**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**ACCORD SUR LES SALAIRES 2023 - SACEM**

***Entre***

La Société des Auteurs, Compositeurs et Editeurs de Musique (SACEM) représentée par , agissant en qualité de Directrice Générale - Gérante,

***D’une part,***

Et

Les Organisations Syndicales signataires, représentatives des salariés de la SACEM :

***D’autre part,***

Table des matières

[PREAMBULE 3](#_Toc133338931)

[ARTICLE 1 – AUGMENTATION GENERALE DE SALAIRE PAR EVOLUTION DU TAUX DU POINT 3](#_Toc133338932)

[ARTICLE 2 – AUGMENTATION INDIVIDUELLE 3](#_Toc133338933)

[ARTICLE 3 – PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR 4](#_Toc133338934)

[3.1 - SALARIES CONCERNES 4](#_Toc133338935)

[3.2 - MONTANT DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR 4](#_Toc133338936)

[3.3 - MODALITES DE VERSEMENT DE LA PRIME - REGIME FISCAL ET SOCIAL 5](#_Toc133338937)

[ARTICLE 4 – RELEVEMENT DES MINIMA DES POSITIONS 1, 2 ET 3 5](#_Toc133338938)

[ARTICLE 5 – PRIME D’ASSIDUITE 6](#_Toc133338939)

[ARTICLE 6 – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS 7](#_Toc133338940)

[ARTICLE 7 – DISPOSITIONS GENERALES 7](#_Toc133338941)

[7.1 Entrée en vigueur et durée 7](#_Toc133338942)

[7.2 Formalités de dépôt, publicité et diffusion de l’accord 7](#_Toc133338943)

# **PREAMBULE**

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, la négociation annuelle s’est engagée entre les parties sur l’ensemble des thèmes obligatoires, à l’exception de ceux mentionnés dans le procès-verbal introductif (avenant à l’accord portant sur la création d’un compte épargne temps, volet social et volet développement durable, avenant à l’accord Classification et parcours professionnels issus des travaux de l’Observatoire, horaires variables et communication syndicale) qui feront l’objet d’une négociation spécifique séparée.

Les parties se sont rencontrées les 16 février, 23 mars, 14, 20 et 25 avril 2023 en se focalisant sur les mesures portant sur les salaires effectifs et le partage de la valeur ajoutée avec comme notre objectif commun d’agir dans l’intérêt de tous et de la Sacem.

L’inflation demeurant toujours élevée depuis plusieurs mois, la Direction et les organisations syndicales, ont souhaité définir des mesures centrées sur la protection du pouvoir d’achat notamment pour les salariés percevant les rémunérations les moins élevées, tout en prenant en compte les possibilités économiques de l’entreprise.

Il a donc été décidé ce qui suit.

# **ARTICLE 1 – AUGMENTATION GENERALE DE SALAIRE PAR EVOLUTION DU TAUX DU POINT**

L’augmentation générale prévue par le présent article s’applique à l’ensemble des collaborateurs de la Sacem, embauchés sous contrat CDI ou CDD, et dont la rémunération est établie par référence au « point salaire ».

A effet rétroactif au 1er février 2023, le taux du point salaire sera majoré de 3,75%.

# **ARTICLE 2 – AUGMENTATION INDIVIDUELLE**

La Direction s’engage à dégager une enveloppe globale utilisée lors de la revue salariale correspondant à 0,8% de la masse salariale avec une distinction des enveloppes entre celle dédiée aux Employés/Agents de maîtrise et celle consacrée aux Cadres.

Ces augmentations individuelles seront attribuées sur propositions des managers qui feront l’objet d’une sensibilisation spécifique dès le mois de septembre 2023.

Par dérogation aux dispositions de l’accord de classification et des parcours professionnelles, ces augmentations ne pourront être comptabilisées dans le décompte lié à la garantie.

Cette enveloppe ne pourra également servir pour traiter des évolutions de rémunération en lien avec un changement de poste (cf. mobilité interne).

# **ARTICLE 3 – PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR**

Souhaitant s'inscrire dans le cadre du dispositif offert par la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat, les parties signataires ont décidé de reconduire pour cette année le versement d’une prime de partage de la valeur dans les conditions permettant de bénéficier de l'exonération sociale et fiscale.

## **3.1 - SALARIES CONCERNES**

La prime de partage de la valeur sera versée aux salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

* être titulaire d'un contrat de travail en cours, à la date de chaque versement prévue de la prime de partage de la valeur et précisée ci-dessous,
* avoir perçu entre le 1er juin 2022 et le 31 mai 2023, une rémunération annuelle brute inférieure à 2 SMIC, entre 2 et 2,5 SMIC ou comprise entre 2,5 et 3 SMIC pour un collaborateur à temps complet présent sur cette période (proratisation sur le temps de travail et sur le temps de présence)

Tous les salariés de l’entreprise remplissant les conditions sus-évoquées, y compris les alternants, sont éligibles au bénéfice de la prime de partage de la valeur.

## **3.2 - MONTANT DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR**

Le montant de la prime de partage de la valeur est fixé à :

* 2000 € (deux milles euros) pour les salariés à temps plein qui ont été présents sur l’ensemble de la période entre le 1er juin 2022 et le 31 mai 2023 et dont la rémunération annuelle brute, sur cette période de référence, est inférieure à 2 SMIC,
* 1500 € (mille cinq cents euros) pour les salariés à temps plein qui ont été présents sur l’ensemble de la période entre le 1er juin 2022 et le 31 mai 2023 et dont la rémunération annuelle brute, sur cette période de référence, est comprise entre 2 et 2,5 SMIC,
* 1000 € (mille euros) pour les salariés à temps plein qui ont été présents sur l’ensemble de la période entre le 1er juin 2022 et le 31 mai 2023 et dont la rémunération annuelle brute, sur cette période de référence, est comprise entre 2,5 SMIC et 3 SMIC.

Le montant de la prime de partage de la valeur est proratisé :

* si le salarié a été embauché après le 1er juin 2022, pour les salariés à temps partiel (hors congé parental d’éducation à temps partiel),
* si le salarié a été absent pour un autre motif que ceux-ci : congé de maternité, congé d’adoption, congé de paternité, congés pour évènements familiaux, congé parental d’éducation qu’il soit à temps plein ou partiel, congé pour enfant malade, congé acquis par don de jours de repos pour enfant gravement malade, accident de travail ou de trajet ou maladie pour les 90 premiers jours.

Cette prime ne peut se substituer à aucun élément de rémunération.

## **3.3 - MODALITES DE VERSEMENT DE LA PRIME - REGIME FISCAL ET SOCIAL**

La prime de partage de la valeur sera versée en deux fois :

* 50% sur la paie de juin 2023,
* et les 50% restant sur la paie de septembre 2023.

Elle apparaîtra sur une ligne spécifique du bulletin de paie et ne donnera pas lieu à cotisation et contributions sociales, dont la CSG/CRDS et ne sera pas soumise à l’impôt sur le revenu.

# **ARTICLE 4 – RELEVEMENT DES MINIMA DES POSITIONS 1, 2 ET 3**

Les parties signataires sont convenues de revaloriser le minima des positions 1, 2 et 3 prévus dans l’accord relatif à la classification et aux parcours professionnels en vigueur et visant la population de salariés de statut « Employé » qui demeure la plus touchée par la hausse de l’inflation et ses impacts sur le pouvoir d’achat.

Cette mesure qui prendra effet après signature d’un avenant à l’accord relatif à la classification et aux parcours professionnels se matérialise de la manière suivante :

* pour la position 1 : réévaluation du minimum actuel (coefficient 145) de 10 points pour le porter à 155,
* pour la position 2 : réévaluation du minimum actuel (coefficient 160) de 5 points pour le porter à 165,
* pour la position 3 : réévaluation du minimum actuel (coefficient 170) de 5 points pour le porter à 175.

Pour les Employés qui ont un coefficient intermédiaire (entre 145 et 155, entre 160 et 165 et entre 170 et 175), le nouveau coefficient sera porté à 155, 165 ou 175 points.

La réévaluation du minimum actuel ne sera pas prise en compte pour la mise en œuvre des dispositions prévues par l’accord sur les classifications et les parcours professionnels en matière de garantie d’évolution de rémunération telle qu’organisée par l’article 4.3.1 dudit accord.

# **ARTICLE 5 – PRIME D’ASSIDUITE**

La prime d’assiduité bénéficie à la population des Employés et Agents de maîtrise.

Elle correspond actuellement à 20 points, multiplié par le taux du point en vigueur calculé sur 12 mois et fait l’objet d’une retenue d’un jour par journée d’absence par rapport au nombre de jours ouvrés du mois.

Les parties signataires décident de ne plus appliquer cette retenue en réintégrant la prime d’assiduité en points complémentaires, sans impacter les positions dans la classification et la mise en œuvre des garanties.

Cette transposition s’effectuera à iso rémunération en neutralisant l’impact de l’ancienneté.

Le nombre de points complémentaires variera en fonction de l’ancienneté de chaque collaborateur concerné.

La date de mise en œuvre de cette mesure interviendra au plus tôt selon les échéances nécessaires au paramétrage technique du dispositif par la Direction des ressources humaines.

# **ARTICLE 6 – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS**

Compte tenu des incertitudes qui demeurent sur le taux de l’inflation notamment pour le second semestre de cette année, les parties signataires conviennent de se rencontrer au début du mois de septembre 2023 afin de faire un nouvel examen de la situation et de statuer en responsabilité sur les éventuelles mesures à prendre, tout en préservant l’équilibre du compte de gestion.

# **ARTICLE 7 – DISPOSITIONS GENERALES**

## **7.1 Entrée en vigueur et durée**

Sous réserve de recueillir les signatures suffisantes à sa validité, le présent accord prendra effet le lendemain du dépôt auprès de la DRIEETS.

Le présent accord a été signé dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour l’année 2023.

Il cessera de produire tout effet le 31 décembre 2023 et ne pourra en aucun cas se transformer en accord à durée indéterminée à son terme.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à tous usages et pratiques, à toutes dispositions unilatérales antérieures et aux dispositions contractuelles ou conventionnelles en vigueur ayant le même objet.

Les présentes mesures ne se cumuleront pas avec celles de même nature qui seraient introduites par de nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, celles plus favorables s’appliquant dans tous les cas.

## **7.2 Formalités de dépôt, publicité et diffusion de l’accord**

Conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail, le présent accord sera déposé à la diligence de la SACEM auprès des services compétents de la DRIEETS et auprès du greffe du Conseil des Prud’hommes, respectivement sur la plateforme de télé-procédure et par lettre recommandée avec demande d’avis de réception.

Conformément à l’article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l’accord, rendu public et versé dans la base de données nationale des accords collectifs.

Le présent accord fera l’objet d’une information individuelle auprès de tous les collaborateurs et sera à disposition dans le HUB Sacem.

Fait à Neuilly sur Seine, le 9 mai 2023

En treize exemplaires

Pour la Sacem,

Directrice Générale-Gérante

|  |  |
| --- | --- |
| Pour SNAPAC-CFDT | Pour SNESA-CGC |
| Pour UNSA-SNAPSA | Pour SPSA-CGT |