

DOCUMENT D'ORIENTATION
Voté lors du 13^{ème} congrès SYNPTAC-CGT
Les 25 - 26 et 27 novembre 2018

Préambule

Au début de l'année 2000, le Medef*, sous l'impulsion du « baron Seillière », a défini un projet appelé « *refondation sociale* ».

Celui-ci proposait, entre autres, l'inversion de la hiérarchie des normes ou la généralisation d'un contrat de projet ou de chantier.

Dix-huit ans après, grâce notamment à la « *loi El Khomri* » et aux « *ordonnances Macron* », le Medef*, sous le mandat du très affamé Geoffroy Roux de Bézieux, est sur le point d'atteindre son objectif : détruire le système de protection sociale mis en place par le programme du CNR*, en passant ainsi, du droit du travail au marché du travail. Et il s'autorise, conforté par la bienveillance du gouvernement Macron-Philippe, à rêver encore plus loin en projetant la disparition pure et simple du CDI et de fait, la mise en place d'un contrat de travail unique, précaire et sans aucune garantie ou protection pour le/la salarié-ée,

Un contrat de tâcheron du 19^{ème} siècle.

L'ensemble des réformes engagées par le nouveau gouvernement s'inscrit dans la politique néolibérale élaborée par R. Reagan et M. Thatcher, dans les années 1980 et poursuivie depuis par la très grande majorité des gouvernements des pays « développés ».

De manière frontale, la doctrine néolibérale ayant pour seul but une rentabilité financière maximum, affirme la suprématie de l'économie et du marché sur les valeurs humaines et environnementales. Dans ce système de financiarisation de l'économie, le travail est un coût qu'il faut réduire le plus possible. Pour cela, la mise en concurrence des travailleurs-euses, organisée à l'échelle nationale comme internationale, aggrave les inégalités sociales, et oppose les salariés-ées, entraîne repli sur soi, individualisme, nationalisme, tension, guerre et terrorisme.

Le néolibéralisme est mortifère pour un développement harmonieux des territoires, d'une activité économique respectueuse du droit à la gouvernance des travailleurs-euses dans les différents bassins d'emploi et de services publics de qualité au bénéfice de toutes et de tous. De plus, l'acharnement des apôtres du capitalisme pour y contraindre les populations a pour effet principal le rejet des institutions européennes et la montée extrêmement préoccupante du fascisme.

En 1943, le traité de Philadelphie évoquait plus de justice sociale comme seul rempart à une 3^{ème} guerre mondiale.

Nos orientations ont pour ambition de construire plus de justice sociale dans notre secteur d'activité et de contribuer ainsi à la réalisation d'une société plus humaine, respectueuse et émancipatrice.

Depuis notre dernier congrès en 2015, nous avons connu de nombreux évènements funestes au travers d'une suite de terribles attentats et notamment celui du Bataclan qui a conduit à la mise en place de l'état d'urgence. Celui-ci a depuis été pérennisé et banalisé par l'instauration dans le droit commun d'un certain nombre de ses dispositifs exceptionnels. Ce qui représente un recul inédit pour les libertés publiques et les droits sociaux, individuels et collectifs.

Nous avons aussi connu :

- la poursuite des attaques de conquies sociaux ;
- l'adoption par le 49-3 de la « loi dite El Khomri » malgré la forte mobilisation ;
- le résultat des élections présidentielles et législatives ;
- les mobilisations contre les « ordonnances Macron » qui n'ont pas réussi à faire plier le gouvernement.

Le défi de notre organisation sera donc de répondre à ces nouvelles contraintes :

- l'inversion de la hiérarchie des normes ;
- l'affaiblissement des conventions collectives et leurs fusions à marche forcée impliquant une nouvelle représentativité patronale et syndicale ;
- la primauté de l'accord d'entreprise ;
- la transformation des IRP* avec la mise en place du CSE* amenant la disparition possible de 200 000 représentants du personnel au plan national et 60 000 pour la seule CGT ;
- les nouvelles règles de validité des accords.

Le clan libéral engrange sans conteste des victoires à l'échelle de la planète. Jamais les capitalistes n'ont engrangé autant de profits. Pendant ce temps, certains agitent et cultivent les inquiétudes et les incertitudes des populations en les divisant pour les opposer. Le SYNPTAC, comme les autres syndicats de la CGT, se retrouve face à des enjeux majeurs : qu'ils soient sociaux, écologiques ou numériques.

Nous devons donc porter haut et fort notre syndicalisme de transformation sociale. Le Nouveau Statut du Travail Salarié et sa Sécurité Sociale Professionnelle sont des leviers qui nous permettront de gagner de nouveaux droits pour toutes et tous et pour répondre à l'éclatement du salariat ou au développement de l'auto-entrepreneuriat dans nos secteurs.

Nous devons également continuer à mener la bataille des idées, qui à l'heure des réseaux sociaux et des fausses informations sera l'un des éléments du rapport de force. Ceci ne devant pas obérer de la nécessité d'être davantage sur le terrain, au contact des salariés.

Ce sont des défis auxquels le prochain Bureau national élu devra faire face. Il en va de l'avenir du mouvement syndical.

I. Porter nos revendications, mener les négociations

Oui, nous affirmons haut et fort que le SYNPTAC-CGT et ses adhérents-es devront continuer à se battre pour :

- un véritable service public de la culture ;
- l'accès partout, pour tous et toutes, aux arts et à la culture ;
- la diversité culturelle au quotidien sur l'ensemble du territoire.

En tant qu'organisation syndicale représentative nous devons aussi poursuivre la lutte avec autant de convictions pour :

- vivre de nos métiers dignement ;
- défendre l'emploi pérenne et la préservation des effectifs en nombre suffisant ;

- travailler dans des conditions décentes d'organisation du temps de travail, de salaire, de sécurité, de temps de repos ;
- Le respect des droits de tous-tes les salariés-ées, notamment celles et ceux en CDD, CDDU, CDI, trop souvent considérés-ées comme une sous-catégorie de salariés-ées ;
- le droit à la syndicalisation et le respect de nos représentants-tes syndicaux-ales et de leurs actions.

Là où le secteur professionnel de la culture devrait être un exemple en matière de gestion des relations humaines et de respect des droits sociaux, nous sommes trop souvent face à des directions enclines à des techniques de gestion des personnels pathogène.

I.A : Revendiquer dans l'entreprise

Le prochain mandat pour notre syndicat s'ouvre sur une nouvelle ère dans le domaine de la négociation. En effet, les « *ordonnances Macron* » et les changements, sans précédent, qu'elles entraînent, nous obligent syndicalement à nous adapter et à nous repositionner sur l'échiquier de la revendication et de la négociation.

Par son inversion, la hiérarchie des normes, sur laquelle était fondé le droit du travail, remet en question nos usages en matière de négociation. Jusqu'alors, aucun accord de branche ne pouvait être moins-disant que le code du travail, aucun accord d'entreprise inférieur en droit à l'accord de branche, et le tout respectant notre constitution.

Depuis septembre 2017 et la mise en application des ordonnances et décrets de la présidence Macron, l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche et peut aussi remettre en question des clauses du contrat de travail signé entre un-e salarié-ée et sa direction.

Dans notre secteur, principalement composé de TPE*, les conventions collectives nationales étendues ont permis la structuration de nos branches et créé un socle commun de droits individuels garantis collectivement et de façon identique pour tous-tes les salariés-ées.

I.A.1 : Gagner des accords d'entreprise

Sous prétexte de faciliter le dialogue social au plus près des salariés-ées, ces droits que nous avons créés sont aujourd'hui mis à mal et saccagés par :

- la primauté donnée à la négociation dans l'entreprise sur les accords de branches ;
- la création du CSE*, nouvelle instance représentative du personnel, réduisant le nombre d'élus-es, le nombre d'heures de délégation, le nombre d'instances, et notamment en faisant disparaître le CE* et le CHSCT* ;
- la possibilité de négocier et de valider des accords d'entreprise sans la signature d'un syndicat.

Face à cette volonté d'évincer les délégués-ées syndicaux-ales et donc les syndicats, nous devons réaffirmer notre présence syndicale et collective dans nos entreprises afin de :

- garantir ensemble les droits des salariés-ées.
- négocier des accords d'entreprises offensifs et ambitieux, mieux-disants que les accords de branches, notamment en :
 - regagnant des élus-es, des heures de délégation et du temps d'échange avec les salariés-ées, des attributions du CSE* (prérogatives économiques, budget de fonctionnement, Commission Santé et Sécurité),
 - augmentant la fréquence des réunions d'instances ;

- inscrire et sécuriser les usages dans les accords ;
- négocier et mettre en place des accords sur l'égalité professionnelle femmes hommes ;
- négocier dans chaque accord des dispositions spécifiques aux salariés-ées intermittents-tes, de plus en plus frappés-ées par la précarité et le chantage à l'emploi.

Le SYNPTAC-CGT devra :

- proposer des modèles d'accords, des fiches revendicatives ;
- accompagner les salariés-ées dans la rédaction des accords ;
- s'emparer d'accords d'entreprise mieux-disants. Ainsi les sections syndicales au travers des accords négociés et signés dans les entreprises soutiendront et participeront à l'amélioration des conventions collectives nationales de branches.

I.A.2 : Gagner une égalité professionnelle

I.A.2.1 : A travail de valeur égale, salaire égal

L'Article 23-2 de la déclaration universelle des droits de l'homme indique : « Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal ».

Le code du travail (Article L3221-4) indique : « *Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés-ées un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.* ». Cette définition assez large permet de multiples interprétations, ainsi l'expérience professionnelle dans l'entreprise ou en dehors peut justifier d'un traitement différent du salarié/de la salariée et donc d'une rémunération différente. De même un-e salarié-ée justifiant l'obtention d'un diplôme supérieur peut obtenir un salaire supérieur au salarié-ée ne possédant pas de diplôme. Mais est-ce vraiment objectif et juste ?

Il est démontré qu'un enfant aux origines sociales modestes a moins de chance de faire des études supérieures qu'un enfant issu de famille aisée. Cette discrimination pourra donc le poursuivre toute sa vie en entreprise. L'accès aux métiers n'est pas le même pour tous et toutes. Les statistiques nationales montrent qu'en matière de formation continue les cadres ont plus facilement accès aux dispositifs que les autres salariés-ées.

A défaut de motifs objectifs et non discriminatoires toutes différences de traitement (entre un-e salarié-e en CDD* et un ou une autre en CDI* au même poste, par exemple) est condamnable.

Les conventions collectives mettent en place une nomenclature et une définition des emplois, à partir de critères telles que que l'autonomie, la technicité ou la responsabilité, et une grille de salaire afférente. Dans l'entreprise, pour s'assurer du respect de cette obligation, une grille de salaire qui permet en fonction du degré de responsabilité de fixer une échelle des salaires adaptée aux particularités de l'entreprise est souvent nécessaire.

Si la structure de la grille de salaire conventionnelle est rigoureusement respectée et donc sans individualisation de salaires négociés de gré à gré, en fonction de critères propres à tel ou tel employeur, la discrimination salariale devrait disparaître.

Le SYNPTAC-CGT devra :

- améliorer la définition des critères de classification des métiers et des emplois afférents ;
- faire respecter dans les entreprises une grille de salaire fondée sur le principe de travail à valeur égale, salaire égal ;

- gagner l'intégration au salaire de la valorisation de l'expérience et de la formation professionnelle.

I.A.2.2 : Faire respecter l'égalité femmes hommes

Chaque année, les statistiques nous démontrent, hélas, que l'égalité professionnelle est loin d'être une réalité, dans le secteur du spectacle comme dans le reste de la société. Les femmes subissent d'importantes discriminations salariales et de rémunérations, quels que soient les métiers, accrues par la précarité des emplois et accentuées avec la maternité et l'âge. L'invisibilité des femmes et de leur travail sur et autour des plateaux est toujours vivace. Si nous avons enregistré quelques victoires ces dernières années, grâce à notre mobilisation (meilleure prise en compte du congé maternité dans l'accord du 28 avril 2016 sur l'indemnisation du chômage des salariées intermittentes ; dispositif d'aide à la garde d'enfant(s) pour salariés-ées intermittents-tes dans le cadre du FONPEPS*), le chantier pour une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes reste vaste.

Le SYNPTAC-CGT avec ses élus-es et mandatés-ées, ainsi que tous-tes les syndiqués-ées doivent mener les débats pour travailler au respect de l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les entreprises, dans les organismes sociaux dans lesquels il siège (AUDIENS*, AFDAS*, CMB*, les fonds de soutien ASTP*, CNV* et les commissions de licence.).

Le SYNPTAC-CGT revendique :

- des accords égalité femmes hommes dans les entreprises quelle que soit leur taille, dans tous les champs des conventions collectives, prenant en compte l'emploi discontinu des salariées-ées intermittents-tes et les rythmes de travail du secteur ;
- un travail pour la valorisation des filières à prédominance féminine ;
- un travail en faveur du renforcement de l'accessibilité pour les femmes aux filières à prédominance masculine, tels que les métiers techniques ;
- des mesures pour une meilleure mixité dans les métiers de nos secteurs ;
- une campagne pour lutter contre les clichés sexistes à l'embauche ;
- le vif encouragement des organismes de formation à prendre en compte cette problématique, dans leurs recrutements comme dans leurs projets pédagogiques ;
- une charte pour le respect des questions d'égalité lors de l'attribution de subventions et aides ;
- la mise en place d'une cellule ministérielle permettant d'agir contre le harcèlement discriminatoire, les agissements sexistes et les violences sexuelles.

I.A.3 : Combattre les modes pathogènes de gestion des personnels

Depuis notre dernier congrès, les sujets concernant le syndrome d'épuisement professionnel et la souffrance au travail ont été largement médiatisés et commentés. Et pour cause, il n'y a jamais eu autant de cas recensés, autant de conditions de travail dégradées qui n'épargnent pas le monde de la culture : pression sur les salariées-ées, polyvalence des tâches, individualisme, accroissement des charges de travail, réduction des effectifs en sont les causes les plus fréquemment citées.

On peut redouter des difficultés de plus en plus grandes pour les années à venir pour les salariées-ées. La fameuse loi travail n'arrange rien...

Avec la fusion des IRP*, les CHSCT* d'entreprise disparaissent. Ils avaient pour mission :

- d'analyser voire expertiser les conditions de travail, la sécurité des salariés-ées dans l'entreprise.
- de signaler les problèmes détectés, les discuter, avec l'inspection du travail et la médecine du travail, lors des réunions.

Ses compétences dévolues se retrouvent désormais sur les épaules des élus-es du personnel, membres des commissions santé des CSE*.

Les conflits survenus en fin de mandat ~~sortant~~, à la MC2 de Grenoble, ~~ainsi qu'~~ au CDN* de Béthune ainsi qu'au théâtre de la Commune d'Aubervilliers en sont l'illustration.

Le SYNPTAC-CGT devra :

- amener les salariés.ées à parler du « travail » pour se réemparer de leur pouvoir d'agir, se l'approprier et pour construire des revendications collectives au niveau de l'entreprise ;
- gagner un plus grand nombre d'élus-es, d'heures de délégation et des commissions de santé et sécurité au travail au sein des CSE* pour prévenir et lutter contre la souffrance au travail ;
- négocier et signer des accords de qualité de vie au travail ;
- développer des journées d'études pour nos élus-es sur ces sujets liés aux spécificités de nos métiers, peut être en lien avec les UD*/UL*, jouant ainsi sur une proximité géographique plus facile pour les élus-es en Région.
- revendiquer des CHSCT* de branche.

NB : Les accords ADEC* en région, en lien avec l'AFDAS* ont fait un travail sur la prévention des risques et la sécurité. Ce travail doit être poursuivi dans ce cadre ou en lien avec les conseils régionaux qui ont les compétences sur la formation.

I.A.4 Réaffirmer la présence de l'humain

La transformation du travail et la numérisation des outils de travail (billetterie, projection cinéma, messagerie électronique...) ont tendance à déshumaniser nos métiers, modifient les relations humaines dans l'entreprise et peuvent accentuer la perte de contact avec le public.

Au-delà des évolutions des postes, des métiers et de la nécessaire formation continue des salariés-ées qu'elles nécessitent, ces transformations peuvent engendrer de la souffrance au travail.

Le SYNPTAC-CGT se doit de veiller à ce que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne se fasse pas au détriment de l'humain.

I.B : Revendiquer au sein de nos branches professionnelles

I.B.1 : Sécuriser et renforcer nos conventions collectives

Notre syndicat national œuvre depuis 50 ans à la protection de l'ensemble des salariés-ées du spectacle vivant par des conventions collectives nationales étendues et à la structuration de nos champs d'activités professionnelles. Nous avons finalisé cette revendication au début des années 2010 par l'extension de la Convention Collective Nationale du Spectacle Vivant Privé. Bien que la CGT ait toujours milité pour une simplification et une rationalisation du nombre de conventions collectives, leur restructuration est imposée par la loi dans un délai de 5 ans. Les conventions collectives de moins de 5000 salariés-ées sont ainsi amenées à fusionner dès

cet hiver 2018. La prochaine étape concernera les conventions collectives de moins de 20 000 salariés-ées.

Une CCN* regroupe des entreprises ayant des activités communes, partageant ainsi une cohérence nationale de droits sociaux, avec des savoirs et savoir-faire, de la formation professionnelle, des qualifications, permettant l'instauration de grilles de salaires conventionnelles, évitant ainsi « le dumping social ».

L'affaiblissement des missions de service public dans nos structures subventionnées, par les politiques culturelles publiques, nous interroge sur les différentes fusions possibles.

Les fusions de branches ne doivent pas :

- conduire à la création de CCN* « géantes » trop généralistes et nébuleuses,
- aboutir à la remise en cause des droits et acquis conventionnels des salariés-ées par l'alignement sur la convention la moins favorable,
- participer à l'émergence de CCN* dont la base serait « le produit marchand », ou de CCN* de métiers qui aboutiraient à un éclatement des garanties sociales collectives dans une même entreprise et dans un même service.

Le SYNPTAC-CGT sera tenu de se déterminer entre :

- soit un principe de filières professionnelles, garantissant une portabilité des droits entre secteur public et privé ;
- soit un principe de sauvegarde de mission de service public non soumis au secteur marchand.

De plus, l'inversion de la hiérarchie des normes et la primauté de l'accord d'entreprise ainsi que leurs nouvelles règles de validation, affaiblissent la place des organisations syndicales et fragilisent cette protection collective. Ces futures conventions collectives nous laissent peu de possibilités d'action pour garantir les meilleurs droits collectifs aux salariés-ées.

Le SYNPTAC-CGT devra :

- se saisir notamment des 11 thèmes pour lesquels les accords de branche priment sur les accords collectifs pour améliorer les droits individuels et collectifs portant sur les salaires minima hiérarchiques, les classifications, la mutualisation des fonds de financement du paritarisme, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, les garanties collectives complémentaires relatives à la prévoyance, les mesures sur le temps partiel, les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée, les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai, les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises ;
- élaborer des accords de méthode ou des modèles d'accords pour maintenir un socle commun au plus grand nombre d'entreprises possible ;
- obtenir un CHSCT* de branche dans la CCNEAC* et la CCNSVP* ;
- élaborer une stratégie politique et revendiquer au sein des négociations quant à la fusion des conventions collectives.

I.B.2 : Revendiquer dans nos institutions sociales

Il n'est pas inutile de rappeler que le régime général de la sécurité sociale (maladie, accidents du travail, retraite, allocations familiales) a été mis en place envers et contre tous : le patronat, les partis politiques hormis le parti communiste, la mutualité... Ce qui explique probablement que la 5^{ème} branche de la Sécurité Sociale prévue, dès l'origine, pour le chômage, n'ait jamais pu être mise en place.

Les premières élections des administrateurs des caisses ont été organisées, dès 1947, par la seule CGT. Ces administrateurs ont géré, avec une grande fierté, un budget équivalent à celui de l'Etat. Au bout de 20 ans, le MEDEF* de l'époque avec l'aide de Force Ouvrière, a imposé le paritarisme (autant de représentants d'employeurs-ses que de salariés-ées), la suppression des élections et a plafonné les prestations de la « Sécu » tant pour la santé que pour la retraite.

Ces limitations ont engendré la constitution de caisses complémentaires de santé et de retraite pour le spectacle, le GRISS* dans un premier temps, puis en se réunissant avec la presse, le groupe de protection sociale AUDIENS*.

Macron termine les préconisations du livre blanc de Rocard, en finançant, tant le régime général de Sécurité Sociale que l'assurance chômage, par la seule CSG*, donc l'impôt, et non plus les cotisations sociales. Ainsi il peut annoncer hypocritement une prétendue augmentation du revenu, grâce à la suppression des cotisations sociales salariales.

En pleine cohérence avec les orientations de la Confédération qui, dans le cadre des travaux sur le Nouveau Statut du Travail Salarié et sa sécurité sociale professionnelle, préconise un retour à 100 % de la Sécurité Sociale, il est temps que le SYNPTAC-CGT ait pour orientation de revenir aux logiques de mutualisation les plus larges pour la Sécurité Sociale tout en préservant au sein d'une maison commune des retraites, basées sur le principe de la répartition, les particularités de nos professions : interruption de carrières des salariés-ées ; fragmentation des contrats de travail ; régimes spéciaux de retraite de l'Opéra National de Paris et de la Comédie Française ; dispositifs de solidarité...

I.B.2.1 : Préserver l'assurance chômage au sein de la solidarité interprofessionnelle

Après un « PASS culture, un PASS formation », devons-nous nous attendre à un « PASS chômage » ouvrant des droits à minima ?

La réforme de l'assurance chômage, réalisée unilatéralement par Macron et son gouvernement, a pour conséquence dès janvier 2019 de passer de la cotisation sociale à la CSG*, donc à l'impôt.

A l'instar de toutes les autres réformes engagées par le gouvernement, c'est un bouleversement total et un dangereux changement de paradigme.

Pourquoi passer à l'impôt ?

Le Premier ministre a annoncé une réforme totale du système d'assurance chômage. Par le transfert à la CSG* de la cotisation salariale, l'état choisit de reprendre la main sur la gestion des privés-ées d'emplois, système connu et pratiqué en Grande-Bretagne. Le ministère a pour but d'inscrire l'accord assurance chômage dans la loi, avec pour objectif final la suppression pure et simple de l'UNEDIC*. Sous prétexte d'ouvrir des droits nouveaux à certains

démissionnaires et indépendants (qui, in fine, concerneraient moins de 15 000 salariés-ées), le gouvernement met en place un système plus contraignant et un durcissement des contrôles pour les privés-ées d'emploi. Les sanctions seront renforcées obligeant les chômeurs-euses à accepter toutes les offres « raisonnables » d'emploi. La chasse est ouverte !

Le financement de l'assurance chômage par l'impôt menace la nature assurantielle du régime. D'ores et déjà, le Medef propose un nouveau régime d'assurance chômage à 3 étages. Un socle obligatoire et applicable à tous-tes financé par l'Etat. 1 étage financé par les cotisations patronales et donc géré par les organisation patronales et 1 volet facultatif d'assurance volontaire auquel les salariés-es pourraient décider de cotiser.

La suppression des cotisations salariales d'assurance chômage pose également, à moyen terme, la question de la place des organisations syndicales dans la négociation des droits afférents.

Même s'il est clair que l'axe CFDT/MEDEF impose régressions sur régressions depuis des années, au nom de « la bonne gestion », il est important que la CGT puisse continuer à défendre ses revendications pour les privés d'emploi et les poser sur la table des négociations.

En finançant l'assurance chômage par l'impôt et non plus via les cotisations sociales, le gouvernement légitime définitivement que le travail est un « coût » et libère de leurs responsabilités sociales les employeurs-ses en étatisant l'UNEDIC*. Ainsi, son budget, totalement intégré au budget de l'Etat, sera soumis aux aléas des politiques gouvernementales. Le gouvernement d'aujourd'hui, comme celui de demain, pourra décider de baisser le budget au nom de l'austérité et donc de réduire les droits des privés-ées d'emploi et des précaires.

Dans ce contexte, qu'en est-il des annexes VIII et X et de leurs spécificités ?

Notre régime de l'annexe VIII conservera, seul, une cotisation salariale d'assurance chômage (la moitié de notre double taux de cotisation), ce qui pose la question de l'avenir de ce régime spécifique, car rien ne garantit que l'Etat maintiendra ce qui reste de financement par la solidarité interprofessionnelle...

La négociation spécifique gagnée après les mobilisations de 2014 a permis aux organisations syndicales de nos branches de négocier des règles applicables aux salariés-es intermittents-tes du spectacle. Cette négociation intervient sous la pression d'un cadrage financier imposé par certains « partenaires sociaux » au niveau interprofessionnel. Pour garantir les droits des salariés-es intermittents-tes, il est essentiel de sortir de la logique des économies demandées par le Medef et ses alliés au niveau interprofessionnel. Il faut que l'Etat cesse son jeu de dupe. Les économies qu'il impose au niveau interprofessionnel peuvent avoir des répercussions sur les annexes VIII et X. Le SYNPTAC-CGT agira pour que l'Etat s'engage à ne faire aucune économie sur le dos des privés d'emploi y compris sur ceux relevant des annexes VIII et X.

Le SYNPTAC-CGT devra :

- revendiquer et mobiliser les salariés-ées pour conserver l'UNEDIC*, sa gouvernance afin de continuer à faire valoir et reconnaître la spécificité de nos métiers, la précarité croissante de nos contrats de travail ;
- conserver l'annexe VIII dans un régime d'assurance chômage mutualisé interprofessionnel basé sur la cotisation sociale

- être force de propositions pour améliorer le contenu de l'annexe 8, par exemple le mode de calcul de la franchise congés payés qui est pénalisant tel qu'il est effectué aujourd'hui, ou la prise en compte dans le renouvellement des droits à l'allocation chômage de l'équivalent en heures des sommes versées par les congés spectacles et soumises à cotisations, ou encore la possibilité de reprise de travail à temps partiel thérapeutique sans obligation de réunir 507 heures pour les intermittents-tes ayant eu à faire face à une pathologie lourde. Trop de ces salariés-ées renoncent à se soigner par peur de se retrouver exclus-ues du système.

I.B.2.2 : Gagner des droits dans nos organismes de protection sociale

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les résolutions issues des ANI* du 13 mars 2013 sont en vigueur. A l'ARRCO* comme à l'AGIRC*, la démocratie a mis son drapeau en berne et les élections ne sont plus.

La CGT n'a pas signé ces accords. Malheureusement, dans le cadre du paritarisme, le patronat, avec la complicité des syndicats d'accompagnement, en a obtenu la mise en œuvre.

Alors que dans notre secteur, notre organisation était majoritaire lors des dernières élections, notre fédération CGT spectacle, qui avait acquis 4 sièges d'administrateurs-trices sur 7 à pourvoir dans notre champ d'application, n'en a plus que 2, à parité avec les autres organisations syndicales. La représentativité syndicale, pourtant souhaitée par les gouvernements successifs, est ainsi bafouée malgré nos revendications.

La CGT a été contrainte d'y adhérer afin de pouvoir prendre toute sa place, et faire entendre sa voix pour la défense des intérêts des salariés-ées.

Depuis le 1^{er} janvier 2018 également, les retraites servies par la CNAVTS* comme par nos caisses de retraites complémentaires sont amputées de la CSG* de 8,3%.

Cette attaque sans précédent sur le pouvoir d'achat des retraités-ées, ne sera nullement compensée par le crédit d'impôt pour les plus faibles revenus.

Obligation est faite, pour l'avenir, aux institutions de retraites complémentaires de se regrouper avec d'autres caisses « dans un souci de meilleure gestion », entendez par là moins de personnel. Et l'on comprend vite que la représentation de nos métiers s'amenuise au détriment de leurs spécificités.

Le rapprochement des institutions ARRCO*-AGIRC*, pour formaliser la création d'un régime unifié (dans le même souci de gestion), sans toutefois revaloriser les cotisations des salariés-ées non cadres est faite dans la même logique.

Rappelons que nos caisses de retraite cadres et non cadres, au sein du groupe AUDIENS*, sont excédentaires et dans le cadre de la solidarité interprofessionnelle, nous versons déjà notre excédent au pot commun.

Le SYNPTAC-CGT et ses mandatés-ées doivent veiller à sauvegarder et renforcer, lors de ces rapprochements, la démarche de solidarité mise en place via :

- les commissions sociales des caisses de retraites cadres et non cadres ;
- l'USS* : cette caisse alimentée par différents fonds (Syndicats des Artistes Interprètes, ADAMI*, CNC*, Gala de l'Union, INA*) a aidé en 2015, 233 personnes, pour un montant de 529 431€. Il faudra militer pour une contribution prochaine du CNV* ;

- les centres de santé : en 2018, construction (rue Bergère) d'un nouveau centre moderne de santé avec ingénieries médicales, médecines douces...
- les initiatives autour du « Chemin du deuil » ou soutien aux malades et aux aidants (sida, cancer...)
- les comptes spécifiques ouverts dans l'urgence pour le soutien aux familles (accident, télescopage de 2 hélicoptères lors d'un tournage TV) et cellules d'écoute (attentat du Bataclan)
- le SYNPTAC-CGT devra également peser de tout son poids pour que puissent voir le jour en régions des services de santé au travail spécifiques au secteur du spectacle et à ses métiers, à l'image du CMB à Paris.

I.B.2.3 : Sauver l'AFDAS* et notre formation professionnelle

Pour notre organisation, la formation reste un enjeu primordial.

Dans nos secteurs d'activité, elle permet d'anticiper, de suivre, de développer et de s'adapter aux nouvelles technologies, de renforcer et d'améliorer la spécificité de nos métiers. Elle doit aussi permettre aux salariés.ées de s'émanciper au travail.

Lorsque le ministre du Travail annonce pour justifier sa réforme : « La formation professionnelle doit proposer des compétences qui répondent aux besoins du marché » ...tout est dit...

C'est à une véritable réforme systémique que nous devons faire face : le gouvernement a choisi d'aller plus loin que l'ANI* signé en février par les « partenaires sociaux » (à l'exception de la CGT) en s'attaquant autant aux dispositifs qu'à la « tuyauterie ». Les droits individuels des salariés-ées sont particulièrement fragilisés : disparition du CIF et remplacement de celui-ci par un « compte personnel de formation de transition », aux conditions de prises en charge dégradées par rapport au dispositif actuel. Le CPF va quant à lui être monétisé et désintermédié. Les salariés-ées ne vont plus cumuler des heures mais des euros dans leur compte qui ne sera plus géré par l'AFDAS mais par la caisse des dépôts et consignation via une application smartphone ! La loi « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » rend les individus « autonomes » et finalement responsables de leur parcours professionnel, de leur emploi, d'être au chômage. La mise en place d'un compte en euros ouvre par ailleurs la porte à la création d'un compte individuel global où le/la salarié-ée ira piocher en fonction de ses besoins sociaux du moment : formation, assurance chômage, maladie... La loi prévoit que la caisse des dépôts et consignation conventionne avec des organismes dont l'AFDAS qui travaille à un accord lui permettant de gérer le CPF des populations spécifiques : intermittents, pigistes, artistes non salariés-ées.

Les obligations légales des entreprises se trouvent réduites. Cela risque de fragiliser la mutualisation entre les petites et moyennes entreprises et les plus grosses. Si nous n'aboutissons pas à conclure un accord de branche dans le spectacle vivant, qui mette à contribution également les entreprises de plus de 50 salariés-ées, cela permettra d'assurer une égalité d'accès à la formation et aux qualifications entre tous les salariés-ées permanents-tes de la branche, quelle que soit la taille de l'entreprise dans laquelle ils/elles travaillent. Compte tenu de la tenu de la loi, c'est par les accords conventionnels que nous pourrions maintenir certaines dispositions, concernant notamment l'accompagnement des salariés-ées, ainsi que la mutualisation entre les entreprises du secteur.

Enfin, nous avons à travailler davantage la question de l'alternance. Les salariés-ées seront moins bien formés-ées tout au long de leur parcours professionnel et nous avons à travailler

davantage la question des qualifications à l'entrée dans les métiers. C'est un enjeu de demain pour les salariés-ées et la profession.

Le SYNPTAC-CGT devra :

- se battre afin de préserver et développer tout ce qu'ont construit et gagné nos prédécesseurs-euses en terme de droits à la formation continue pour tous les salariés-ées et notamment les dispositifs spécifiques pour les salariés-ées intermittents-tes ;
- lutter contre un « PASS formation » au rabais, qui rappelle au travers des outils mis en place par le ministère du Travail, le « PASS culture » qui figurait au programme présidentiel d'Emmanuel Macron.

Travailler dans le spectacle vivant et réussir sa vie professionnelle nécessite désormais d'avoir accès à une formation solide afin d'acquérir une qualification reconnue (diplômes, CQP*...).

Cette qualification doit s'appuyer sur les référentiels métiers qui décrivent avec précision le contenu des différents métiers. Elaborés d'abord en direction des artistes qui se forment dans les écoles supérieures d'art dramatique, ils ont été étendus ensuite aux autres métiers du spectacle vivant (administratifs et techniques). Le spectacle vivant offrant plus de 200 métiers, il reste encore un travail énorme à accomplir pour couvrir tout le champ. Mais à l'instar des artistes dramatiques qui peuvent maintenant obtenir des DNSPC* (déclinés aussi pour la danse, le cirque, la marionnette...), il faudra créer des diplômes pour les métiers techniques.

Des CQP* sont en cours. Ils s'obtiennent dans des organismes de formation agréés ou par le biais de la VAE*. D'autres CQP* pourraient être développés à l'avenir, nous devons accompagner ces nouvelles certifications, en les travaillant au sein de la CPNEF SV*.

Dans des écoles comme le TNS* (Strasbourg) ou l'ENSATT* (Villeurbanne), des apprentis techniciens-nnes apprennent les métiers de régies du spectacle, scénographie, costumes. Là aussi il est urgent d'interpeller le ministère pour la création d'un DNSP* technique sur le modèle des DNSPC* (pour les comédiens).

Mais la réforme de la formation professionnelle annoncée ne va absolument pas dans ce sens. On y parle que de compétences et d'employabilité. Et plus vraiment de certifications, de qualifications, de diplômes qui permettent au salarié-ée d'évoluer dans sa carrière...

Quid des centres de formation à l'heure de cette réforme ?

Le SYNPTAC-CGT siège aux conseils d'administration du CFPTS*, LFI*, CFA MS* de Marseille, CFA SVA* de l'AFASAM* à Bagnolet (a été évincé du conseil d'administration de l'ENSATT) Il doit continuer de se faire entendre dans ces instances pour veiller à ce que les formations proposées consolident des savoirs acquis et développent des stages en adéquation avec l'évolution des métiers.

Le SYNPTAC-CGT devra :

- relancer le groupe de travail issu de la CMP* sur les métiers de la communication, relations publiques et billetterie ;

- travailler en région avec les organismes agréés qui mettent en place des formations d'administrateurs et d'administratrices où une intervention pourrait être faite par le syndicat (par exemple sur les IRP*) ;
- retrouver sa place au sein du CA de l'ENSATT ;
- accompagner les centres de formation dans leur élargissement à d'autres activités ;
- veiller à continuer à développer des tutorats pour les apprentis-ies ;
- veiller à ce que les formations intègrent un module sur l'environnement social du spectacle (droit du travail, conventions collectives, droit syndical ...) ;
- veiller à ce que les formations intègrent la prise en compte des risques professionnels et psychosociaux (leur prévention, les moyens d'accompagnement existants...) dans le plus grand nombre de formations, pas seulement celles destinées aux encadrants-tes ;
- veiller à ce que les formations intègrent les questions relative à l'éco-responsabilité.

I.B.2 .4 : Revendiquer et garantir notre place dans les fonds de soutien

Nous siégeons dans différents fonds de soutien, où nous veillons à travers nos mandats au respect des conditions de travail, au respect des conventions collectives, où nous portons également l'égalité professionnelle femmes/hommes. Nous veillons particulièrement à la composition des équipes et à l'accès des femmes aux postes à responsabilités.

Nous sommes attentifs, aussi, aux aides à l'emploi, aux aides aux petites jauges, à la diversité des festivals ou des productions aidés, au soutien à la prise de risque.

Ces fonds sont :

L'Association de Soutien au Théâtre Privé (ASTP*) dont nous sommes membres fondateurs.

Association, fragilisée ces dernières années, par la baisse des subventions de l'État et de la ville de Paris ainsi que par une baisse des remontées de taxe due à la baisse du coût moyen du billet.

Le Centre National des Variétés (CNV*) :

Nous sommes membres du conseil d'administration qui délibère sur le fonctionnement du CNV*, du Comité des Programmes (chargé d'approuver formellement toutes les propositions d'aides formulées par les 10 commissions examinant les dossiers adressés au CNV*) et également des commissions spécialisées.

Le CNV* gère aussi le Fonds d'Urgence au Spectacle Vivant annoncé par le Ministère de la Culture et de la Communication au lendemain des attentats du 13 novembre 2015 et notamment celui du Bataclan. Il intervient sur les pertes d'exploitation et les surcoûts de sécurité des structures ou collectivités organisant des concerts, spectacles, festivals.

Ce fonds est accessible à toutes les entreprises du spectacle vivant privé et aux entreprises subventionnées entrant dans le champ de la taxe sur les spectacles du CNV*.

Le SYNPTAC-CGT y participe, depuis sa création, en tant que représentant des organisations de salariés.

Suite à la mission qu'elle avait confié à Roch-Olivier Maistre en juin 2017, F. Nyssen a annoncé au Printemps de Bourges en avril 2018, la création du Centre National de la Musique (CNM*) qui devrait intégrer les missions du CNV*.

Le CNM* sera chargé de 4 grandes missions de service public : l'observation de la filière musicale, l'information et la formation des professionnels, le soutien économique aux acteurs et le développement international.

Au sein du CNM* le SYNPTAC-CGT devra :

- veiller à la gouvernance et aux financements de ce futur centre qui devrait voir le jour en 2019 ;
- Etre attentif aux acquis du CNV*, englobé dans un cadre élargi, qui de fait disparaîtra, sans que nous ayons la garantie de ressources nouvelles.

Le GIP Cafés Cultures, regroupement d'intérêt public gère un fonds d'aide destiné à favoriser l'emploi artistique et technique dans les cafés et restaurants. Ce fonds est financé par les collectivités territoriales et par des partenaires de droit privé.

I.B.2.5 : Gagner des Activités Sociales et Culturelles pour toutes et tous quelle que soit la branche professionnelle

A l'origine, les ASC* initiées par les CE* ont pratiquement les mêmes buts que les entreprises artistiques et culturelles : émanciper, éveiller les consciences et l'esprit critique du plus grand nombre.

Les CE* et CSE* doivent bien sûr assurer l'expression collective des salariés. Les ASC* sont une partie de cette expression collective, ce partage si enrichissant des expériences de chaque salarié-ée.

Aujourd'hui c'est à leurs élus-es de CE* ou de CSE* que les salariés-ées ont tendance à demander une amélioration de leur pouvoir d'achat. C'est beaucoup plus facile que d'aller demander individuellement ou collectivement une augmentation à l'employeur-se.

Les élus-es, par manque d'information, de formation, de temps, cèdent facilement à la demande de redistribution appuyée par des groupes commerçants qui leur proposent de limiter le temps passé à gérer les ASC* en vendant des réductions individuelles.

Cette individualisation, devenant individualisme, se fait toujours au détriment de la revendication syndicale, par essence collective.

La CGT lors de son 51^{ème} congrès à Marseille a affirmé sa volonté de remettre au cœur de ses préoccupations le droit aux vacances pour tous et toutes en particulier et les ASC* qui bien sûr intègrent les loisirs sportifs.

Notre confédération crée un module spécifique de formation pour les élus-es en charge des ASC*, afin de savoir pourquoi et comment élaborer une véritable politique d'activités culturelles, sportives voire de séjours. Il faut aussi que les structures confédérales dédiées aux vacances soient mieux connues.

Dans notre secteur, la fédération CGT du spectacle et notre syndicat participent activement à ces travaux en étant membre du collectif confédéral culture, sport, tourisme social en direction des CE*.

Nous avons créé voici plus de 40 ans le FNAS*, un outil de mutualisation aujourd'hui encore quasi unique.

En 2012 nous avons aussi créé le CASC-SVP*, et milité pour une mutualisation interbranche au sein du FNAS*. Les employeurs de ce champ ont refusé la logique d'affiliation au FNAS* qui serait alors devenu le comité inter-entreprises du spectacle vivant.

Le CASC-SVP n'est toujours pas opérationnel et compte tenu de l'importance de gagner des droits nouveaux pour les salariés, il est nécessaire que le SYNPTAC-CGT pèse de tout son poids pour que soit rapidement mis en place un projet facilitant le droit aux vacances, aux activités culturelles et sportives des salariés.ées travaillant dans le champ du spectacle vivant privé.

Il faut nous battre pour que ces conquits sociaux, basés sur la mise en commun, opposés à l'individualisme des marchés, perdurent et grandissent.

Il nous faut aussi conforter le CASC-SVP* dans la convention collective comme nous l'avons fait pour le FNAS dans la CCNEAC*.

Il faut donc nous battre pour que ces conquits sociaux, basés sur la mise en commun, opposés à l'individualisme des marchés, perdurent et grandissent.

Il nous faut mieux expliquer, partager avec le plus grand nombre l'importance de ces outils au service de nos droits.

Le SYNPTAC devra :

- travailler plus collectivement à la construction de véritables politiques d'ASC* ;
- continuer à proposer des solutions pour une meilleure mutualisation des activités sociales et culturelles pour tous les salariés-ées.

Cela a déjà été fait dans le champ de la CCNEAC* avec le FNAS*, cela doit être élargi et renforcé.

II. Renforcer la syndicalisation

II.A. Renforcer notre organisation

II.A.1. Les Sections syndicales

Le syndicat national est présent dans de nombreuses structures, avec des sections syndicales aux cotés des salariés-ées, permanents-tes ou intermittents-tes.

La section syndicale, au plus près des salariés-ées est la base même de l'existence de notre syndicat.

Elle est un outil indispensable à :

- notre expression syndicale ;
- notre action syndicale sur les lieux de travail ;
- notre représentativité.

La section syndicale est le lieu pour les tous-tes salariés-ées, (permanents-tes, intermittents-tes, en CDD*, en CDII*...), d'entendre la parole de la CGT, non seulement sur les questions

concernant notre activité professionnelle, mais aussi les questions interprofessionnelles, qui concernent le droit au travail, l'assurance chômage, les libertés syndicales.

Lors de notre dernier congrès nous avons soulevé la nécessité d'un syndicalisme de proximité, nécessité exprimée également lors du congrès confédéral de la CGT à Marseille.

La section syndicale répond à cet objectif, à cette ambition. Elle permet un dialogue entre tous et toutes, quel que soit le statut du salarié ou de la salariée, précaires ou permanents-tes.

Dans nos outils d'analyse d'adhésion au SYNPTAC-CGT, nous indiquons le nombre de sections syndicales et de syndiqués-ées individuels-elles et de salariés-ées intermittents-tes.

Comment faire pour que ces salariés-ées isolés-ées soient partie prenante de l'activité syndicale du lieu dans lequel ils ou elles travaillent occasionnellement ? Comment faire pour informer les salariés-ées isolés-ées qui travaillent pour des structures sans représentation syndicale ?

II.A.2 : Les régions

Comme les sections syndicales d'entreprise, les sections régionales SYNPTAC-CGT, par leur proximité avec les salariés-ées dont elles partagent les inquiétudes et les aspirations, ont un rôle crucial dans notre organisation. Elles en sont, avec les délégués-ées syndicaux-ales la cheville ouvrière pour la syndicalisation et le progrès social.

Par la construction de réseaux de salariés-ées permanents-tes et intermittents-tes, par le rôle de relais d'information qu'elles assurent auprès d'eux, elles sont les lanceurs d'alerte pour les mobilisations, en assurant la coordination syndicale avec le terrain sur tous les sujets sociaux et professionnels, elles concourent à donner tout son sens au pourquoi de notre organisation de syndicat national pour porter nos revendications et mener à bien les négociations.

Rappelons-nous l'exemple des CDII* dans la première mouture que voulaient nous imposer les employeurs de la CCNEAC* en l'étendant à tous les métiers. L'alerte que les régions ont faite auprès des salariés-ées sur l'avenir des conditions sociales d'exercice de nos métiers a été prépondérante pour faire reculer les employeurs-ses, sans parler des multiples réformes de l'assurance chômage.

II.A.3. Le National

Le syndicat national est le lien entre les accords de branche, l'ensemble des institutions nationales, les régions et les sections, ainsi qu'entre ses structures locales, la fédération et la confédération.

Le syndicat national devra :

- se renforcer et être encore plus proche dans l'accompagnement des sections syndicales et de ses délégués-ées syndicaux-ales lors de l'élaboration de leurs accords d'entreprise pouvant aujourd'hui déroger aux minima conventionnels ;
- créer une boîte à outil regroupant des accords types, fondant le CSE*, protocole d'accord préélectoral, de méthodes et d'entreprise... ;
- organiser, avec les délégués-ées syndicaux-ales et les responsables de région des rencontres avec les adhérents-tes afin notamment, d'élaborer le rapport de force nécessaire à toutes négociations : à la mise en place du CSE*, la préparation des élections professionnelles avec les syndiqués-ées et la négociation des accords d'entreprise ;

- améliorer le système de demande d'adhésion en ligne.

C'est par le renforcement de cette proximité et ces temps d'échanges collectifs que nous pourrions être plus forts lors des négociations nationales, élargir notre syndicalisation.

II.B : Renforcer nos syndiqués-ées

II.B.1. Créer du droit pour tous-tes les travailleurs-euses

De plus en plus, les entreprises externalisent certaines fonctions, notamment, en utilisant les services des auto-entrepreneurs-ses. Ces nouvelles pratiques instituées pour supprimer des droits acquis, servent de Cheval de Troie pour exclure du salariat bon nombre de travailleurs-ses vivant très souvent une grande discontinuité de travail et de rémunération.

Elles sont de plus en plus utilisées, parfois à l'initiative de certains-nes salariés-ées ignorants-tes de leurs droits, mais le plus souvent par des employeurs-ses cherchant à masquer le lien de subordination.

C'est dans cette optique que nous devons continuer d'avancer, afin de gagner pour l'ensemble des salariés-ées une « sécurité sociale professionnelle ». Elle doit aboutir à la création d'un NSTS*, qui s'appuierait notamment sur un socle de droits individuels garantis collectivement, opposable à tout employeur-se et permettant le maintien du contrat de travail à l'autre, d'un cadre d'emploi à l'autre, d'une entreprise à une autre et d'une branche professionnelle à une autre.

Ces droits doivent permettre la garantie et la progressivité des droits au salaire, à la formation ou à la protection sociale, la reconnaissance des acquis de l'expérience et de l'ancienneté, l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, l'égalité de droits entre les salariés-ées quelle que soit la nature de leurs contrats de travail.

Le SYNPTAC-CGT devra :

- obtenir une stricte limitation de ces pratiques dans le champ du spectacle vivant et en exclure, notamment, tous les métiers ouvrant droit au CDD* d'usage ;
- lutter pour que des droits équivalents garantissent une juste rémunération de tous-tes les travailleurs-euses (salarié-e de droit privé ou public, auto-entrepreneur-se, travailleur-euse indépendant-e, portage salarial, intérimaire), sans mettre en concurrence leurs statuts juridiques différents ;
- obtenir la transférabilité des droits attachés à la personne quel que soit le statut du travailleur/de la travailleuse et garantir la continuité d'une véritable protection sociale de qualité pour celles et ceux qui dans le cadre de la mobilité, cumulent des périodes de travail salarié et indépendant.

Dans l'esprit même des salariés-ées de notre secteur, être en CDI* est de plus en plus « ringard » et beaucoup rêvent d'indépendance. Nombre de nos métiers changent, ont tendance à se raréfier, voire à disparaître. L'évolution technologique, les logiques comptables de nos entreprises se réclamant pourtant de l'économie sociale et solidaire, l'évolution de la structure de nos entreprises (97 % de TPE*), l'apparition de nouvelles formes d'organisations, de collectifs, nous entraînent vers la poly-activité et la polyvalence, la dévalorisation de certains métiers et du salariat. Il est indispensable de réaffirmer que les salariés-ées ne sont pas une charge pour l'entreprise mais une richesse. Chacun-ne est l'un des maillons des outils de production que sont les théâtres, les opéras, les compagnies, les festivals, les salles de musique actuelle...

Les statuts d'auto-entrepreneur-euse, de salarié-ée « porté-ée », d'indépendant-te ou de gérant-te d'une micro-entreprise n'offrent aucune garantie en matière de droits sociaux et de salaire différé.

Le SYNPTAC-CGT devra :

- travailler en lien avec la fédération CGT du spectacle sur un nouveau modèle de statut juridique non marchand des entreprises de spectacle vivant, inspiré des SCOP*, des SCIC*, ou des groupements d'employeurs-ses ;
- permettre à ces entreprises de bénéficier de subventions prises sur d'autres lignes budgétaires que celles exclusivement réservées à la culture, afin de pouvoir bénéficier, au même titre que les autres, des plans territoriaux pour l'emploi. Ce n'est pas d'emplois aidés dont nous avons besoin mais des aides à l'emploi et d'une politique structurante permettant la mise en place d'aides spécifiques visant la pérennisation de postes.

II.B.2 : Créer du lien avec les travailleurs-ses isolés-ées

Dans les secteurs où la grande majorité des salariés.ées non-cadres sont intermittents.tes, notamment ceux de l'évènementiel, de la prestation et des arts de la rue, l'individualisme est de mise et la négociation salariale se fait au coup par coup.

Nous pouvons déplorer que ces pratiques porteuses de discriminations soient monnaie courante au sein de l'ensemble de nos entreprises et que l'isolement des salariés-ées en soit à la fois la cause et la conséquence.

Tant sur la négociation des salaires que sur les conditions d'embauche, l'omerta règne :

- forfaits jour illégaux ;
- non respect de la durée légale du travail et des temps de repos ou de pause ;
- travail dissimulé ;
- contrat de travail non remis à l'embauche permettant ainsi toutes les modifications en cours de prestation pour les salariés-ées intermittents-tes...

Comme dans bien d'autres domaines du spectacle, ce climat, entraînant des risques accrus sur la santé et la sécurité des travailleurs-ses, est exacerbé par l'arrivée des auto-entrepreneurs-ses : véritable aubaine pour le patronat qui lui permet de déroger à ses responsabilités sociales et légales.

La course aux heures pour accéder à l'annexe VIII, le privilège ressenti d'exercer le métier que l'on aime, la saisonnalité des événements, la désinformation quant à leurs droits, sont autant de causes entraînant une sur-précarisation des salariés-ées de plus en plus isolés-ées et fragilisés-ées. Le tout au profit des employeurs-ses.

- Parce que l'évènementiel et la prestation sont de vrais laboratoires de la précarité, même s'ils ne sont pas les seuls (arts de la rue, compagnies...)
- pour faire respecter les règles de la législation concernant notamment les droits des salariés-ées et les conditions de travail ;

- pour que les salariés-ées et les salaires ne soient plus les variables d'ajustement palliant à un prix de vente, toujours réduit, de la prestation négociée entre les entreprises et les structures organisatrices ;
- pour que l'action syndicale ne soit pas que la résolution de conflits en dernier recours et au cas par cas.

Le SYNPTAC-CGT devra :

- développer la syndicalisation dans ce secteur d'activité.
- informer (campagne d'information sur la convention collective avec tenue de réunions, création de boîte à outils, fiches pratiques...)
- revendiquer un CHSCT* de branche ;
- créer des droits pour l'auto-entrepreneuriat et les autres formes de salariat ;
- renforcer sa présence dans les festivals pour rencontrer les salariés-ées ;
- réfléchir à l'opportunité de créer des sections locales du SYNPTAC-CGT permettant aux salariés du secteur d'activité de se rassembler et d'œuvrer ensemble lorsque les structures existantes ne sont pas suffisantes...

II.B.3. Etendre la formation syndicale

- pour renforcer notre syndicat et faire des nouveaux adhérents-tes des futurs-res militants-tes ;
- pour répondre aux attaques faites au monde du travail par les réformes sur le code du travail, l'assurance chômage, la sécurité sociale, la retraite, la formation professionnelle, les politiques culturelles ;
- pour préparer nos élus-es et mandatés-ées aux nouvelles règles de la négociation collective ;
- pour lutter contre les techniques de gestion des personnels pathogènes, les discriminations et les violences au travail ;
- pour gagner des revendications, des luttes et des conflits ;
- pour renouveler, rajeunir et continuer de féminiser nos cadres syndicaux.

Le SYNPTAC-CGT doit travailler à l'élaboration de formations syndicales répondant à toutes ces nouvelles donnes, afin de former et préparer mieux, ses syndiqués-ées, ses élus-es et ses mandatés-ées.

Formations de durée variable et adaptable aux besoins, pouvant être déclinées en région en collaboration avec les structures territoriales de la CGT.

II.C : Renforcer notre communication

Nous sommes en recherche d'élargissement de la diffusion de notre communication syndicale à une plus large audience. Afin de nous permettre de renvoyer un regard neuf sur le syndicalisme, ses luttes, ses préoccupations, ses victoires...

Le Site web du SYNPTAC-CGT

- Il nous faudra l'actualiser avec de nouveaux outils pour le rendre plus intuitif et utilisable par toutes et tous.

La charte graphique du SYNPTAC-CGT

- Il nous faudra renouveler la charte graphique, papier en-tête, carte de visite, journal « Couloisses ».

Pour la communication, le SYNPTAC-CGT doit

- créer une lettre d'information en diffusion élargie c'est-à-dire simultanément sur les boîtes mails, les réseaux sociaux avec des liens hypertexte et réfléchir à sa périodicité ;
- se faire connaître, reconnaître plus largement par les professionnels-les de notre secteur ;
- utiliser les réseaux sociaux et notamment Facebook pour se donner la possibilité de toucher un public plus diversifié dans le but de continuer à mener nos actions et à nous renforcer.

La création et la mise en route de notre page Facebook, en cours, diffusera plus largement les dernières informations ; les ponctuelles « mouvement social (grèves, manifestations...) dans notre secteur » et les régulières « la lettre d'information, Couloisses, négociations diverses (retraites, assurance chômage, sécurité sociale...) ». »

Ainsi, toutes ces actions de communication contribueront à une plus large possibilité de rassembler et d'accueillir de nouveaux adhérents-tes au syndicat. Il sera néanmoins essentiel de ne pas oublier que l'adhésion au syndicat présente un intérêt supplémentaire à la simple consultation libre des informations sur les réseaux sociaux.

Par ailleurs, le SYNPTAC-CGT devra tenir compte de l'impact environnemental de sa communication.

III - Combattre la mise à mal des politiques culturelles

CAP 2022* : Quelles luttes ?

Depuis plusieurs années, le service public est mis à mal. Que ce soit dans le domaine des transports, de la poste, de l'éducation, des télécommunications, de l'énergie, de la santé. La culture n'a pas échappé à ces logiques marchandes et la légitimation de l'intrusion du privé s'appuie sur les baisses de dotation aux collectivités territoriales ou des baisses de budget de ces mêmes collectivités.

A la fin du mois de septembre 2017, le premier Ministre écrivait à tous les ministres et secrétaires d'Etat, sa décision de « mettre en place un comité de revue des missions et des dépenses publiques. C'est l'objet du Comité Action Publique 2022 (CAP22*). »

Le 3^{ème} objectif prioritaire de ce programme est : « Accompagner rapidement la baisse des dépenses publiques avec un engagement ferme : réduire de 3 points la part de la dépense publique dans le PIB* d'ici 2022 (...) A cette fin, ce comité s'interrogera sur l'opportunité du maintien et le niveau de partage le plus pertinent de chaque politique publique. Cela pourra notamment le conduire à proposer des transferts entre les différents niveaux de collectivités publiques, des transferts au secteur privé, voire des abandons de missions. »

Malgré le charabia technocratique, voilà qui est clair : tout ce qui ne met pas en valeur le capital n'a pas lieu d'être (selon l'idéologie Macron).

III.A – Lutter contre la mise à mal des missions de service public

Pour pouvoir redéfinir la place et le rôle d'une politique culturelle volontariste et construire ensemble un projet où la culture redevienne un élément central de l'émancipation individuelle et collective.

La contribution du ministère de la Culture au Comité d'Action Publique 2022 (CAP 2022*) fait courir un danger majeur aux politiques publiques culturelles. Des pans entiers des arts et de la culture sont menacés, le spectacle vivant y compris.

Cette contribution démontre la volonté de la ministre de « réviser, transférer et supprimer des missions » au sein du ministère mais aussi dans les collectivités territoriales.

Par ailleurs, nous observons un changement de priorités au sein du ministère, qui privilégie maintenant l'action culturelle et la diffusion à la création artistique. Cela questionne le rôle de l'art dans sa capacité à surprendre, déranger, et pas uniquement de conforter le public ni la politique des collectivités territoriales et leur dynamique électoraliste.

Or, c'est bien de la liberté de création et de la diversité des œuvres dont l'Etat doit être garant. A court terme, cela signifie une baisse importante des moyens financiers dévolus à la création, aux aides à projet des compagnies.

Dans le document contributif du ministère de la Culture à CAP 22*, il est écrit : « *Mieux adapter l'offre des spectacles aux attentes du public et des collectivités* ». Ainsi, les lieux labellisés, de service public, sont fortement conviés par leurs tutelles à faire appel à du mécénat et à des partenariats avec des groupes privés. Il suffit de lire les plaquettes de saison des théâtres, les programmes des festivals pour s'apercevoir de la présence importante du privé dans les événements et saisons culturelles. Certains établissements, comme l'Opéra de Paris ou la Comédie Française sont devenus des marques, cédant aux injonctions du ministère de la Culture.

Des groupes privés financent même des initiatives présentées comme action en direction des quartiers « difficiles » ou investissent dans la culture et « gagnent » des DSP* ce qui leur permet de gérer des structures théâtrales, des musées.

Il s'agit bien là d'une conséquence de choix politiques.

Outre la question budgétaire, non négligeable, confier aux privés ou aux seuls élus la responsabilité des politiques culturelles comporte un véritable danger sur la liberté de création.

Le SYNPTAC-CGT devra :

- lutter contre ce projet gouvernemental qui consiste à transformer le rapport à l'art, à la création, en simples pratiques de consommation culturelle ;
- élargir les liens avec les autres syndicats CGT qui travaillent dans le champ culturel (archives, musées, etc.) afin de construire une dynamique de résistance commune face aux attaques du gouvernement sur nos secteurs d'activité.

La liberté de création, c'est élaborer les conditions d'une confrontation large entre les œuvres créées et les populations, ce doit être aussi la garantie d'un personnel qui travaille dans de bonnes conditions sociales.

III.A.1 : Préserver nos établissements nationaux et leurs spécificités

Fer de lance de la politique culturelle de l'État, les opérateurs nationaux du spectacle vivant qui regroupent nos 7 théâtres nationaux, le Centre National de la Danse, l'EPPGHV* et la

Philharmonie de Paris ont vu leurs moyens humains et financiers de nouveau amoindris. Cette gestion purement comptable a profondément dégradé les conditions d'exercice des salariés-ées et remis en cause leur mission de service public de la culture.

Notre commission EPIC* regroupant les opérateurs nationaux est l'outil qui doit nous permettre de construire et porter nos revendications de façon collective pour peser dans les négociations dans chaque établissement et rapprocher les garanties collectives des salariés-ées.

Le SYNPTAC-CGT devra :

- veiller à ce que nos établissements nationaux ne deviennent pas la vitrine des entreprises privées via le mécénat ;
- rester vigilant aux velléités de rationalisation budgétaire qui conduiraient à d'éventuelles fusions ;
- pérenniser les régimes spécifiques de retraites de l'Opéra National de Paris et de la Comédie Française attaqués par CAP 2022*.

III.A.2 : Retrouver les missions de service public de nos structures labellisées

Dans la grande majorité des structures, les directions des lieux labellisés, nommées par des tutelles publiques, ne prennent plus en compte le cahier des charges et les missions qui sont celles de ces établissements.

Il est de plus en plus courant de voir des directeurs-trices être nommés-ées par l'Etat à la tête de CDN* dotés d'un atelier de construction alors qu'ils-elles n'utiliseront pas de décor. Cet atelier est alors une coquille vide, les constructeurs-trices n'ayant plus les moyens d'exercer leurs métiers.

Nous constatons une désorganisation de certaines directions qui amène une dégradation des conditions de travail, une perte de sens au travail, une souffrance des salariés-ées, allant même jusqu'à empêcher tout dialogue social.

Cette recrudescence des risques psychosociaux dans les entreprises du spectacle va de pair avec les baisses de subventions et le manque d'ambition du ministère de la Culture pour ses établissements nationaux et labellisés.

Ce sont les salariés-ées, ~~qui subissent de plein fouet les effets et~~ devenus de véritables variables d'ajustement, qui doivent supporter des conditions de travail à flux tendu, une baisse de moyens financiers et d'effectifs, la remise en cause des accords collectifs. Ils-elles font de plus en plus souvent face à des directions qui ne sont pas formées ou intéressées par la direction d'entreprises artistiques et culturelles.

Le SYNPTAC-CGT devra :

- veiller à ce que les cahiers des charges des entreprises labellisées ne soient pas remis en cause par des politiques territoriales moins-disantes.
- veiller à ce que les projets déposés par les candidats-tes à la direction d'une institution prennent en compte l'ensemble de l'outil de travail et des salariés-ées qui y travaillent et exiger que « l'excellence » sociale du projet soit jugée sur le même plan que « l'excellence » artistique ;

- obliger les cadres de direction à une formation à la gestion du personnel et aux relations avec les IRP* ;
- obtenir le droit, pour les IRP*, d'être associées aux processus de nomination afin d'assurer l'adéquation du projet artistique à l'outil de travail et aux salariés-ées qui le mettront en œuvre ;
- exiger la représentation des salariés-ées au sein des instances de gouvernance, conseils d'administration, comité de suivi.

III.A.3 : Combattre la concentration des entreprises du secteur privé

« Le ministère n'a pas à choisir entre public ou privé » dixit F. Nyssen.

Le ministère de la Culture ne joue plus son rôle de régulateur entre le secteur public/subventionné et le secteur privé/marchand.

Nous assistons à une évolution galopante de la concentration des entreprises du secteur privé. De grands groupes financiers étendent leur toile dans le spectacle vivant, dans les musiques actuelles comme dans le théâtre privé. Toute une génération de directeurs-trices de théâtres privés et de petits-tes producteurs-trices indépendants-tes a, ces dernières années, passé la main aux Fimalac, Artemis (groupe Pinault), Lagardère ou Ventes privées. Ces groupes ont pris le contrôle de nombreuses salles du secteur privé et également, ont obtenu du secteur public des DSP*. En concentrant parfois tous les éléments de la chaîne : accompagnement d'artistes, production, diffusion et billetterie, c'est la diversité culturelle qui est en jeu et pour le moins particulièrement fragilisée...

La gestion des équipes a profondément changé. Ces nouveaux acteurs, fraîchement arrivés, ne connaissant pas nos métiers, ont mis en place des méthodes de gestion des personnels inadaptées et brutales.

Le SYNTAC-CGT devra :

- se renforcer syndicalement pour mieux accompagner ses adhérents-tes dans ces entreprises ;
- obtenir des pouvoirs publics des dispositifs anti-concentration une loi « anti concentration » avec des dispositifs contraignants et des financements suffisants pour permettre l'expression d'une diversité culturelle non rentable.

III.A.4 : Défendre la licence d'entrepreneur de spectacle

Depuis plus de 20 ans la fédération CGT du spectacle et ses syndicats participent en tant que collègue salarié aux commissions de licences dans les différentes régions. Les délégués-ées proposés-ées par les syndicats du champ du spectacle vivant SNAM*, SFA* et SYNPTAC étudient les dossiers et donnent un avis sur chaque demande d'attribution de licences.

Actuellement le préfet sur l'avis du directeur de la DRAC* et de la commission des licences, peut accorder, pour une durée de 3 ans, au représentant légal d'une association, d'une entreprise ou d'une collectivité territoriale, une ou plusieurs des 3 licences suivantes :

- Licence 1 : exploitant de lieux de spectacles aménagés pour les représentations publiques.*
- Licence 2 : producteur de spectacles, entrepreneur de tournées ayant la responsabilité du plateau artistique, notamment celle d'employeur.*

Licence 3 : diffuseur de spectacles, ayant la charge, dans le cadre d'un contrat, de l'accueil du public, de la billetterie et de la sécurité des spectacles, entrepreneur de tournées n'ayant pas la responsabilité du plateau artistique.

Le gouvernement dans le but de « simplifier » le traitement des dossiers envisage de regrouper les licences 2 et 3. Ces nouvelles licences seraient accordées pour 5 ans à des personnes morales et non plus à des personnes physiques. Même si la première volonté du ministère de la Culture, de supprimer totalement les licences, n'a pas abouti, il envisage de supprimer les commissions. Dans ce cas, seuls les administratifs de la DRAC* étudieraient les dossiers sans aucun contact avec le terrain.

Le SYNPTAC-CGT devra :

- mettre tout en œuvre pour défendre les commissions de licences telles qu'elles existent actuellement ;
- renforcer sa participation active au sein de ces commissions car elles permettent une meilleure vision de notre activité professionnelle sur les territoires malgré la difficulté nouvelle apportée par le découpage des grandes régions ;
- mettre en place des réunions régulières entre les membres du SYNPTAC-CGT qui siègent dans les commissions de licences afin de porter nos orientations politiques ;
- veiller à l'application des normes sociales et faire entendre au sein des commissions les mauvaises pratiques de certaines entreprises. Renforcer la collaboration avec les autres syndicats membres de notre fédération, afin de défendre au mieux tous/toutes les salariés-ées.

Les commissions de licences sont une des instances au sein desquelles se retrouvent les syndicats fédérés qui participent ainsi à la vie de l'URFR*.

III.B : Organiser nos stratégies syndicales pour défendre et soutenir le progrès social sur les territoires

L'affaiblissement des conventions collectives nous impose une refonte de l'organisation de nos stratégies syndicales pour défendre et soutenir le progrès social.

Par les fusions de régions, les lois NOTRe*, LCAP*, les baisses des dotations de l'État aux collectivités et les attaques répétées sur l'indépendance artistique, sans parler des ambitions destructrices du plan Action Publique 2022 à venir, notre secteur est lourdement impacté par un vent de réformes qui va faire vaciller l'assise du secteur public de la culture.

Au-delà de leur rôle auprès des salariés-ées, les régions ont aussi mission de défendre leurs intérêts auprès des puissances publiques territoriales et/ou nationales en région (DRAC*/DIRECCTE*).

Dans ce contexte où tous nos droits vont passer à la trappe, et où nos missions de service public risquent d'être bradées aux barons locaux en mal de reconnaissance, ce rôle va être prépondérant pour l'avenir des salariés-ées et de notre secteur professionnel.

La tâche va être rude pour :

- garantir une équité professionnelle salariale et sociale sur les territoires, défendre et faire appliquer, voire améliorer les accords types définis nationalement pour maintenir un socle commun au plus grand nombre d'entreprises possible ;
- impulser auprès des puissances publiques territoriales des politiques pour développer l'emploi, les compétences, et soutenir le niveau d'activité ;
- consolider l'accès à la formation professionnelle et le niveau de prise en charge ;
- défendre l'égalité professionnelle femme homme ;
- construire des contrats de filières pour garantir le niveau et les conditions d'activité.

Quels espaces, quelles tables de négociation avons-nous pour mener à bien tout cela ?

A moins que nous ne révisions notre position sur les commissions paritaires régionales de branche, à ce jour, nous n'avons qu'un texte qui peut permettre de créer cet espace : la circulaire ministérielle issue des travaux du CNPS* instituant les COREPS*. Aussi imparfait soit-il, ce texte et la possibilité d'espace revendicatif qu'il ouvre, est le seul sur lequel nous appuyer.

Directement issus des effets conjugués de l'attente des professionnels-les et des conséquences de la poursuite de la décentralisation mise en œuvre par l'administration centrale du ministère de la Culture, les COREPS* se sont inscrits dans une complémentarité avec les autres espaces de dialogue social, qu'ils soient sectoriels ou interprofessionnels.

Ils ont instauré un lien permanent de dialogue social, de consultation, de concertation, de réflexion et de proposition pour les pouvoirs publics, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux et les organismes sociaux et professionnels du secteur du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel.

Ils sont un lieu d'enrichissement de la cohérence et de la lisibilité des politiques culturelles où partenaires sociaux et instances publiques délibèrent en vue de formuler des préconisations dans tous les domaines qui contribuent à la pérennisation et au développement de l'activité et de l'emploi ainsi qu'au respect des réglementations, dans les filières professionnelles du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel.

Ces préconisations ont abouti à la signature d'accords sur diverses thématiques, telles que :

- la formation professionnelle permettant un abondement de financements supplémentaires et une meilleure coordination des dispositifs entre l'AFDAS*, la région, Pôle Emploi et la DIRECCTE* ;
- le développement de l'emploi en lien avec les dispositions de l'EDEC* national engagé par la CPNEF-SV*, un accord ADEC* régional.

Ainsi, de nombreux outils ont été mis en place pour assurer la cohérence des démarches de structuration du secteur, comme l'observation sur le niveau d'emploi et de revenus des salariés-ées, la formation professionnelle, la prévention sur la santé au travail, la prévention contre le travail illégal, le rappel des obligations sociales auprès des employeurs-ses professionnels-les comme occasionnels-les, la relation entre la dépense publique et les répercussions sur le volume et les conditions d'emploi.

Si le travail au sein des COREPS* permet une meilleure connaissance et représentation du secteur auprès des puissances publiques, il est aussi générateur d'une certaine considération du travail syndical par les salariés-ées. Il engage aussi une meilleure coordination de l'action de la CGT au niveau interprofessionnel, et permet l'entrée du secteur dans des instances paritaires régionales interprofessionnelles, où souvent, en regard de son apport économique incontestable, est relayée la revendication de l'indispensable engagement sur notre secteur.

Le SYNPTAC-CGT et ses mandatés-ées devront y convaincre de l'urgence d'une action déterminée de la part des autorités politiques pour :

- que cesse la réduction des budgets alloués à la culture ;
- que cesse la disparition et/ou le dépeçage de nos outils de travail ;
- que les budgets culturels ne soient pas mutualisés vers le bas, sous prétexte de fusions de Régions et que soit assurée la continuité des financements ;
- que les collectivités territoriales s'engagent à placer la culture au cœur du projet de société, sans exclusive et en dehors de toute logique de marchandisation, en inscrivant la régulation, le développement et la coopération dans le champ culturel, le soutien à la création (pour toutes les formes d'expression artistique) et en faciliter l'accès au plus grand nombre ;
- garantir, au même titre que les autres droits humains, l'accès à la culture pour tous et toutes, comme droit fondamental, indispensable à l'émancipation, à l'appropriation et à la réalisation de ces droits ;
- garantir le pluralisme et la diversité culturelle ;
- assurer et développer une stratégie globale de leurs politiques en faveur du secteur ;
- compléter l'aménagement du territoire et opérer les rééquilibrages géographiques : pour que les territoires et les quartiers les plus défavorisés ne deviennent pas de véritables déserts culturels ;
- coordonner des politiques publiques concertées pour les rendre plus cohérentes entre elles ;
- assurer une meilleure lisibilité par une identification des rôles, des compétences, des droits et des devoirs de chacune, par une simplification des principes de financements croisés, et une transparence de leurs négociations ;
- veiller à ce que les financements garantissent l'application des normes sociales et la structuration des entreprises ;
- responsabiliser tous les financeurs, décideurs et organisateurs de manifestations, occasionnels ou non, faisant appel aux salariés-ées du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, à l'indispensable relation entre la dépense publique et les répercussions sur le volume et les conditions d'emploi.

Pour que tout cela existe, il nous faut repenser l'organisation et la coordination de notre action syndicale pour défendre encore mieux les intérêts des salariés-ées.

Construisons cet outil possible, modelons-le pour qu'il fonctionne dans le respect des règles de la représentativité. Personne ne le fera pour nous.

Sans doute les employeurs sur les territoires ne manqueront pas de saisir, eux aussi, tout l'intérêt d'un tel espace.

Prenons l'initiative pour que les collectivités territoriales s'en emparent elles aussi, et en assurent la co-présidence pour faire contrepoids à un Etat aussi défectueux que désengagé.

Certes la fusion des régions pose des difficultés de distances, mais les outils de communication peuvent et doivent aider à les résoudre, et en dehors des « plénières » qui pourraient se tenir à mi-chemin sur les territoires, les commissions de travail peuvent tout à fait se tenir en visioconférence.

Si jusqu'ici l'existence des COREPS* dépendait quasi exclusivement des élus-es en région, le nouveau désordre public social en marche nous impose une nouvelle stratégie, induisant pour le secrétariat général national et les élus de régions une plus forte synergie.

Par son implantation dans les entreprises artistiques et culturelles dépendantes de ces politiques publiques, l'enjeu s'avère essentiel pour le SYNPTAC-CGT. Enjeu qui nécessitera une instance interne permanente dont le travail devra s'inscrire dans une indispensable synergie fédérale et un renforcement de et dans les URF*.

Le SYNPTAC-CGT devra :

- impulser avec les organisations fédérées comme avec les autres partenaires sociaux l'impérieuse nécessité de la création d'espaces de négociation sur les territoires ;
- rencontrer, avec nos élus-es de région et celles et ceux des entreprises, les salariés-ées, les organisations syndicales et les puissances publiques du territoire pour revendiquer et insuffler la mise en œuvre de ces espaces ;
- gagner du droit syndical pour permettre aux militants-tes d'assurer mieux leurs mandats au sein de ces espaces ;
- participer aux instances régionales déterminantes pour assurer l'équité des droits sur l'ensemble des territoires,

Tels sont les enjeux auxquels nous nous devons de répondre, sous peine que sur le terrain les salariés-ées ne se sentent abandonnés-ées, livrés-ées au moins disant de chaque employeur-euse, et ne voient plus l'efficacité de l'action syndicale.

III.C : L'international

Le SYNPTAC-CGT s'inscrit pleinement dans les échanges avec les syndicats de salariés-ées en Europe et dans le monde afin d'œuvrer ensemble à l'amélioration des droits sociaux.

Améliorer les droits sociaux c'est construire une base commune contre le dumping social, mais également aider les syndicats frères à structurer les politiques sociales dans les pays où elles sont les moins protectrices. Dans ce but, le SYNPTAC-CGT est engagé au sein d'UNI MEI*, organisation mondiale de syndicats qui regroupe 170 syndicats et associations nationales en Europe, représentant plus de 375 000 créateurs-trices, techniciens-nes et professionnels-les du secteur des médias, du divertissement et de l'art dans le monde. Pour tous ces professionnels-les affiliés-ées à UNI MEI*, l'Union européenne doit s'engager davantage en faveur de l'inclusion sociale et de la diversité culturelle. Les citoyens et citoyennes européens méritent une Communauté Européenne moins Economique, se préoccupant plus des personnes que des seuls intérêts marchands et garante de la solidarité entre les travailleurs.

Depuis plus de 20 ans, le SYNPTAC-CGT s'implique dans le comité de dialogue social du spectacle vivant ; depuis octobre 2017 nous siégeons également au Comité Exécutif où nous pouvons ainsi représenter les professionnels-les de notre champ et leurs spécificités.

Parmi ses principaux sujets de discussion on retrouve notamment : le renforcement du dialogue social dans le secteur, la mobilité des travailleurs-ses culturels-les et les visas, les compétences et la formation, la santé et la sécurité, les politiques culturelles, le financement public, le travail à l'étranger, l'égalité des genres et la lutte contre la discrimination, les travailleurs atypiques.

Le dialogue social européen a été institué par la commission européenne, les organisations syndicales de salariés-ées et d'employeurs-ses s'y retrouvent pour négocier et essayer d'harmoniser les droits entre les pays.

C'est l'occasion de porter l'exception culturelle que représente le modèle français dans le secteur de la Culture. En effet en termes d'aide à la création, le financement de l'Etat par l'octroi de subventions publiques est unique en Europe et dans le monde, elle est accompagnée de dispositifs législatifs et de quotas.

Cette intervention permet de protéger et d'affranchir la création artistique et culturelle en France des règles commerciales de libre-échange et repose sur l'idée que la culture n'est pas un bien marchand comme les autres.

Le SYNPTAC-CGT devra continuer à œuvrer pour :

- renforcer les échanges d'informations ;
- mettre en place un socle commun européen des droits sociaux (The European Pillar of Social Rights) pour donner de nouveaux droits, plus efficaces, à l'ensemble des citoyens, un accès égal au travail, une amélioration des conditions de travail et une protection sociale renforcée.

L'investissement du SYNPTAC-CGT dans l'international est d'autant plus nécessaire que les syndicats représentant spécifiquement les professionnels-les du spectacle vivant sont rares, et que ces personnels sont bien souvent adhérents-tes soit de syndicats d'artistes, soit de syndicats de l'audiovisuel, où leurs revendications propres sont diluées avec celles issues du secteur marchand du spectacle enregistré.

CONCLUSION

Nous l'avons dit plus avant, l'inversion de la hiérarchie des normes met à sac les droits collectifs des salariés-ées garantis jusqu'alors par les conventions collectives.

Ainsi est remis en cause le premier de nos droits : à travail de valeur égale, salaire égal.

Dans salaire, nous entendons bien sûr aussi, voire surtout, la part du salaire socialisé et mutualisé. Car c'est cette part qui nous protège, qui ne nous réduit pas à l'insécurité sociale permanente, qui ne nous nous réduit pas à l'indigence.

C'est cette part qui nous assure la sécurité sociale, quelques soient les accidents de la vie auxquels nous pouvons être confrontés.

C'est cette part qui nous permet, malgré et avant tout, de pouvoir construire, nos vies.

Le SYNPTAC-CGT réaffirme la nécessité de faire de la démocratie sociale un instrument de citoyenneté de tous les salariés-ées.

Nous devons, par l'intermédiaire des élus-es de l'entreprise (délégués-ées du personnel, membres des Comités Sociaux et Economiques et délégués-ées syndicaux-ales), associer le plus de travailleurs et travailleuses possibles à l'importance des questions syndicales.

C'est par l'implication et les prises de responsabilités du plus grand nombre que nous pourrons mieux défendre l'intérêt général.

C'est unis-ies et syndiqués-ées que les salariés-ées pourront créer et faire respecter des droits individuels garantis collectivement.

C'est unis-ies et syndiqués-ées que les salariés-ées pourront faire respecter leur santé et leur sécurité au travail.

C'est unis-ies et syndiqués-ées que les salariés-ées pourront revendiquer des augmentations de salaire.

C'est unis-ies et syndiqués-ées que les salariés-ées ne ploieront plus et relèveront la tête.

GLOSSAIRE DES ACRONYMES

ASC	Activités Sociales et Culturelles
ADAMI	Société civile pour l'Administration des Droits des Artistes et Musiciens Interprètes
ADEC	Action pour le Développement de l'Emploi et des Compétences
AFDAS	Assurance Formation des Activités du Spectacle
AFASAM	Association pour la Formation en Alternance dans les secteurs du Spectacle vivant, de l'Audiovisuel et du Multimédia
AGIRC	Association Générale des Institutions de Retraite Complémentaire des cadres
AGI-SON	AGIr pour une bonne gestion SONore - Association de prévention
ANI	Accord National Interprofessionnel
ARRCO	Association pour le régime de Retraite Complémentaire des salariés
ASTP	Association pour le Soutien du Théâtre Privé
AUDIENS	Association regroupant les institutions de retraite complémentaire, Santé et prévoyance, de l'audiovisuel, communication presse et spectacle vivant
CAP 22	Comité d'Action Publique 2022
CASC-SVP	Comité d'Action Sociale et Culturelle Spectacle Vivant Privé
CCN Convention	Convention Collective Nationale
CCN ETSCE	Convention Collective Nationale des Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Evènement
CCN EAC	Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles
CCN SVP	Convention Collective Nationale des entreprises du Secteur Privé du Spectacle Vivant
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CDII	Contrat Intermittent à Durée Indéterminée
CDN	Centre Dramatique National
CE	Comité d'Entreprise
CFA MS	Centre de Formation d'Apprentis des Métiers du Spectacle
CFA SVA	Centre de Formation d'Apprentis des métiers techniques du Spectacle Vivant et de l'Audiovisuel
CFPTS	Centre de Formation Professionnelle aux Techniques du Spectacle
CGT	Confédération Générale du Travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CHSCTE	Comité d'Hygiène et de Sécurité aux Conditions de Travail et d'Environnement
CIF	Congé Individuel de Formation
CMB	Centre Médical de la Bourse
CMP	Commission Mixte Paritaire
CNAVTS	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés
CNC	Centre National du Cinéma et de l'image animée
CNM	Centre National de la Musique
CNPS	Conseil National des Professions du Spectacle
CNR	Conseil National de la Résistance
CNV	Centre National de la chanson des Variétés et du jazz
COREPS	Comité Régional des Professions du Spectacle
CPNEF SV	Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation du Spectacle Vivant

CPF	Compte Personnel de Formation
CQP	Certificat de Qualité Professionnel
CSE	Comité Social et Economique
CSG	Contribution Sociale Généralisée
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DNSP	Diplôme National Supérieur Professionnel
DNSPC	Diplôme National Supérieur Professionnel de Comédien
DRAC	Direction Régionale des Affaires Culturelles
DSP	Délégation de Service Public
EDEC	Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences
ENSATT	Ecole Nationale Supérieure d'Arts et Techniques du Théâtre
EPIC	Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial
EPPGHV	Etablissement Public du Parc et de la Grande Halle de la Villette
FNAS	Fonds National d'Activités Sociales
FONPEPS	FONds National Pour l'Emploi Pérenne dans le Spectacle
GRISS	GRoupement des Institutions Sociales du Spectacle
INA	Institut National de l'Audiovisuel
IRP	Instance Représentative du Personnel
ISTS	Institut Supérieur des Techniques du Spectacle
LCAP	Loi Création, Architecture et Patrimoine
LFI	Les Formations d'Issoudun
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
NOTRe	Nouvelle Organisation Territoriale de la République
NSTS	Nouveau Statut du Travail Salarié
OPCA	Organismes Paritaires Collecteurs Agréés
PIB	Produit Intérieur Brut
SCIC	Société Coopérative d'Intérêt Collectif
SCOP	Société COopérative et Participative
SFA	Syndicat Français des Artistes interprètes
SN	Scène Nationale
SNAM	Syndicat National des Artistes Musiciens
SYNPTAC	SYndicat National des Professionnels du Théâtre et des Activités Culturelles-CGT
TNS	Théâtre National de Strasbourg
TPE	Très Petite Entreprise
UD	Union Départementale
UL	Union Locale
UNEDIC	Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce - association chargée par délégation de service public de la gestion de l'assurance chômage
UNI MEI	Syndicat mondial Media Entertainment International
UNIDO	Matrice budgétaire analytique de référence
URF	Union Régionale Fédérale
USS	Union Sociale du Spectacle
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience