'un service réclamation genre VIP. Ce faisant, nous nous dirigeons probablement à terme vers une répartition faite d'un peu plus de sondages ou d'analogique et un peu moins d'œuvre par œuvre. Vis-à-vis des sociétaires, une grande déception peut naître d'un sentiment de promesse non tenue que le programme Sacem PLUS ne saura contenir. Quant aux salariés, ils craignent là encore les entorses aux principes d'équité de traitement. Et s'ils comprennent la nécessité de s'intéresser de près aux besoins particuliers des sociétaires professionnels et définitifs, ils n'adhèrent pas forcément à la logique VIP.

Côté salariés la volonté affichée de la Direction d'aller vers plus de rémunération individuelle et proportionnelle, le choix des OKR à la DSI soit une gestion par objectif des entreprises ultra libérales du net ainsi qu'un dialogue social poussif toujours sans accord de droit syndical sont, pour nous, autant d'actes qui nous éloignent de la notion de coopérative et nous privent de notre inventivité sociale.

Le conflit éthique dont nous parlent nos collègues pourrait se résumer à l'écart entre la communication affichée sur la coopérative, « association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs » et une réalité bien différente tournée vers une logique bel et bien PREMIUM. Si notre politique consiste désormais à orchestrer la rencontre des 20% de plus gros clients avec les 10% de plus gros créateurs, d'autres que nous ne seront-ils pas mieux en situation pour le faire ?

Pour nous, et la plupart des salariés, créateurs et diffuseurs, le modèle de la coopérative est bien le modèle original qui permet d'asseoir la légitimité de notre objet social. La Sacem existe clairement autour de valeurs non cotées en bourse dans une économie de sens et fondée sur des valeurs qui placent l'homme comme acteur central. A défaut de cette ligne droite, elle risque très gros dans un virage mal contrôlé !



Je souhaite

adhérer à la

Cfdt - Sacem

Le parti pris de la solidarité

Prénom : NOM :

Service, DR ou DL : Coefficient :

Adresse personnelle :

Date et signature :

Je préfère verser ma cotisation :

- par prélèvement automatique
- par chèque

A retourner à : CFDT-SACEM à Neuilly - Tel. : 01 47 15 46 47 - cfdt@sacem.fr

