

**OCTOBRE  
2014**

**ACTU - CFDT**

# Faire moins avec moins

Ça y est, nous y sommes ! Ce que nous prédisions depuis des mois - en même temps que nous le redoutions - est en train de se réaliser : les collectes de l'année accusent, à fin août, une chute inquiétante de 2,4%. Une dégringolade qui vient, à l'évidence, sanctionner la stratégie suivie par la Direction actuelle et dont le plan de réduction des effectifs constitue la pièce maîtresse.

Et qu'on ne vienne surtout pas nous ressortir l'excuse ressassée des régularisations sur les gros contrats (Adsl, iTunes, Orange,...) imprévisibles et aléatoires. Cette chute constatée, en effet, ne découle en aucun cas d'une instabilité de nos perceptions "Licences" puisque celles-ci affichent, dans le même temps, une légère progression. Preuve au passage, s'il en fallait encore, que les régularisations ne sont pas, comme le soutient Jean-Noël TRONC, des produits exceptionnels qu'il faudrait isoler, mais bien au contraire un élément inhérent à notre modèle économique.

Si ce ne sont pas les Licences, ce sont donc bien les Droits Généraux qui plombent nos perceptions 2014. En accusant une baisse de près de 3%, ils en sont même la raison principale. Il faut quand même un certain toupet pour oser insinuer, comme le fait depuis quelques semaines le Directeur du réseau, que ces mauvais résultats sont la conséquence d'un relâchement des équipes régionales après la sombre période Fontana. Selon lui, après 18 mois sous pression permanente, elles auraient levé le pied sitôt la parenthèse refermée, entraînant *de facto* les Droits généraux dans le rouge. Et de les appeler à se ressaisir d'urgence.

Faut-il qu'il ait été aveuglé au point de ne pas voir que c'est, au contraire, la profonde désorganisation installée par Patrick FONTANA sur fond de baisse des effectifs qui commence à montrer ses effets ravageurs. Celui-ci prétendait, avec force coups de menton et propos tonitruants, vouloir faire du plus avec du moins. Et celui qui était à l'époque son adjoint, maintenant qu'il lui a succédé, ne dit pas vraiment autre chose. Sauf que la méthode Coué - qui est le bien commun de beaucoup de nos dirigeants - prouve une fois encore ses limites. Chez nous comme partout, avec du moins on finit toujours par faire du moins. C'est précisément ce qui est en train de se produire.

L'exemple de Paris est, à ce titre, particulièrement évocateur. Ce qui devait être la vitrine de ces nouvelles méthodes, le modèle de cette Sacem 2.0 chère à notre Direction, est aujourd'hui un champ de ruines. Une année entière de désordre et de confusion, de sermons incohérents et de coupes sombres dans les effectifs, se paie aujourd'hui au prix fort : -15% de chiffre d'affaire au sortir de l'été !

Bien que très moyenne par sa taille (avec moins de 1400 salariés aujourd'hui), la Sacem se comporte en réalité comme un lourd paquebot au milieu de l'océan : une fois atteinte la vitesse de croisière, ce n'est pas parce qu'on va couper brusquement les machines que le bateau va s'arrêter illico. Du fait de l'inertie de son poids, il continue au contraire à avancer un certain temps avant de stopper puis de dériver sous l'effet des courants. Que d'énergie faudra-t-il par contre dépenser pour le relancer dans sa course. Surtout si la météo n'est pas franchement propice.

STRATÈGES

P.M.P. = PREND MA PLACE ?

Il est sans doute encore un peu tôt pour pouvoir y lire distinctement une relation de cause à effet, mais il est actuellement certaines coïncidences pour le moins troublantes qui méritent qu'on s'y attarde un peu.

Apprendre en effet, coup sur coup, la procédure de licenciement, aussi brutale qu'injustifiée, contre une cadre du Contrôle de gestion, et des départs - ou mobilités - pas vraiment spontanés, par exemple à la Direction de l'International ou dans des domaines aussi stratégiques que Hot et Armonia laisse pantois. Chaque fois il s'agit de cadres connus et reconnus pour leur indéniable compétence, leur profond attachement à l'entreprise et qui, de surcroît, œuvrent sur des dossiers pour lesquels nos nouveaux dirigeants ont les yeux de Chimène. Jean-Noël TRONC et Christophe WAIGNIER, on le sait, ont placé le Contrôle de gestion au cœur de toute leur stratégie financière ; Hot, bien que ressemblant encore beaucoup à une coquille vide, est régulièrement présentée comme la priorité des priorités par notre Directeur Général ; quant à l'International, il doit lui permettre de conforter une stature que, par son étroitesse, l'hexagone ne suffit manifestement pas à lui procurer. Bref, les

trois œuvrent dans des secteurs sensibles, lourds d'enjeux et donc d'attention pour l'équipe dirigeante.

Est-ce complètement un hasard si ce début d'hémorragie touchant des cadres pas vraiment subalternes intervient au moment même où est constaté le recrutement d'un nombre croissant d'ex-prestataires-consultants, les fameux "stratèges" qui gravitent en permanence autour de Christophe WAIGNER. Issus, pour la plupart, du cabinet de conseil PMP, ils prennent chaque jour qui passe une place grandissante dans l'entreprise, et ceci dans la plus parfaite opacité. Personne ne sait au juste combien ils sont ni ce qu'ils font mais ils sont là et bien là. Et ils ont su, de toute évidence, se montrer indispensables auprès du stratège-en-chef.

Dès lors, la question mérite d'être posée : n'est-on pas en train d'assister à un de ces phénomènes de vases communicants où certains seraient fortement poussés vers la sortie afin de dégager l'espace pour ces recrues stratégiques ? S'il était avéré, un tel stratagème serait profondément révoltant.

*Selon le décompte que nous avons effectué, 8 "Stratèges" ont été recrutés au cours des 12 derniers mois. Ce qui représente une masse salariale annuelle de 1,7 M€.*

*A vous de faire les calculs...*

REPART'

PLUS DURE SERA LA CHUTE

Sans doute plus problématique encore que la baisse des perceptions (voir page 1) est la chute des répartitions. Pour la quatrième fois consécutive, en effet, celle du 4 octobre est en retrait par rapport à l'année N-1. Et pas qu'un peu. Cette fois c'est -14,2%.

Cette baisse des droits répartis est d'autant plus inquiétante qu'elle intervient dans un contexte a priori favorable : en 2013, les collectes ont été en hausse sensible pendant que les charges restaient quasiment stables. Les éléments étaient donc réunis pour que, 3 ou 4 trimestres plus tard, la répartition affiche mécaniquement une augmentation à peu près équivalente. Or, c'est l'inverse qui se produit.

Evidemment, comme chaque fois, Jean-Noël TRONC et Louis DIRINGER vont trouver des tas de raisons conjoncturelles pour justifier cette nouvelle contreperformance et tenter de rassurer le Conseil d'Administration. Des raisons

qui, pour la plupart seront d'ailleurs factuellement exactes. Sauf que lorsque le conjoncturel tend à devenir répétitif, on se rapproche à coup sûr du structurel.

Il ne faut pas aller bien loin pour comprendre les ressorts de cette situation ; ils sont pratiquement les mêmes que pour le volet perceptions. A la différence près que les conséquences sont beaucoup plus rapides en matière de répartition. Mais dans les deux cas, concrètement, l'équation à 4 facteurs {complexification des opérations / augmentation des volumes / outils informatiques / moyens humains} révèle un net déficit au détriment des derniers. En d'autres termes, l'automatisation de certaines tâches de documentation et de répartition est insuffisante pour absorber à la fois des volumes en constante croissance et des traitements toujours plus pointus. Il s'ensuit des retards qui s'accumulent au fur et à mesure que les effectifs diminuent.

C'est aussi élémentaire que cela, mais nos dirigeants, obsédés qu'ils sont dans leur chasse à l'emploi, continuent à préférer se voiler la face.

INTOX

NOS SALAIRES REMPLACÉS PAR DES PRIMES ?

Quelques chefs de service du siège ou hiérarques régionaux semblent prendre actuellement un malin plaisir à distiller, sur un ton plein de sombres sous-entendus, des informations parfaitement erronées concernant nos futures rémunérations. A les entendre, la Direction serait sur le point de mettre en place, pour l'ensemble des salariés du siège et du réseau, une part de rémunération variable adossée à de mystérieux objectifs. Et de préciser, surtout, que nos salaires fixes seraient réduits en conséquence puisque la Direction n'entend bien sûr pas faire exploser la masse salariale. Certains, particulièrement bien informés, croient même savoir que les organisations syndicales et les instances du personnel en ont déjà validé le principe et que l'affaire est donc dans le sac.

Disons-le tout net, ceci n'est qu'intox, chantage et manipulation ! Et il nous faut donc rétablir ici l'exactitude des faits :

1) Un texte dit "Déclaration conjointe" (des syndicats et de la Direction) signé en même

temps que l'accord de classification stipule que les négociations devront se poursuivre en vue de modifier le calcul de la rémunération proportionnelle des délégués régionaux. La date butoir avait été fixée au 31 août 2013. Rien n'est réglé à ce jour !

2) Le même document évoque, sans guère plus de précision, "la révision possible des autres systèmes de rémunération variable de la performance..." Or, s'il est exact que le DRH a fait, avant l'été, quelques approches et propositions en ce sens, les discussions sont très loin d'être abouties et aucun accord, a fortiori, n'est en vue. D'ailleurs, le sujet ne figurait même pas à l'ordre du jour de la dernière séance de négociation.

3) En tout état de cause, il est tout simplement impossible, juridiquement parlant, de diminuer des salaires fixes pour y substituer une rémunération variable, y compris au moyen d'un accord collectif d'entreprise. Cette menace agitée n'a donc aucun sens.

4) Enfin, l'entreprise étant, on l'a bien compris, dans une logique de réduction de la masse salariale, sa seule marge de manœuvre ne peut consister qu'à tenter de recycler, sous forme de rémunération variable, des éléments de salaire

déjà existants ; à savoir les gratifications de fin d'année du siège et la prime pour objectifs du réseau. Autant dire pas grand chose ramené au niveau individuel. Pas de quoi, en tous cas, changer la face du monde.

Voici donc l'exact état de cette affaire de rémunération variable que certains, pour des raisons obscures, voudraient nous présenter comme déjà bouclée. Cherchent-ils juste à faire croire qu'ils sont dans le secret des dieux ou prennent-ils simplement leurs désirs pour des réalités...? La prochaine fois, qu'ils nous contactent plutôt que de parler à la légère de ces sujets sérieux.

ANCIENS MAIS PAS IDIOTS...

Comme son prédécesseur en son temps, Jean-Noël TRONC lorgne avec de moins en moins de discrétion sur notre prime d'ancienneté qu'il considère, à l'évidence, aussi exorbitante que surannée. Surtout s'il n'entre pas dans ses projets que la sienne devienne très conséquente... Il se verrait donc bien tailler gaillardement dans ce qu'il regarde comme une vieille relique pour la transformer en quelque chose de beaucoup plus branché à ses yeux, par exemple de la rémunération variable.

Il suffit pourtant de regarder autour de nous pour se convaincre que ce n'est franchement pas une bonne idée. En tous cas pour les salariés. Dans maintes entreprises où elles ont été mises en place, ces rémunérations variables se sont accompagnées d'un gel quasi systématique de toute augmentation générale des salaires. Est-ce cela que nous voulons...?

TOULOUSE

DE L'ESPACE DANS LA MAISON

La première "Maison Sacem" qui doit s'ouvrir à Toulouse - et dont le projet est en gestation depuis des mois - n'en finit pas de jouer l'Arlésienne. Nous connaissons cependant les raisons du énième retard à l'allumage.

Une fois n'est pas coutume, c'est au 7<sup>ème</sup> étage qu'il faut en chercher l'explication. Pendant des semaines, le Conseil d'Administration s'est en effet déchiré sur la question du nom qu'il convenait de donner à cette innovation.

Fallait-il l'appeler "Maison Sacem" (comme le suggérait Jean-Noël TRONC), ou bien "Boutique Sacem", ou encore "Espace Sacem",...? Plusieurs écoles s'opposaient. Or, comme il est indispensable, pour déposer un permis de construire, d'indiquer en même temps la raison sociale de la structure, cette longue hésitation a retardé d'autant le lancement des travaux nécessaires avant l'ouverture. Ceci explique donc cela.

En définitive, c'est la dénomination "Espace Sacem" qui a été retenue par les administrateurs. Un choix qui n'est pas complètement anodin puisqu'il semble bien signifier que les petites sœurs de

la toulousaine, si elles doivent voir le jour, seront plus vraisemblablement des "espaces" dédiés au sein des délégations choisies que des structures indépendantes et autonomes comme ici.

Pour ce qui nous concerne, nous ne pouvons que nous montrer favorables à toute initiative visant à offrir de meilleurs services aux sociétaires qui nous emploient et à tout ce qui peut redonner du sens à notre travail.

La réussite de ce projet sera cependant grandement fonction des moyens alloués tant à son lancement qu'à son fonctionnement dans la durée. Et dans le contexte actuel, c'est bien sûr là que vont nos craintes...





**SPÉCIAL COPINAGE**

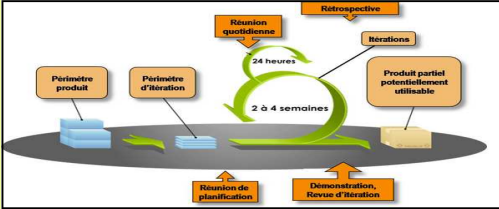
**VIVE LA PRESSE LIBRE !**

ACTU-CFDT se doit de saluer la toute récente formule, version blog, de notre jeune confrère Ernest.

A cette occasion, le site d'info de la Direction nous fait profiter de la méthode mise au point par un copain à eux, un certain Gilles (le nom de famille n'est pas révélé), méthode qui, nous dit-on, a fait ses preuves.

Gilou nous explique, en effet, que la mise en œuvre en est assez simple : "On fonctionne en 'sprints' de développement. Après avoir récolté les besoins métiers, le product owner rédige des 'stories' (cas d'utilisation) qui alimentent un 'backlog' d'environ 1 000 histoires". (On n'invente rien).

Conscient, malgré tout, qu'il s'adresse à un public en partie néophyte, Gilles a la bonne idée d'illustrer son propos par un petit schéma qui, effectivement, éclaire tout.



Merci à Gilles !

N.B. : Nous vous recommandons également la page "SACE'NOUS"

**MOBILITÉ**

L'ensemble du Conseil d'Administration avait été convié et avait d'ailleurs envoyé une délégation conséquente. Le Directeur du réseau, pour sa part, avait été chargé... d'offrir le champagne. Seule ombre au tableau, on avait malencontreusement oublié d'inviter aux agapes le moindre



collaborateur, à commencer par ceux du DADP qu'il s'apprêtait à quitter. Il paraît qu'en psychanalyse on appelle ça "le syndrome du p'tit chef".



**DROITS DES SALARIÉS**

**POUR OBTENIR CES GUIDES, UNE SEULE ADRESSE : VOTRE CONTACT CFDT**

GUIDES JURIDIQUES DE LA CFDT ÉDITION 2015



NOUVELLE ÉDITION 2015

DOSSIER SPÉCIAL RETRAITES : DÉCRYPTAGE DE LA LOI DU 20 JANVIER 2014

DISPONIBLES DÈS SEPTEMBRE

CFDT.FR

**Le Guide Juridique de la CFDT - édition 2015 - est paru !**  
 Commandez-le sans tarder à [cfdt@sacem.fr](mailto:cfdt@sacem.fr)

**Le parti pris de la solidarité**

Je souhaite adhérer à la Cfdt - Sacem

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](mailto:cfdt@sacem.fr)

