

Le présent rapport d'activité a pour ambition d'évaluer ce qui a été réalisé des orientations que nous nous étions fixées il y a 3 ans.

2015, début de notre mandat, fut l'année d'une vague de terribles attentats qui ont engendré l'état d'urgence. Nos manifestations s'en sont trouvées plus violentes notamment par l'organisation de nasses par les forces de police. Dès son élection le nouveau Président Macron s'est empressé d'inscrire cet état exceptionnel dans le droit commun, au travers de la loi sécurité intérieure et lutte contre le terrorisme.

Malgré tout, ces années de mandat ont été marquées par de nombreuses mobilisations pour contrer les politiques de régression sociale menées par les gouvernements successifs.

Par cette volonté politique d'affaiblir la capacité d'action des organisations syndicales, la « *loi El Khomri* » et les « *ordonnances Macron* » ont profondément bouleversé les règles du dialogue social, détruit les conquises sociales des salariés par la casse du code du travail et l'inversion de la hiérarchie des normes en donnant la primauté à l'accord d'entreprise.

Les politiques culturelles publiques sont marquées par le désengagement toujours croissant de l'Etat et le transfert des charges et des compétences aux collectivités territoriales, préparant ainsi le terrain aux préconisations désastreuses du « *Comité d'Action Publique 2022* », vaste plan de réductions des dépenses publiques. Cet affaiblissement des politiques culturelles publiques a concouru à la mainmise de grands groupes financiers sur des fleurons du théâtre privé et favorisé l'implantation d'entreprises privées dans le secteur public via des Délégations de Service Public (DSP). Ce phénomène concentrationnaire est un danger pour la diversité culturelle.

En préalable à notre rapport d'activité, il nous semble important d'aborder la vie de notre organisation durant ces 3 années. Pour la première fois, aucun des membres du secrétariat général, élus lors du dernier congrès, n'avaient porté le mandat de secrétaire général adjoint. Avec cette équipe entièrement renouvelée, le risque était important de fragiliser notre organisation. Nous avons dû faire face à une difficulté supplémentaire avec l'arrêt maladie de longue durée de notre secrétaire générale adjointe. Durant plus de quatre mois, le secrétaire général, s'est trouvé seul à assumer les deux mandats avec le soutien et l'aide active de Véronique, l'administratrice, et Isabelle, la secrétaire. Pour remédier à cette difficulté, les membres du Bureau National ont coopté Cathy Gracia, salariée intermittente, au secrétariat national. Au retour de Nathalie, notre secrétaire générale adjointe, les instances ont décidé de maintenir l'équipe ainsi renforcée jusqu'au congrès.

Tout au long de ce mandat, les élus de toutes les instances du SYNPTAC se sont réunis avec assiduité, au rythme prévu par les statuts avec des échanges toujours riches.

Nous remercions l'ensemble de nos élus-es et mandatés-ées pour leur investissement et leur travail au sein de toutes les commissions et instances auxquelles ils-elles ont participé.

Durant ce mandat, le Synptac a participé au congrès de la CGT, de la fédération CGT du spectacle, de l'UGICT, et nombre de nos représentants en région ont été invités à ceux des structures territoriales de la CGT.

Nous poursuivons ce rapport d'activité selon les thématiques du document d'orientation précédent, construit en 3 parties :

- 1 - dans les entreprises**
- 2 - dans les secteurs d'activité**
- 3 - dans les politiques publiques**

1 – ENTREPRISES

Le nombre de sections syndicales est resté stable durant ce mandat.

Malgré la diffusion d'information et de décryptage sur les conséquences de ces réformes, nous avons constaté durant les rassemblements contre la « *Loi Travail* » des difficultés de mobilisation des salariés dans nos entreprises et nous regrettons que le syndicat national a été trop peu sollicité par les sections syndicales pour rencontrer les syndiqués et les salariés durant des assemblées générales.

Des journées d'études : complémentaire santé et risques psychosociaux ont été bien suivies.

Notre stage syndical spécifique de niveau 1 s'est tenu chaque année, avec la participation de 10 à 15 adhérents. Le contenu du stage a bien évolué et a été adapté à la nouvelle législation du travail.

Nous nous sommes efforcés de rendre les stagiaires acteurs de leur formation, malgré la densité du programme et l'hétérogénéité des participants.

Dans la dernière session, sur 10 stagiaires, 4 étaient des femmes et 4 des salariés intermittents.

Nous avons également réinvesti le secteur des parcs de loisirs en participant aux instances de la Commission Nationale Paritaire. Pour la CGT, la fédération du commerce occupe une place prépondérante, la place du spectacle et celle du SYNPTAC restent à définir. En effet il n'est pour ainsi dire jamais question des problèmes que les salariés, relevant du champ de notre syndicat, connaissent et notre place au sein des instances reste encore insuffisante.

Durant ce mandat, nous avons connu un big-bang social causé par la mise en œuvre des ordonnances Macron. Elles remettent en cause :

- les Instances Représentatives du Personnel (IRP), en fusionnant les mandats de Délégué du Personnel (DP), Comité d'Entreprise (CE) et Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) au sein du Comité Social Economique (CSE) et en réduisant le nombre d'élus, leurs prérogatives, le nombre d'heures de délégations et de réunions d'instances ;
- la hiérarchie des normes en donnant la primauté à l'accord d'entreprise sur les conventions collectives ;
- le fait que seuls les accords d'entreprise signés par une organisation syndicale étaient applicables.

La démocratie au sein de l'entreprise connaît un recul social sans précédent.

La revendication dans l'entreprise avant même l'inversion du principe de faveur actée par les ordonnances Macron était une priorité pour notre syndicat. Chaque accord d'entreprise améliorant la convention collective nous permettait de faire évoluer l'accord de branche.

Le constat est plus mitigé, de nouveaux accords ont été dénoncés durant ce mandat, la plupart ont été négociés de façon défensive et les droits des salariés ont été minorés.

Les établissements nationaux ont été parmi les premiers à être mis à contribution face à cette politique d'austérité. La « *commission EPIC* » se réunit régulièrement dans les différents théâtres nationaux.

Tous les représentants syndicaux n'ont pas pu participer autant qu'espéré, mais un échange régulier entre délégués syndicaux permet de construire des revendications communes pour peser dans leurs négociations.

Le secrétariat général a régulièrement participé à la commission exécutive de l'Opéra National de Paris, cette commission regroupant l'ensemble des élus et mandatés de l'Opéra.

Dans le secteur du spectacle vivant public, nous n'avons pas obtenu d'être associés au processus de nomination, ce qui a engendré des tensions dans plusieurs théâtres. La scène nationale du Creusot en est un exemple parfait avec le départ de sa directrice sous l'impulsion de la section syndicale fortement mobilisée.

Il est à noter que plusieurs théâtres ont fermé pour travaux tels que le théâtre de la Ville, le Châtelet, l'Opéra-Comique...

Des salariés ont subi des périodes de chômage technique comme ceux des scènes nationales de Narbonne et de Niort ou encore le CDN Nice Côte d'Azur.

Plusieurs conflits entre des directions méprisantes et des salariés excédés par des techniques de management pathogènes, ont donné lieu à une grève de 7 jours à la MC2 de Grenoble, ainsi qu'une grève de 14 jours au CDN de Béthune. Les grévistes de la Comédie de Béthune, comme ceux de la MC2 à Grenoble, nous ont démontré la nécessité de combattre ces attitudes en déposant des préavis de grève.

Isolés, il est difficile, voire impossible d'arriver à faire valoir nos revendications, c'est en s'opposant collectivement, et si besoin par la grève, que nous arriverons à nous faire entendre.

Enfin, l'assignation par le SFA et la fédération CGT du spectacle de 15 CDN et du SYNDEAC a été déposée dès le début du mandat.

Le SYNPTAC et la fédération ont organisé plusieurs rencontres sur Paris avec nos élus des CDN. Nous avons également organisé des déplacements à St Etienne, Marseille et Caen pour rencontrer l'ensemble des salariés et les directions afin de réaffirmer notre position, notre refus d'opposer les personnels entre eux.

Nous le savons bien, chaque fois qu'un CDN a su développer l'activité artistique cela a été au bénéfice de tous, et là où la présence d'artistes interprètes était continue cela a permis d'augmenter, non seulement les activités du CDN mais également le nombre d'emplois dans les autres services. Ne pas défendre la production et la création théâtrales dans les CDN, en particulier dans un contexte budgétaire difficile, reviendrait à signer la fin des missions de service public du théâtre et leur transformation en simple lieux de diffusion.

Ce serait accepter également, pour les personnels techniques, administratifs et d'accueil, une transformation des conditions d'exercice de leurs métiers, de la raison d'être et du sens même de leur travail pour et avec des équipes de création.

En assignant les CDN et le SYNDEAC pour défendre l'emploi des artistes interprètes, c'est aussi celui des centaines de salariés permanents que nous défendons.

2 - SECTEUR D'ACTIVITÉ

Nous avons commencé ce mandat en portant les orientations de notre syndicat dans la négociation des conventions collectives.

Nous avons travaillé dans les deux conventions collectives du spectacle vivant public et vivant privé à la création d'un CHSCT de branche voire interbranche. Nous avons également revendiqué l'élargissement du périmètre du FNAS à l'occasion de la négociation du Comité d'Action Sociale et Culturelle (CASC) de la convention collective nationale du spectacle vivant privé.

La « *loi El Khomri* », nous obligeait à négocier au sein des conventions collectives l'ordre public conventionnel. Cette négociation que nous avons menée, durant un an, au sein de nos 3 conventions collectives du spectacle vivant nous permettait de définir ce qui était garanti par la convention collective et ce qui pouvait relever de la négociation au sein des entreprises.

Les ordonnances Macron ont enfoncé le clou en actant l'inversion de la hiérarchie des normes et la fusion des IRP. Non seulement l'accord d'entreprise prime sur les accords de branche mais les conditions de validation de cet accord sont également modifiées.

Les ordonnances ont purement et simplement supprimé les CHSCT dans nos entreprises alors que nous revendiquions la mise en place d'un CHSCT interbranche.

Pour autant la pertinence de cette orientation demeure, nous savons bien que de très nombreux professionnels travaillent aussi bien dans le secteur du spectacle vivant subventionné que dans celui du vivant privé.

Dans le prolongement de la négociation des accords de branche nous avons essayé de créer de nouveaux droits individuels garantis collectivement. La « *loi Rebsamen* » nous a imposé la négociation et la redéfinition des listes d'emploi des techniciens dans nos conventions collectives. Nous avons également essayé de redéfinir le cadre du recours au CDDU à travers un accord interbranche sur le périmètre de la FESAC. Cette négociation est aujourd'hui suspendue. Le calendrier de négociation ne nous a pas été favorable une fois l'accord assurance chômage des annexes 8 et 10 signé.

Les pratiques contractuelles dans le spectacle vivant se sont modifiées et les premières données chiffrées font apparaître une forte recrudescence des autos entrepreneurs.

Concernant l'égalité femme/homme, le SYNPTAC s'est investi dans le collectif fédéral « femme- mixité ». Nous avons porté systématiquement dans tous les lieux de négociation et de consultation l'exigence d'une véritable égalité professionnelle. Dans la branche de la prestation technique et de l'événementiel nous avons négocié un accord sur l'égalité professionnelle.

La licence d'entrepreneur de spectacle a été fragilisée à la suite du départ des commissions du collège employeur. Une évaluation des politiques publiques a été menée par l'IGAC et l'IGAS. Ce rapport paru en 2017 propose une simplification administrative et la disparition des commissions. Nous avons participé aux différentes consultations et apporté notre contribution à des possibles aménagements et réaffirmé notre volonté de maintien des commissions de licence.

Au sein du groupe Audiens, nos représentants-tes ne sont plus élus-ues démocratiquement mais désignés-ées en tenant compte de notre représentativité.

C'est une grande perte pour l'expression démocratique des salariés, d'autant plus qu'il en est de même aux prud'hommes.

Concernant l'accompagnement des élus et mandatés dans les institutions sociales, nous avons certainement été perfectibles. Nous ne sommes pas parvenus à créer les commissions ad hoc pour nos représentants. Toutefois la fédération CGT du spectacle essaie de réunir les mandants des différents syndicats.

Un travail de cartographie des métiers important a été réalisé au sein de la CPNEF-SV. Nous avons pu réaliser les référentiels métiers de compétences de la filière administration, communication, relations publiques et billetterie ainsi que ceux de la filière technique, direction technique, régie générale, régisseur et technicien. Ce travail a permis d'alimenter les débats dans le cadre de la refonte des « *filères métiers* » au sein de la CCNEAC.

Nous avons tenu à poursuivre notre participation au « *Bis de Nantes* », aux « *Journées Techniques du Spectacle et de l'Évènementiel (JTSE)* », au « *Printemps de Bourges* » et à la « *maison professionnelle d'Avignon* ».

C'est au cours du dernier festival d'Avignon, que deux secrétaires nationaux ont participé à une formation confédérale intitulée « *L'École du Spectateur* ». Ce stage a été mis en place par le collectif confédéral culture, sport, tourisme social et CE, issu du dernier congrès de la CGT et auquel participe un de nos secrétaire national et la secrétaire générale adjointe de la fédération CGT spectacle.

Afin de permettre l'élargissement de notre implantation dans de nouveaux secteurs nous avons participé pour la première fois, en 2017, au « *festival de la marionnette à Charleville-Mézières* », avec en préfiguration la constitution d'une maison professionnelle et sommes revenus aux « *Trans Musicales de Rennes* ».

En 2016, aux élections au conseil de gestion du FNAS, la CGT a gagné 16 sièges sur 17 dont 11 pour le SYNPTAC.

Nous tenons à saluer l'assiduité et le travail de ces élus qui ont travaillé à la modification du règlement intérieur permettant une meilleure mutualisation des activités sociales entre les salariés intermittents, des entreprises de moins de 10 et celles pourvues d'un Comité d'Entreprise Conventionnel (CEC). Nous avons dû proroger leur mandat d'un an pour permettre la mise en place des CSE et de réviser les statuts du FNAS au sein de la CCNEAC.

Les ordonnances Macron et l'inversion de la hiérarchie des normes fragilisent nos conventions collectives et la préservation même de nos comités d'action sociale.

Durant ce mandat nous avons finalisé la mise en place du CASC-SVP. Sa mise en place fut difficile le collègue employeur ayant refusé d'en assumer la présidence. Mais la cotisation minimale de nos entreprises pour abonder les activités sociales remettent en cause l'existence et la possibilité au CASC de fournir des prises en charge. Nous ne sommes malheureusement pas parvenus à créer un grand comité d'action sociale regroupant les salariés des deux secteurs.

Nous participons aux deux fonds de soutien du spectacle vivant qui sont l'Association pour le Soutien au Théâtre Privé (ASTP) et le Centre National des Variétés (CNV).

La concentration dans le secteur privé se poursuit, l'État et les collectivités restent sourds à nos alertes sur les risques pour la diversité culturelle, l'ASTP rencontre des difficultés financières compte tenu de la baisse du prix moyen des billets dans le théâtre privé et la baisse de subvention de la ville de Paris. L'ensemble des dispositifs d'aide a donc été revu à la baisse. Nous avons travaillé au maintien des aides à l'emploi. Nous avons également préservé l'ouverture des différents dispositifs aux salles de petites jauges.

Le « *Fonds d'urgence* » au spectacle vivant du CNV a été créé après les attentats du Bataclan le 13 novembre 2015.

Le SYNPTAC ainsi que le SFA et le SNAM y siègent en tant que représentants des organisations de salariés.

Il a été abondé conjointement par le ministère de la Culture et de la Communication (1 M€), la SACEM (0,5 M€) et le CNV (2,5 M€), adopté dès fin novembre par un Conseil d'Administration (CA) extraordinaire du CNV, ces sommes ont permis de lever des fonds auprès de la ville de Paris et de différentes institutions comme l'ADAMI, la SACD...

Ce fonds est accessible à toutes les entreprises du spectacle vivant privé au sens du champ de la convention collective nationale étendue des entreprises du spectacle vivant privé, et les entreprises subventionnées entrant dans le champ de la taxe sur les spectacles du CNV.

Il intervient sur les pertes d'exploitation et les surcoûts de sécurité des structures ou collectivités organisant des concerts, spectacles, festivals.

L'année 2018 voit la volonté de la part du ministère de la Culture d'arrêter ce « *Fonds d'urgence* », les entreprises ayant investi dans la sécurité de façon pérenne.

« *La Maison Commune de la Musique* »

En novembre 2017 est paru le rapport de Roch-Olivier Maistre, conseiller-maître à la cour des comptes. En juin 2017 Françoise Nyssen, ministre de la Culture, lui avait confié une mission de réflexion sur le projet de « *maison commune de la musique* ».

La mission de préfiguration pour le Centre National de la Musique reste une interrogation en 2018.

Nous avons obtenu au sein de la Commission Professionnelle Consultative (CPC) la réouverture d'un groupe de travail sur le Diplôme National Supérieur Professionnel (DNSP) de Régisseur.

Agi-Son (Agir pour une bonne gestion sonore) est une association née en 2000, de la volonté des professionnels du spectacle vivant, de défendre la création et la qualité sonore dans l'écoute

et la pratique des musiques amplifiées. Nous avons poursuivi notre implication dans cette association, dont nous sommes membre fondateur.

Au travers de ses 4 pôles d'activités, l'objectif d'AGI-SON est de parvenir à une gestion sonore maîtrisée, conciliant préservation de la santé publique, respect de l'environnement et maintien des conditions d'exercice artistiques, culturelles et techniques de la pratique musicale.

Agi-Son a donc été présent dans les débats autour du futur texte qui doit remplacer le décret 98-1143, dit décret lieux musicaux.

Afin d'être force de proposition dans ces débats, un projet a vu le jour dès 2014 : la campagne Opér@'Son. Ce projet de mesures sonores, d'envergure nationale, a permis à Agi-Son de collecter des données uniques sur les niveaux joués dans les festivals de plein air (2014) puis, dans les lieux clos de diffusion (2015-2016).

Suite à la sortie du nouveau décret en Aout 2017, Agi-Son a organisé dès septembre un tour de France pour informer les professionnels sur la nouvelle réglementation.

La commission communication a travaillé sur la mise en place d'un cahier des charges afin de solliciter des graphistes pour la refonte de notre logo et dans un second temps l'évolution de notre charte graphique.

Après avoir retenu 6 graphistes, le Bureau National a retenu 3 propositions en demandant à chacune des évolutions. Après de nouvelles propositions aucune n'a trouvé satisfaction, et la décision a été prise de garder notre logo actuel.

Notre site est régulièrement tenu à jour, et les communiqués fédéraux sont transmis systématiquement à tous les adhérents.

Dans le cadre de l'évolution des moyens de communication sur les réseaux sociaux, une page Facebook SYNPTAC a été créée. Elle est aujourd'hui en préfiguration.

Nous rencontrons toujours les mêmes difficultés dans le cadre de la publication de notre journal « *Couliesses* » à élargir le nombre de contributeurs dans la rédaction des articles. Une nouvelle rubrique "*Autrement dit*" a été créée et nous permet d'aborder des sujets sur un ton décalé.

3 - POLITIQUES PUBLIQUES

Durant ce mandat nous avons participé à la création de nouveaux labels ainsi que la révision des labels existants. Il a été ainsi l'occasion de rappeler l'importance des missions de service public et des moyens nécessaires devant leur être affectés, l'adéquation du projet avec l'outil de travail et les équipes.

La réforme des collectivités territoriales et le périmètre de leurs compétences ont le plus souvent fragilisé les structures culturelles. La mise à mort d'agences régionales culturelles comme « *Itinéraire Bis* » en Côtes-d'Armor en est un exemple.

Depuis la conférence pour l'emploi de l'automne 2015, nous avons porté nos orientations afin d'obtenir dans le cadre du Fonds National Pour l'Emploi Pérenne dans le Spectacle (FONPEPS), des aides à l'emploi par la création de CDI pour l'allongement des contrats et un dispositif d'aide à la garde d'enfant(s) pour les salariées et salariés intermittents.

Notre présence au sein des fonds de soutien que sont l'ASTP et le CNV est essentielle pour observer ces phénomènes et orienter les différents dispositifs d'aide afin de favoriser une meilleure diversité culturelle.

Ce mandat a débuté par un succès : la signature de l'accord du 28 avril 2016, sur les annexes spécifiques aux salariés intermittents du spectacle de l'assurance chômage. Cet accord a notamment permis de revenir au seuil des 507 heures sur 12 mois et à la date anniversaire, perdus depuis 2003.

Depuis sa mise en œuvre, le SYNPTAC participe à la commission de suivi de cet accord ainsi qu'au Comité d'Ecoute des Salariés Intermittents (CESI), réunissant les partenaires sociaux et Pôle Emploi, afin de suivre ses effets. C'est à ce titre que des militantes du SYNPTAC ont animé la permanence sociale fédérale afin d'aider les salariés intermittents rencontrant des difficultés sur leur dossier.

La fusion de nombreuses régions nous a mis en difficulté.

L'éloignement des lieux de concertation ou la création de nouvelles instances ont fragilisé notre organisation syndicale en région.

Notre place dans les Comités REGIONAUX des Professions du Spectacle (COREPS) ou dans les commissions culture des conférences territoriales d'action publique a été de nouveau mise à mal par la fusion des régions. La difficulté à représenter dans ces instances l'ensemble des salariés sur un territoire souvent élargi. Ceci questionne notre capacité à organiser notre activité en région et à créer des synergies avec les autres organisations syndicales de la fédération CGT du spectacle.

Durant ce mandat, le SYNPTAC a continué à s'impliquer dans le comité de dialogue social du spectacle vivant d'EURO MEI, région européenne d'UNI-MEI Global Union, qui traite des questions relatives à la création artistique, au fonctionnement des structures artistiques, de la formation et des compétences des travailleurs, de l'égalité des genres, de la lutte contre la discrimination, des politiques culturelles ou encore du financement public.

Depuis octobre 2017 nous siégeons, également, au Comité Exécutif, dans une instance où les membres sont majoritairement des syndicats d'artistes ou des syndicats de l'audiovisuel. Nous pouvons ainsi représenter les spécificités des professionnels techniciens, personnels administratifs et d'accueil du spectacle vivant.