

# Couli<sup>sses</sup>

SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONNEL·LE·S DU THÉÂTRE ET DES ACTIVITÉS CULTURELLES (CGT)

DÉCEMBRE 2021

106

1,5€



Syntac

Résidence Ravel

Paris

14<sup>ème</sup> CONGRÈS STATUTAIRE

28-29-30 novembre 2021



**L'**année 2021 n'a fait qu'amplifier les mesures et restrictions prises par le gouvernement depuis le début, en 2020, de la crise sanitaire, sociale et professionnelle liée au coronavirus.

Notre secteur subit de plein fouet les conséquences de cette crise qui dure maintenant depuis près de deux ans.

Les professionnel-le-s du spectacle vivant sont de plus en plus malmené-e-s, les conditions d'exercice de nos emplois sont de plus en plus détériorées, de plus en plus de travailleurs et travailleuses sont empêché-e-s de travailler et bon nombre d'entre eux/elles sortent de nos métiers.

Face à cette crise violente, aucune réponse digne de ce nom n'est apportée par le ministère de la Culture.

Notre 14<sup>e</sup> congrès s'est tenu fin novembre 2021, dans ce contexte, juste avant les futures élections présidentielles de 2022 et au vu de la situation particulière liée à la pandémie, comme aux nouveaux enjeux sociaux, économiques et environnementaux, le SYNPTAC doit renforcer son rôle fédérateur auprès des salarié-e-s afin de porter ses revendications basées sur des valeurs de tolérance, d'antiracisme, de solidarité, d'émancipation et de progrès social.

Vous trouverez dans ce numéro de *Coulisses* les orientations votées lors de notre congrès.

La nouvelle équipe dirigeante est composée comme suit :

- ✓ Patrice MASSE, Secrétaire Général ;
- ✓ Nathalie SERANE et Claire SERRE-COMBE, Secrétaires Générales Adjointes ;
- ✓ Hervé LADREYT, Trésorier.

## SOMMAIRE

- Pages 3-24 Document d'orientation 14<sup>e</sup> congrès SYNPTAC-CGT  
28, 29 et 30 novembre 2021
- Page 25 Glossaire des acronymes
- Page 26 Bon de commande : Guide pratique des droits  
des salarié-e-s du spectacle

# DOCUMENT D'ORIENTATION

## 14<sup>e</sup> CONGRÈS SYNPTAC-CGT

28, 29 ET 30 NOVEMBRE 2021

Les pointillés renvoient au glossaire des acronymes disponible en page 25 de ce numéro.

### Préambule

**L**e rapport d'activité voté lors du 14<sup>e</sup> congrès a mis en lumière un certain nombre de dysfonctionnements structurels et fonctionnels. Ce document d'orientation se doit d'y faire écho pour que le SYNPTAC-CGT continue d'assurer sa vocation première : représenter et défendre les intérêts des salarié·e·s techniques et administratif·ve·s du spectacle vivant.

Une nouvelle ère doit s'ouvrir, qui prenne en compte les alertes provenant du terrain là où les salarié·e·s et nos adhérent·e·s nous attendent. Nous devons réagir rapidement : nous devons regarder en face ces dysfonctionnements, qui ont entraîné une telle désorganisation.

S'il est désagréable d'introduire un document d'orientation par un tel constat, nous devons arrêter de nous voiler la face. Cette situation n'aura de cesse de s'accélérer si nous ne nous ressaisissons pas. Face à la dureté de l'époque actuelle et à la vulnérabilité grandissante de certain·e·s

salarié·e·s de nos secteurs, comment demander à nos militant·e·s d'assurer un relais local de plus en plus complexe lorsqu'elles et ils ont le sentiment de n'être pas suffisamment accompagné·e·s ?

Notre syndicat, ses représentant·e·s, une mauvaise mise en œuvre de nos orientations ne doivent pas nous conduire à des fonctionnements qui nous mettraient en porte à faux avec les travailleurs·euses que nous représentons.

Les syndiqué·e·s et les salarié·e·s de nos secteurs d'activité méritent un syndicat qui soient à leur côté au quotidien, attentif et réactif à leurs inquiétudes et sollicitations. La responsabilité est énorme. Elle est celle de la direction syndicale qui aura pour mission de mettre en application ces orientations pour les trois années à venir, mais elle est aussi celle de toutes et tous les salarié·e·s syndiqué·e·s : le SYNPTAC-CGT est NOTRE syndicat.

## I. Comment articuler nécessité de lutter contre la pandémie et nécessité de travailler ?

### Effets sur nos métiers et sur l'organisation du travail

Outre les bouleversements dans nos vies, nos contacts sociaux, nos habitudes, la pandémie affecte déjà l'organisation du travail et continuera de l'affecter. Pendant plusieurs mois, de nombreux·euses salarié·e·s ont été confronté·e·s à de nombreuses incertitudes, causées par les confinements successifs, les ouvertures puis fermetures de salle. Ces incertitudes ont été pour beaucoup sources d'angoisse et de fatigue. Beaucoup ont aussi été confronté·e·s à de

nouvelles manières de travailler, avec en corollaire de nouvelles méthodes de management, sans qu'une réflexion préalable ait pu être engagée, face à l'urgence de la situation. Plusieurs chantiers doivent ainsi être rapidement ouverts, au niveau des branches et des entreprises :

- ✓ **Sur le télétravail** : outre la période d'incertitude dans laquelle nous sommes encore, nous devons prendre en compte le souhait de nombreux·euses salarié·e·s de continuer à articuler travail « présentiel » et télétravail. Le syndicat devra être force de propositions pour encadrer cette pratique

(matériels, amplitude horaire, articulation vie privée / vie professionnelle, dispositifs d'encadrement à distance, droit à la déconnexion, etc.);

- ✓ **Sur les dispositifs de lutte contre la pandémie** (dispositifs souvent imposés par le gouvernement, sans concertation au niveau interprofessionnel, comme le passe sanitaire ou les référent-e-s Covid) : les salarié-e-s doivent être associé-e-s aux réflexions menées par les employeur-euse-s sur le terrain.

La pandémie fait apparaître la nécessité de penser les nouvelles formes d'organisation du travail et nous conforte dans notre détermination à soutenir les salarié-e-s.

La nécessaire lutte contre le Covid-19 ne doit pas servir de prétexte à la casse de droits conquis et nous devons être particulièrement vigilant-e-s à ce que l'état d'exception dans lequel nous vivons ne devienne à terme la norme.

### **En termes de santé et de sécurité au travail**

La nature même de nos métiers nous amène à être en contact permanent avec d'autres professionnel-le-s ou avec le public. Cette situation d'« hyper-contact » nécessite donc des mesures adaptées afin de protéger l'ensemble des salarié-e-s de nos secteurs. Cela n'a rien d'évident face à une maladie que l'on a découverte au fil des mois et pour laquelle les mesures de préventions recommandées n'ont cessé d'évoluer au fur et à mesure que la connaissance scientifique du virus et de ses effets s'est affinée. Afin d'aider les représentant-e-s du personnel à prendre en compte ces réalités, nous militerons pour un renforcement du rôle de conseil de la médecine du travail, qui passera nécessairement par le développement des effectifs de cet organisme, à rebours des politiques de ces dernières années qui ont fragilisé cette institution.

Enfin, nous devons gagner la création de CHSCT de branche pour que cette réflexion ne vise pas uniquement les structures dotées d'IRP. La période que nous traversons a illustré la pertinence d'avoir une telle instance. Par exemple, les négociations de branche ont rapidement montré leurs limites pour développer une réflexion

sur les protocoles sanitaires. Le CHSCT doit être l'instance qui rassemble syndicats représentatifs, chambres patronales et expert-e-s médicaux-ales, pour nourrir la réflexion sur la santé et la sécurité des travailleur-euse-s de nos secteurs d'activité, au-delà d'ailleurs du seul Covid-19.

### **En termes d'exercice du mandat et d'activité syndicale dans l'entreprise**

La crise sanitaire a non seulement « explosé » les habitudes de travail, comme exposé plus haut, elle a aussi profondément bouleversé les activités des IRP et des délégué-e-s syndicaux-ales dans les entreprises. Face à un collectif de travail et à des directions « dispersés » du fait des confinements successifs et du télétravail qui perdure dans certaines structures, comment accompagner au mieux les mandaté-e-s SYNPTAC-CGT pour *in fine*, accompagner au mieux les salarié-e-s ?

Nous avons milité au sein de la fédération CGT Spectacle pour le maintien des contrats des personnels précaires et intermittents. Si certaines structures ont joué le jeu, force est de constater que beaucoup de nos collègues ont vu leurs contrats annulés. Les recours juridiques sont difficiles à mettre en œuvre, notamment en raison d'une mauvaise habitude dans nos professions qui consiste à communiquer les plannings oralement et en dernière minute et à signer les contrats de travail le jour de l'embauche, voire plus tard.

#### **Le SYNPTAC-CGT devra :**

- ✓ Obtenir la stricte application des convention collectives et des accords d'entreprise, notamment la communication de la DPAE, la planification écrite, la proposition tarifaire (taux brut, heures) et le contrat de travail conforme.
- ✓ Obtenir des droits pour tous-tes les salarié-e-s adaptés à la nouvelle organisation du travail.

Par ailleurs, une démarche devra être entreprise en direction des représentant-e-s du personnel et des représentant-e-s syndicaux-ales afin que ces questions puissent être portées et intégrées aux négociations et aux accords d'entreprise de chaque structure. Cela permettra de gagner du droit pour les salarié-e-s concerné-e-s mais aussi de pousser à des accords nationaux pour l'ensemble des salarié-e-s.

Le télétravail met à mal le collectif de travail, lorsqu'il est subi il mène à l'isolement et pousse à l'individualisme. À ce titre, il interroge nos modes d'organisation et d'action et concerne tous les mandats de notre syndicat. Comment continuer à créer du lien entre les salarié-e-s et à faire vivre les revendications collectives? Quels droits et moyens nouveaux peut-on mettre en place pour permettre aux représentant-e-s du personnel d'accomplir leurs missions? Cela questionne notre syndicalisme CGT, qui repose par essence sur le débat avec les salarié-e-s, et nécessite de prendre des mesures d'urgences pour ne pas perdre le lien avec le salariat de nos champs.

Des solutions ont pu être trouvées par le biais des outils numériques mais permettent-elles de répondre pleinement à nos missions? Quelles actions peut-on mener lorsque les rassemblements sont interdits, ou très limités, afin de créer le rapport de force nécessaire pour porter nos revendications?

La question se pose également pour les périodes d'activité partielle, qui questionnent légitimement les salarié-e-s. Nous revendiquons que les représentant-e-s du personnel ne voient pas leurs heures de délégation disparaître à l'occasion de l'entrée dans le dispositif d'activité partielle afin de pouvoir continuer à exercer leurs mandats pendant leur temps de travail.

## II. Renforcer la syndicalisation pour augmenter le rapport de force

### II.A Renforcer notre organisation

#### II.A.1 Les sections syndicales

Le SYNPTAC-CGT est aujourd'hui implanté dans de nombreuses structures, notamment par l'intermédiaire de ses sections syndicales. La section syndicale est l'instance de proximité de notre organisation, au plus près des salarié-e-s et des questionnements et réflexions propres à chaque entreprise. Nous devons travailler au déploiement de notre syndicalisme dans les entreprises, en établissant un plan de travail visant à s'implanter plus massivement encore dans celles de + de 11 salarié-e-s. Gagner de nouvelles sections, renforcer celles existantes et reconquérir celles où nous avons reculé, c'est à la fois augmenter le niveau du rapport de force du syndicat lors des négociations collectives, et construire des lieux de débat démocratique et de solidarité entre les salarié-e-s d'une même entreprise.

La mesure d'audience des syndicats se fonde sur le nombre de voix acquises aux élections dans les entreprises et dans les TPE. Augmenter le nombre de listes CGT présentées dans les entreprises, c'est donner encore davantage aux salarié-e-s la capacité de donner leur voix à notre organisation. C'est aussi renforcer notre représentativité dans les branches et les instances de



démocratie sociale, ainsi que notre capacité à agir en négociation avec le patronat ou en concertation ministérielle.

Elle joue aussi un rôle de relais important de notre expression syndicale et de nos revendications professionnelles ou interprofessionnelles auprès des salarié-e-s, ainsi que des remontées de terrain vers les instances du syndicat national. Les politiques publiques, de plus en plus décentralisées en terme décisionnel (loi NOTRe de 2015, loi « 3DS » en cours d'examen parlementaire), nous imposent de renforcer le travail des sections syndicales qui, à l'échelon local, sont un

élément essentiel de nos mobilisations, afin de créer un rapport de force favorable à l'aboutissement de nos revendications dans les régions, les départements, les bassins d'emploi du territoire.

Chaque section syndicale est représentée par un·e délégué·e syndical·e. Celle-ci / Celui-ci a pour mandat d'animer la section, en veillant à prendre en compte l'ensemble des salarié·e·s, en particulier celles et ceux qui sont les plus éloigné·e·s de l'entreprise en raison de leur poste ou de leur contrat de travail. Elle/Il porte les revendications de sa section et du syndicat national dans les différentes instances de l'entreprise. Elle/Il joue également un rôle de pivot entre les différentes instances du syndicat national, ainsi que les instances locales de la fédération et de la confédération. C'est elle/lui qui négocie et signe les accords d'entreprise en lien avec le syndicat national.

Elle/Il représente les adhérent·e·s de la section dans les instances du syndicat, notamment le Conseil Syndical National (CSN).

Afin que celle-ci/celui-ci puisse accomplir pleinement son rôle,

**le SYNPTAC-CGT devra :**

- ✓ renforcer le lien avec les délégué·e·s syndicaux·ales afin de mieux les épauler ;
- ✓ intensifier la formation de nos délégué·e·s syndicaux·ales, au niveau national mais aussi au niveau régional et dans les entreprises ;
- ✓ augmenter le nombre de nos délégué·e·s syndicaux·ales afin de pouvoir porter la parole de l'organisation auprès des salarié·e·s et contribuer ainsi à la syndicalisation fondamentale pour la constitution des listes syndicales aux élections CSE, et donc fondamentale pour notre représentativité et au développement de notre syndicat ;
- ✓ gagner davantage de droits pour les DS et les élu·e·s des CSE (heures de délégation, moyens matériels, etc.) pour leur permettre d'être au plus près des salarié·e·s, en les accompagnant dans les négociations menées ;
- ✓ développer la formation et l'information de nos adhérent·e·s afin de leur permettre de devenir des militant·e·s actif·ve·s, en capacité d'épauler nos délégué·e·s syndicaux·ales, de travailler à leur côté et de prendre pleinement part à la vie syndicale de l'organisation ;

- ✓ favoriser la constitution et la remontée des cahiers de revendications débattus dans les entreprises ;
- ✓ mettre en place des plans de travail pour conquérir de nouvelles bases et reconquérir celles où le syndicat a reculé ;
- ✓ mettre en œuvre les moyens permettant d'accompagner techniquement sur les questions juridiques les sections syndicales et les professionnel·le·s relevant de son champ de syndicalisation qui rencontrent des problématiques de cet ordre.

## II.A.2 Les sections régionales

La force d'un syndicat réside en la puissance de sa base, le SYNPTAC-CGT doit développer ses bases en région. Il doit s'appuyer sur chaque adhérent·e en région pour développer et améliorer le fonctionnement de toutes les régions syndicales parallèlement à l'évolution de l'emploi sur les territoires et à l'essor des politiques publiques de la culture.

### II.A.2.1 Organisation pratique : partir du département

En regroupant des régions voisines, la réforme territoriale a créé des « super régions » administratives extrêmement éloignées des citoyen·ne·s. Il devient compliqué d'organiser et de gérer les régions du fait des distances entre les grandes villes et entre les limites mêmes de ces régions. Pour autant, cela reste essentiel dans le bon fonctionnement et le bon développement du SYNPTAC-CGT.

Il nous faut trouver des solutions pour nous adapter à ces nouvelles contraintes afin de continuer d'assurer une bonne efficacité du syndicat sur le terrain, au plus proche des salarié·e·s.

On pourrait partir des départements en désignant un·e ou des référent·e·s dans chaque département où cela est possible, puis regrouper les départements limitrophes par bassin d'emploi, sorte de sous-région, et enfin coordonner l'ensemble au sein des régions actuelles. Cela permettrait d'avoir plus de représentant·e·s et de participant·e·s dans chaque région en responsabilisant les militant·e·s de chaque département et de créer des lieux de démocratie syndicale plus proches des bassins d'emploi et des travailleur·euse·s. Cela permettra de favoriser la mise en contact des militant·e·s

entre eux/elles lorsque la demande existe pour faciliter le lien, l'organisation et les mobilisations locales de l'ensemble des adhérent·e·s.

### **II.A.2.2 Fonctionnement démocratique, représentativité, mandatement**

Pour respecter la démocratie et le renouvellement des responsables, nous devons organiser des élections régulières pour élire les responsables de chaque région. Il faut s'efforcer d'élire des bureaux de plusieurs personnes, avec un·e secrétaire régional·e et des secrétaires adjoint·e·s qui pourraient être les référent·e·s départementaux·ales évoqué·e·s plus haut, surtout dans les régions devenues surdimensionnées.

En effet, devant les difficultés rencontrées pour organiser les régions, même celles qui n'ont pas changé, il convient de favoriser le travail collectif pour que les responsabilités soient partagées entre les membres élu·e·s et que l'organisation soit moins impactée par le manque de disponibilité de chacun·e. Il faut donc renforcer au sein des instances régionales la représentation des intermittent·e·s afin que cette représentation puisse se retrouver aussi au sein des différentes instances nationales.

### **II.A.2.3 Participation aux Unions Régionales Fédérales (URF) et autres instances Unions Locales (UL), Unions Départementales (UD) et toutes autres instances locales ou régionales**

Pour que les sections syndicales régionales soient efficaces et pèsent sur les questions nationales, il est nécessaire de développer encore plus les URF, de réactiver celles qui sont en sommeil et d'y prendre la place qui nous revient pour défendre les salarié·e·s de notre champ syndical. Le SYNPTAC-CGT doit participer activement à leur fonctionnement avec les autres syndicats de la fédération CGT du spectacle. Il doit aussi tout faire pour permettre que la région Île-de-France devienne une région organisée au sens où nous l'entendons, afin que l'URF ÎdF voit également le jour avec le rôle essentiel qu'elle pourra jouer auprès des adhérent·e·s et salarié·e·s du territoire concerné. Ce renforcement nous aidera à peser sur des décisions qui concernent nos secteurs d'activité.

Face à la politique du gouvernement, malheureusement cohérente, constante et acharnée dans son attaque des droits des salarié·e·s et de l'ensemble des systèmes de protection sociale, il apparaît plus que jamais nécessaire de développer aussi des liens avec les salarié·e·s des autres secteurs d'activité. Cela nous permet à la fois de faire entendre notre voix, de faire comprendre nos revendications. Les UL et les UD peuvent jouer un rôle d'appui pour développer notre activité syndicale. La structuration de la CGT peut paraître complexe aux nouveaux·elles adhérent·e·s et un travail est à faire afin de mieux les informer des différentes instances existantes. Cela passe certainement par un développement de modules de formation sur le territoire, en supplément de la formation initiale 1<sup>er</sup> niveau proposée par le SYNPTAC-CGT et en lien avec les formations accueil des nouveaux·elles syndiqué·e·s et FSG1 proposées par les UL. Par ailleurs, le SYNPTAC-CGT incitera ses militant·e·s actif·ve·s à se rapprocher de leurs UL et UD respectives afin d'engager un dialogue et de favoriser les échanges interprofessionnels. Il est notamment recommandé de participer à la vie des UL et des UD en intégrant, par exemple, les CE lorsque cela est possible.

La mobilisation que nous avons menée ces derniers mois dans le sillage du mouvement d'occupation des lieux de culture partout en France, a démontré le besoin d'appui de ces structures interprofessionnelles pour l'organisation des manifestations, en particulier dans les régions où le syndicat est peu implanté.

D'autre part, au-delà des liens avec les structures interprofessionnelles, le SYNPTAC-CGT devra particulièrement développer des liens régionaux et nationaux avec le Comité national des travailleur·euse·s privé·e·s d'emploi et précaires CGT, afin de renforcer notre collaboration sur toutes les actions ou manifestations à chaque fois que cela sera possible.

### **II.A.2.4 Relation avec le National**

Pour que les régions syndicales soient efficaces, il faut absolument qu'elles travaillent en étroite concertation avec l'équipe nationale. Un·e secrétaire national·e doit être désigné·e pour être le/la référent·e auprès de chaque région organisée

et permettre ainsi au syndicat national de mieux coordonner les différentes régions notamment en s'y rendant régulièrement.

Il faut aussi que les sections régionales soient particulièrement en lien avec le syndicat national lorsqu'au sein des instances régionales sont discutées les questions de financement et de politiques culturelles et de formation professionnelle.

Pour cela, il faut que des membres de ces sections régionales soient clairement mandaté·e·s par le syndicat, et la fédération au titre des URF, pour des mandats fédéraux, pour siéger dans ces instances.

De même, il faut s'emparer de la question des intermittent·e·s qui s'engagent dans de telles responsabilités en tenant compte des complications spécifiques liées à ce type de contrat, notamment l'absence d'heures de délégation. Dans ce but, il est nécessaire qu'un travail et un dialogue soient engagés en profondeur dans les négociations de branche, avec les organisations d'employeur·euse·s et avec les instances administratives et ministérielles pour faire reconnaître ces nouveaux droits.

### II.A.3 Le National

L'échelon national du syndicat fait le lien entre les sections, d'entreprise et régionales, les structures interprofessionnelles de la CGT, la Fédération et ses syndicats et la confédération... tout en étant en charge de la négociation collective, de la représentation dans les institutions nationales et auprès des pouvoirs publics.

Nos statuts définissent la structuration de notre organisation depuis les adhérent·e·s jusqu'au syndicat national. Du fait de la structuration de nos professions, très centralisée, le syndicat national reste l'organe de liaison avec les opérateur·trice·s de notre champ et de négociation des accords de branche.

Il faut que le travail se fasse plus en lien avec les sections régionales et les adhérent·e·s. Il faudra donc se renforcer et être plus proche dans l'accompagnement des sections syndicales et de

leurs délégué·e·s syndicaux·ales lors de l'élaboration des accords d'entreprise. Nous devons aussi organiser, avec les délégué·e·s syndicaux·ales et les responsables de région, des rencontres avec les adhérent·e·s afin notamment d'élaborer le rapport de force nécessaire à toute négociation, la préparation des élections professionnelles avec les syndiqué·e·s et la négociation des accords d'entreprise.

C'est donc par le renforcement de cette proximité et ces temps d'échanges collectifs par tous les moyens possibles, que nous pourrions être plus fort·e·s lors des négociations nationales et élargir notre syndicalisation.

### II.A.4 La communication

Toutes les évolutions de notre communication que nous avons préconisées pour contribuer à une plus large possibilité de rassembler et d'accueillir de nouveaux adhérent·e·s au syndicat sont en cours.

Il nous faut continuer dans ce sens afin de répondre à notre besoin d'élargissement de notre communication.

Le SYNPTAC-CGT devra :

- ✓ communiquer régulièrement et faire connaître ses positions, conformes à ses orientations, débattues au sein de son bureau national, sur toutes questions et actualités qui touchent la profession ;
- ✓ construire une commission communication intégrant des membres du secrétariat, du bureau et des militant·e·s volontaires afin de faire vivre et d'actualiser notre communication sur tous les supports ;
- ✓ cette commission aura pour mission de mettre à disposition des syndiqué·e·s des outils pratiques et efficaces de communication (livret d'accueil, articles pour *Coulisses*, outils audiovisuels, FAQ en vidéo, réseaux sociaux...);
- ✓ elle s'appuiera sur les compétences de chacun·e dans nos domaines ;
- ✓ elle pourra aussi être mandatée pour la gestion des réseaux sociaux, l'organisation de visioconférences régulières et la mise à jour du site ;
- ✓ envisager l'embauche d'un·e professionnel·le pour nous accompagner et nous aider dans ces tâches de plus en plus lourdes.



## II.B Renforcer les droits et l'action de nos syndiqué·e·s

### II.B.1 Du droit pour tou·te·s les travailleur·euse·s

Dans le milieu du spectacle, l'habitude a été prise depuis longtemps de catégoriser les salarié·e·s par leur type de contrat de travail. À juste titre puisqu'historiquement, il y avait les salarié·e·s permanent·e·s, embauché·e·s en CDI, et les autres, les intermittent·e·s du spectacle, embauché·e·s en CDDU. Ces derniers étaient de fait plus instables, mais relativement bien garantis par une activité soutenue du secteur. Malheureusement, depuis plusieurs années, notre secteur professionnel n'échappe pas à l'aggravation inquiétante de la précarisation de l'emploi par la multiplication de contrats encore plus fragiles qui n'épargnent pas les permanent·e·s avec les CDD, les CDI à temps partiel et même les CDII. Les intermittent·e·s connaissent également cette dégradation puisqu'ils/elles se voient de plus en plus proposer des contrats extrêmement courts de quatre heures, quand cela n'est pas trois heures et demie, qui ne couvrent parfois même pas leurs frais de déplacement mais que la course aux heures les oblige à accepter. Ils et elles sont aussi confronté·e·s à la non-reconnaissance en annexe 8 de certaines activités ou contrats pourtant directement liés à du spectacle ou de l'événementiel, ou nécessitant les mêmes formations et compétences techniques. Ils et elles sont les intermittent·e·s du régime général, à la marge des droits de leurs collègues et particulièrement impacté·e·s par la dernière attaque gouvernementale contre l'assurance chômage.

- ✓ Nous nous devons d'être aux côtés de tou·te·s ces salarié·e·s vulnérables et de leur apporter tout notre soutien, que ce soit dans les luttes sur le terrain ou dans les négociations diverses avec les employeur·euse·s et les institutions.
- ✓ Nous ne manquerons pas non plus de nous opposer aux nouvelles formes de travail qui sortent du champ du salariat, pour lesquelles les promoteur·trice·s mettent en exergue de prétendues « forme de liberté » et « absence de lien de subordination », mais qui induisent aussi une insécurité et une vulnérabilité accentuées par l'absence de protection sociale.

La crise liée à la pandémie de Covid-19 a démontré, si besoin en était, que ces travailleur·euse·s sont les premier·ère·s touché·e·s lorsque le secteur va mal et qu'elles et ils se retrouvent très rapidement dans une situation de très grande précarité et sans aucun droit social. Pour faire face aux formes de travail sortant du salariat, qui impactent particulièrement les ouvrier·ère·s et technicien·ne·s du spectacle, le SYNPTAC CGT réfléchira à la création dans la loi d'une présomption de salariat en faveur de ces professionnel·le·s, au même titre qu'il en existe une pour les artistes du spectacle et les journalistes professionnel·le·s.

Cependant, nous combattons sans relâche pour que le CDI à temps plein et l'emploi permanent restent bien les normes d'embauche dans nos secteurs. Le SYNPTAC-CGT milite activement contre la précarisation du secteur, y compris pour les CDI à temps partiel, et pour le développement de l'emploi permanent non précaire, permettant ainsi aux travailleur·se·s du spectacle d'accéder à une plus grande stabilité dans leur vie professionnelle. Mais il est indispensable en parallèle de gagner l'augmentation des salaires pour rendre ces emplois plus attractifs.

Nous voulons également peser pour tendre vers une égalité des droits, quel que soit le type de contrat, notamment en travaillant activement à la mise en place du Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS). Aussi, le SYNPTAC-CGT met en place à cette fin un groupe de travail à distance, créé au niveau national, et en fait la promotion auprès des syndiqué·e·s.

Le NSTS est un projet ambitieux de la CGT pour définir un ensemble de droits individuels attachés à la personne et non au poste qu'elle occupe. Ces droits sont transférables d'une branche à une autre, d'une entreprise à une autre, d'un emploi à un autre. Ils permettent au/à la salarié·e de bénéficier tout au long de sa carrière d'un socle commun de droits interprofessionnels. 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 salarié·e·s quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Dans cette attente, nous continuons de revendiquer, au côté de la fédération **CGT Spectacle**, la préservation du régime spécifique d'assurance chômage des intermittent·e·s du spectacle, en particulier lors des négociations autour de l'**UNEDIC** en 2022.

Nous avons constaté le développement de l'accueil de volontaires en service civique dans de nombreuses structures, comme l'étaient trop souvent les stagiaires. Pour rappel, le/la volontaire en service civique accomplit une mission au service de la collectivité qui lui permet de découvrir un secteur d'activité et d'acquérir une expérience utile et formatrice pour sa future vie professionnelle. Si l'objectif semble noble, les dérives sont possibles et les contrôles semblent très insuffisants pour pouvoir les éviter. En effet, les principes fondamentaux indiquent très clairement que les missions des volontaires doivent être complémentaires à celles portées par les salarié·e·s et ne pas les remplacer. Nous constatons cependant qu'un certain nombre de volontaires ont des missions très proches de celles des salarié·e·s et constituent pour les entreprises des « emplois au rabais », payés au lance-pierre et avec des droits très en-deçà de ceux des salarié·e·s. Nous devons donc revendiquer un contrôle accru à la fois par les agences chargées du service civique, mais également par les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel.

### **II.B.2 Créer du lien avec les travailleur·euse·s isolé·e·s : le cas spécifique de l'événementiel de la prestation**

Dans nos secteurs, l'individualisme est trop souvent la règle, particulièrement dans le secteur de l'événementiel et de la prestation, où la grande majorité des salarié·e·s non-cadres sont intermittent·e·s. L'individualisme est de mise et la négociation salariale se fait de gré à gré avec le poids toujours présent et plus fort du chantage à l'emploi.

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 salarié·e·s 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 :

- ✓ non-respect des conventions collectives ;
- ✓ forfaits jour illégaux ;
- ✓ non-respect de la durée légale du travail et des temps de repos ou de pause ;
- ✓ travail dissimulé ;
- ✓ accidents du travail non déclarés ;
- ✓ discrimination syndicale.

Comme dans bien d'autres domaines du spectacle, ce climat, entraînant des risques accrus sur la santé et la sécurité des travailleur·euse·s, est exacerbé par l'arrivée des auto-entrepreneur·euse·s : véritable aubaine pour le patronat qui lui permet de déroger à ses responsabilités sociales et légales en niant le lien de subordination pourtant évident qui continue d'exister dans la réalisation du travail.

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 salarié·e·s de plus en plus isolé·e·s et fragilisé·e·s. Le tout au profit des employeur·euse·s.

Ainsi, pour lutter contre toutes ces problématiques, nous devons œuvrer pour :

- ✓ faire respecter les règles législatives concernant notamment les droits des salarié·e·s et les conditions de travail autant sur le lieu de travail qu'à distance ;
- ✓ que les salarié·e·s et les salaires ne soient plus les variables d'ajustement palliant un prix de vente, toujours réduit, de la prestation négociée entre les entreprises et les structures organisatrices ;
- ✓ que l'action syndicale ne se réduise pas à la résolution de conflits en dernier recours et au cas par cas ;

**Le **SYNPTAC-CGT** devra continuer à :**

- ✓ 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...);
- ✓ travailler en lien avec tous les lieux de formation professionnelle pour renforcer les modules de droit du travail en y incluant le droit syndical ;
- ✓ revendiquer un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (**CHSCT**) de branche ;

- ✓ combattre l'auto-entrepreneuriat et les formes de salariat au rabais;
- ✓ renforcer notre présence dans les festivals pour rencontrer les salarié·e·s.

### II.B.3 Renforcer la formation syndicale

C'est une nécessité absolue pour :

- ✓ renforcer notre syndicat et permettre aux nouveaux-elles adhérent·e·s de devenir des militant·e·s;
- ✓ répondre aux attaques faites au monde du travail par la régression violente et autoritaire imposée au code du travail, à l'assurance chômage, à la sécurité sociale, à la retraite, à la formation professionnelle, aux politiques culturelles;
- ✓ préparer nos élu·e·s et mandaté·e·s aux nouvelles règles de la négociation collective;
- ✓ lutter contre les techniques de management pathogène, les discriminations et les violences au travail;
- ✓ gagner des revendications, des luttes et des conflits;
- ✓ renouveler, rajeunir et continuer de féminiser nos cadres syndicaux·ales.

La formation est une part importante de toute forme de démocratie. Faciliter au maximum son accès est un des devoirs du syndicat.

Le SYNPTAC-CGT devra :

- ✓ créer une commission sur les formations syndicales;
- ✓ augmenter le nombre de sessions de formation en variant les périodes de l'année;
- ✓ augmenter le nombre de sessions en région;
- ✓ travailler à l'élaboration de formations syndicales répondant aux nouveaux besoins, afin de former et mieux préparer ses syndiqué·e·s, ses élu·e·s et ses mandaté·e·s.

Ces formations pourraient être de durée variable, et adaptées aux besoins de tous·tes les salarié·e·s y compris les intermittent·e·s.

Par exemple : des formations ou journées d'études en lien avec la négociation salariale ou celle des PAP seraient proposées à nos délégué·e·s syndicaux·ales, un module d'accueil des syndiqué·e·s serait conçu et décliné sur les territoires, les formations pourraient être mutualisées avec d'autres syndicats de la fédération, par le biais des URF.

Les camarades pourront également être dirigé·e·s vers les stages organisés par les structures interprofessionnelles ou la confédération.

La formation des syndiqué·e·s devant permettre de mettre en place une compétence partagée, ainsi que la transmission d'une parole collective.

## III. Porter nos revendications, mener les négociations

### III.A Revendiquer dans l'entreprise

#### III.A.1 Les accords d'entreprise

Depuis les lois travail et l'inversion de la hiérarchie des normes, il est plus facile pour les employeur·euse·s d'aller à l'encontre des conventions collectives. Il est donc important de réaffirmer et de renforcer les droits des salarié·e·s dans des accords d'entreprises négociés.

Le jour où pour n'importe quelle raison il y a carence de délégué·e syndical·e, l'employeur·euse peut faire appliquer aux salarié·e·s non averti·e·s ou isolé·e·s des règles qui dérogent aux conventions.

C'est une raison supplémentaire pour renforcer la syndicalisation et la mise en place de sections syndicales d'entreprises afin d'opposer

aux employeur·euse·s de véritables forces de négociation.

#### III.A.2 Lutter contre toutes les formes de discrimination pour gagner l'égalité professionnelle

##### III.A.2.1 «À travail de valeur égale, salaire égal»

L'article 23-2 de la déclaration universelle des droits de l'homme indique : « *Toute personne a droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.* »

Le code du travail (article L3221-4) considère : « *Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié·e·s 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/de la salarié-e et donc d'une rémunération différente.

Il est démontré qu'un-e enfant aux origines sociales modestes a moins de chance de faire des études supérieures qu'un-e enfant issu-e de famille aisée et donc cette discrimination pourra la/le poursuivre toute sa vie en entreprise. L'accès aux métiers n'est pas le même pour tou-te-s. En matière de formation continue, les cadres ont plus facilement accès aux dispositifs que les employé-e-s-ouvrier-ère-s.

Le SYNPTAC-CGT et ses délégué-e-s négocieront des plans de développement des compétences de haut niveau dans les entreprises, afin de permettre aux salarié-e-s les moins qualifié-e-s de monter en qualification pendant leurs parcours professionnels. Le Syndicat sera force de proposition pour que les formations suivies soient reconnues dans les grilles de classification et les salaires.

À défaut de motifs objectifs et non discriminatoires, toute différence de traitement (entre un-e salarié-e en CDD et un ou une autre en CDI sur le même poste, par exemple) est interdite. Le SYNPTAC-CGT et ses délégué-e-s veilleront particulièrement aux conditions d'encadrement du recours au CDD dans les entreprises, afin que les salarié-e-s ne subissent pas la double peine.

Les conventions collectives mettent en place une nomenclature et une définition des emplois, à partir de grilles de classification, reposant sur des critères tels 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 de fixer une échelle des salaires adaptée aux particularités de l'entreprise et fonction du degré de responsabilité est souvent nécessaire.

Nous devons proscrire une individualisation des salaires négociée de gré à gré, en fonction de critères propres à tel-le ou tel-le employeur-euse. Si

la grille de salaire conventionnelle est rigoureusement respectée, la discrimination salariale n'existe plus. Mais pour que les salarié-e-s ne soient pas obligé-e-s de négocier au-dessus de la grille des minimas, il faudrait que les salaires soient plus attractifs et correspondent réellement aux qualifications et compétences mises en œuvre dans l'emploi.

**Le SYNPTAC-CGT devra :**

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

### **III.A.2.2 Gagner 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 l'âge et la maternité. L'invisibilité des femmes et de leur travail sur et autour des plateaux est toujours vivace. Le chantier pour une égalité entre les femmes et les hommes reste vaste.

Le SYNPTAC-CGT, ses élu-e-s mandaté-e-s, ainsi que tou-te-s les syndiqué-e-s doivent mener les débats et faire avancer concrètement la situation des femmes dans les entreprises, dans les organismes sociaux (AUDIENS, AFDAS, CMB...), les fonds de soutien (ASTP, CNM).

**Le SYNPTAC-CGT devra obtenir :**

- ✓ la mise en œuvre complète du plan d'action pour l'égalité professionnelle dans les secteurs du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, signé par la fédération CGT du spectacle et la FESAC en juin 2020;
- ✓ 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 salarié-e-s permanent-e-s et intermittent-e-s et les rythmes de travail du secteur;
- ✓ un accord national pour la valorisation des filières à prédominance féminine;

- ✓ des mesures pour une meilleure mixité dans les métiers du spectacle vivant ;
- ✓ la mise en place d'actions spécifiques envers les stagiaires de la formation et les apprenti·e·s dans les organismes de formation, écoles et centres de formation des apprenti·e·s dans lesquels il siège, les discriminations devant se combattre dès l'entrée dans la profession.

### III.A.3 Combattre toutes formes de violences au travail

Aucun projet artistique, ne peut, ne doit justifier des conditions d'exercice de nos professions qui portent atteinte à la santé des salarié·e·s.

Les pathologies du travail sont de plus en plus présentes dans notre secteur.

Celles liées à la surcharge de travail et notamment les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) sont présentes chez nombre de technicien·ne·s. La mise en place de stages « gestes et postures » ont contribué à une prise de conscience et une certaine diminution de ces pathologies. Nous devons continuer à gagner d'autres actions de prévention, afin de préserver au mieux la santé des travailleur·euse·s de nos secteurs.

Depuis quelques années, on observe des cas de syndrome d'épuisement professionnel (« *burn out* ») chez toutes les catégories de salarié·e·s. Par ailleurs, les conduites toxicomanes et addictives pour tenir au travail se multiplient. De nombreux·ses salarié·e·s se déclarent harcelé·e·s, et bien souvent, ces plaintes sont consécutives à des réorganisations de services, entraînant des désaccords sur les méthodes de travail et des discriminations de toutes sortes. Enfin, un travail important devra être mené pour l'éradication des violences sexistes et sexuelles. De trop nombreuses personnes, quels que soient leur métier et leurs conditions d'embauche, continuent de subir ces violences. Alors que de plus en plus d'affaires éclatent au grand jour (notamment dans les métiers artistiques), nous devons agir pour que les métiers techniques, administratifs et d'accueil vivent aussi leur #MeToo. Et au-delà d'une libération de la parole, le syndicat devra imposer ses revendications pour que plus aucun·e salarié·e ne subisse en silence ce genre d'actes.

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 ni le monde de la culture ni le monde associatif ou syndical. Depuis plusieurs années, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), accompagnés d'enseignant·e·s-chercheur·euse·s et expert·e·s de terrain (médecins du travail, docteur·e·s en psychologie du travail) mènent, à l'initiative de la Direction Générale du Travail (DGT), une étude approfondie sur le sujet. Il en ressort que les principales causes identifiées, qui illustrent toutes une situation de travail dégradé par la pression sur les salarié·e·s, sont : les délais et objectifs irréalistes, contradictoires ou mal définis, la polyvalence des tâches, les interruptions fréquentes empêchant la continuité du travail et la concentration, une quantité de travail excessive, l'extension des amplitudes horaires, le manque d'autonomie, la mauvaise qualité des relations de travail ou de la communication interne, qui empêchent d'échanger sur les objectifs et les manières de faire son travail, le manque de soutien de la hiérarchie ou des collègues.

Tout cela amène à un sentiment de « qualité empêchée » qui transforme un engagement sérieux et motivé en une impression de gâchis, une perte de sens de son travail au point de le croire inutile. Une récente étude menée par l'UGICT-CGT précise que, même si le télétravail qui s'est récemment développé peut sembler apporter des solutions à certaines de ces causes en recevant un accueil favorable chez une partie des salarié·e·s, l'isolement qu'il provoque lorsqu'il est mal organisé et imposé de façon excessive conduit vite à des effets tout aussi dommageables pour la santé psychique et physique des salarié·e·s.

Au-delà des effets des crises sanitaires, on peut redouter des difficultés de plus en plus grandes dans les années à venir avec un mode de gestion des personnels de plus en plus pathogène, dû à une exigence toujours plus forte de rentabilité et une protection des salarié·e·s que les politiques libérales continuent de dégrader.

Avec la fusion des Institutions Représentatives du Personnel (IRP), les CHSCT d'entreprise ont disparu. Ils avaient pour mission d'analyser voire d'expertiser les conditions de travail, la sécurité des salarié·e·s dans l'entreprise. Ils pouvaient signaler les problèmes détectés, les discuter, avec l'inspection du travail et la médecine du travail, lors des réunions. Avec cette disparition, les compétences qui relevaient du CHSCT se retrouvent désormais sur les épaules des élu·e·s du personnel, membres des commissions santé des Comités Sociaux et Économiques (CSE), avec ce que cela implique de responsabilité supplémentaire et de surcharge de travail pour nos élu·e·s qui, trop souvent en nombre insuffisant, se retrouvent démun·e·s pour assurer pleinement ces missions.

### La souffrance au travail n'est pas inéluctable.

En conséquence, le SYNPTAC-CGT devra :

- ✓ gagner un plus grand nombre d'él·u·e·s, 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 en lien avec ces commissions, la médecine du travail et Thalie Santé (ex CMB);
- ✓ négocier et signer des accords de qualité de vie au travail garantissant des conditions de travail préservées de toute forme de dégradation;
- ✓ revendiquer des CHSCT de branche et interbranche;
- ✓ développer des journées d'études pour nos élu·e·s 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 élu·e·s en région;
- ✓ mettre en place en lien avec l'UGICT-CGT des actions de sensibilisation et des formations destinées aux personnels d'encadrement de nos structures pour leur permettre de garantir la santé physique et mentale au travail, à laquelle tout·e salarié·e a droit et que le code du travail définit comme obligation relevant de la responsabilité de l'employeur·euse;
- ✓ former les référent·e·s harcèlement sexuel et gagner plus de droits et de protection pour ce mandat spécifique.

## III.B Revendiquer au sein de nos branches professionnelles

### III.B.1 Sécuriser et renforcer nos conventions collectives

Le monde du travail subit une mutation permanente avec la remise en question régulière de tous les acquis que nous avons trop facilement considérés comme acquis sociaux. Nos secteurs sont d'une grande fragilité comme a pu nous le faire constater la crise sanitaire et les salarié·e·s précaires, qui y sont en grand nombre, restent très vulnérables malgré une faculté reconnue à s'adapter à beaucoup de situations. Les entreprises de très petite taille n'ont que très peu de marge de manœuvre pour garantir une continuité et une sécurité d'emploi avec des sécurisations de parcours professionnels. Et les plus importantes, soumises à la loi du marché, n'ont pas comme priorité l'amélioration des conditions de travail. Les conventions collectives restent donc, malgré l'inversion de la hiérarchie des normes, une protection minimum pour peu qu'elles soient appliquées. Il est cependant essentiel que nous gagnions régulièrement des améliorations significatives pour les salarié·e·s, telles que :

- ✓ la garantie du développement des courbes de carrière, qui incluent des augmentations automatiques non plafonnées par l'ancienneté acquise, quels que soient l'entreprise et le type de contrat de travail;
- ✓ la reconnaissance dans les grilles de salaire non seulement des niveaux de formation, de qualification, de compétence et de responsabilité, mais aussi des conditions objectives de travail (horaire décalés), et de responsabilité;
- ✓ nous revendiquons des réévaluations salariales fondées sur le respect de nos conditions de vie et sur le coût de celle-ci en net décalage avec les rémunérations, et la prise en compte de la réalité de notre travail et des conditions d'exercice de nos métiers, ainsi que le respect de nos compétences et nos qualifications qui ne cessent d'augmenter;
- ✓ l'évolution en temps réel de la nomenclature des métiers en lien avec les nouvelles professions qui peuvent apparaître, liées aux nouvelles technologies toujours plus exigeantes;
- ✓ la création d'un titre spécifique traitant des conditions de travail et de rémunération des

technicien·ne·s en CDD et notamment de la prise en compte des temps de trajet, de l'ancienneté, des conditions de rémunération des jours fériés pour les technicien·ne·s et personnels administratifs, de l'amplitude du temps de travail, des conditions de travail des salarié·e·s lors des tournées.

De plus, pour être au plus proche de la réalité des entreprises du secteur qui ont recours de manière très importante au CDDU, au point que la masse salariale en équivalent temps plein qu'ils représentent est parfois supérieure à celle des CDI, il nous faut renforcer les conditions de représentation des salarié·e·s concerné·e·s dans les élections professionnelles. Il faut aussi sécuriser leur éligibilité afin qu'ils/elles ne soient pas fragilisé·e·s en cas d'élection en subissant une pression encore plus forte de la part de l'employeur·euse. Il est également nécessaire de clarifier auprès de la Direction Générale du Travail et de Pôle Emploi la nature des engagements qui seront déclarés par les employeur·euse·s pour permettre à ces élu·e·s d'exercer leur mandat. De même, pour les entreprises dont l'effectif le permet et pour une proportion d'équivalent temps plein en CDDU qui sera à définir, nous revendiquons la constitution d'un collège CDDU au CSE, à l'image de quelques lieux où cela a pu être réalisé. Cela eu un bénéfice démocratique et social incontestable. Enfin nous revendiquons, solidairement aux côtés de nos camarades artistes musicien·ne·s et interprètes, pour les entreprises qui emploient régulièrement les mêmes artistes et parfois depuis longtemps, la création d'un collège artistes aux élections CSE.

### **III.B.2 Renforcer notre place dans nos institutions sociales**

Dans toute instance où siège le SYNPTAC-CGT, autant que possible, un·e suppléant·e ou un·e binôme devra désormais travailler avec le/la représentant·e titulaire de notre syndicat afin de favoriser la transmission des savoirs et organiser une rotation des représentations chaque fois que possible. La spécialisation comme l'expérience sont des forces considérables à condition qu'elles soient partagées. Le renouvellement comme l'implication de nouveaux syndiqué·e·s passe par ces transmissions de savoir et de savoir-faire.

#### **III.B.2.1 Auprès des services de Pôle emploi**

Les commissions d'attribution des licences d'entrepreneur·euse·s du spectacle ayant disparu, le SYNPTAC-CGT a perdu une instance de rencontre avec les responsables locaux/locales de Pôle Emploi qui permettait de régler quelques dossiers litigieux.

Le SYNPTAC-CGT devra :

- ✓ avec l'aide des URF mais aussi l'appui des privé·e·s d'emploi et précaires CGT développer des liens directs avec les directions régionales de Pôle Emploi mais aussi développer des liens avec les mandaté·e·s dans les instances paritaires territoriales de Pôle Emploi et les syndiqué·e·s de l'établissement avec l'appui de la confédération et de la Fédération des organismes sociaux;
- ✓ en s'appuyant sur ce lien avec Pôle Emploi, identifier des interlocuteur·trice·s et instaurer un échange systématique et régulier pour traiter des dossiers problématiques des salarié·e·s intermittent·e·s.

Le SYNPTAC-CGT veillera donc à faire améliorer le contenu de l'annexe 8, par exemple en modifiant le calcul de la franchise congés payés qui est toujours pénalisant tel qu'il est effectué aujourd'hui, ou en faisant accepter la possibilité de reprise de travail à temps partiel thérapeutique sans obligation de réunir 507 heures pour les intermittent·e·s ayant eu à faire face à une pathologie lourde. Trop de ces salarié·e·s renoncent à se soigner par peur de se retrouver exclu·e·s du système.

De plus, au titre de l'activité nationale, le SYNPTAC-CGT devra mettre en place une commission dont la vocation sera spécialement de suivre en temps réel tout ce qui concerne la situation des salarié·e·s intermittent·e·s. Cette commission sera composée si possible d'adhérent·e·s intermittent·e·s volontaires et sera en lien constant avec le/la membre du syndicat mandaté·e pour participer aux réunions du CESI en lien avec la FNSAC-CGT. Le BN définira les missions de cette commission.

Nous devons aussi mettre toute notre résolution à faire appliquer, comme il se doit, l'une des conventions collectives de notre champ professionnel par les employeur·euse·s dont l'activité principale n'est pas le spectacle, pour l'embauche de salarié·e·s intermittent·e·s.

### III.B.2.2 Pour gagner des droits dans nos organismes de protection sociale



La crise sanitaire que nous traversons toujours a démontré combien Audiens, notre groupe de protection sociale, a joué en partie un rôle d'« amortisseur » de la crise, en versant notamment des aides exceptionnelles aux salarié-e-s intermittent-e-s qui en avaient besoin. Mais des incertitudes subsistent dans le domaine de la protection sociale, et il y a fort à parier que nous devons être très vigilant-e-s, voire nous battre pour que les droits des salarié-e-s du secteur ne soient ratiboisés dans un avenir proche. En effet, la crise a entraîné une baisse des cotisations sociales, alors qu'entraîne en vigueur la réforme « 100 % santé » (ou « reste à charge zéro »). La conséquence de ces deux événements est une augmentation des cotisations de complémentaire santé, pour des prestations qui restent équivalentes. Et qui dit augmentation des cotisations pour des prestations équivalentes dit baisse du pouvoir d'achat, les salaires n'augmentant pas pour compenser cette hausse. La présence des syndicats de salarié-e-s dans cet organisme paritaire qu'est Audiens est donc plus que jamais primordiale.

**Le SYNPTAC-CGT devra :**

- ✓ augmenter sa présence au sein des organismes de protection sociale de notre champ afin de pouvoir améliorer nos droits ou en négocier de nouveaux.

Par ailleurs, une des orientations du mandat précédent à ce sujet n'ayant pas pu être concrétisée, le SYNPTAC-CGT continue de revendiquer des services de santé au travail, antennes de « Thalie Santé » en régions, spécifiques au secteur du spectacle.

### III.B.2.3 Renforcer l'AFDAS et notre formation professionnelle

La réforme de la formation professionnelle a modifié en profondeur nos fonctionnements ainsi que notre OPCA, l'AFDAS.

L'AFDAS a été agréé comme l'opérateur de compétences des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement. Et ce sont maintenant 46 branches qui sont représentées au sein de notre OPCO...

Malgré cela, la commission de gestion des fonds conventionnels du spectacle vivant et le pôle paritaire des intermittent-e-s continuent à jouer leur rôle pour financer des politiques de formation spécifique à nos métiers.

Bientôt déchargée de la collecte des contributions qui seront partiellement réalisées par l'URSSAF à partir de 2022, et de ses missions antérieures comme la reconversion, les CEP (Conseil en Évolution Professionnelle), le bilan de compétences, etc., les missions de l'AFDAS se concentrent désormais sur l'alternance, l'apprentissage, le conseil en formation auprès des petites et moyennes entreprises.

L'AFDAS garde encore la mission de formation en direction des intermittent-e-s et du fonds des artistes auteur-riche-s. tandis que le projet de transition professionnelle (ex CIF) est désormais géré par les associations interprofessionnelles ATPro. Les mandaté-e-s CGT, notamment en Île-de-France, ont pu faire avancer le dossier et les problématiques liées dans leurs instances.

Nos interventions ont conduit à un décret fixant des règles dérogatoires pour ces professions et leur permettant d'accéder à ces dispositifs.

L'AFDAS est un organisme paritaire, et le Conseil d'Administration (CA) où nous siégeons reste une instance de décision importante.

**Le SYNPTAC-CGT devra :**

- ✓ continuer à y défendre ce qui a été construit et notamment les dispositifs spécifiques de formation professionnelle pour les salarié-e-s intermittent-e-s;



- ✓ continuer et renforcer sa participation dans les comités de pilotage des **ADEC** en région qui ont pour but de développer des actions de formation ciblées à destination des artistes, technicien·ne·s et personnels administratifs du spectacle vivant;
- ✓ former les délégué·e·s syndicaux·ales aux enjeux de la formation professionnelle à l'heure des transitions numériques et environnementales.

### **III.B.2.4 Pour garantir notre place dans les fonds de soutien**

Suite à la disparition du Centre National de la Chanson, des Variétés et du Jazz (**CNV**) au profit du Centre National de la Musique (**CNM**), nous devons continuer dans les commissions auxquelles nous participons à faire respecter les conventions collectives et notamment les rémunérations des salarié·e·s.

L'Association pour le Soutien du Théâtre Privé (**ASTP**) est appelée à modifier ses statuts pour prendre en compte les théâtres privés en région.

**Le SYNPTAC-CGT devra :**

- ✓ obtenir une place au conseil d'administration – comme au temps du **CNV** – et au conseil professionnel du **CNM**;
- ✓ former et mandater des syndiqué·e·s dans les commissions du **CNM**;
- ✓ garantir la bonne application des règles sociales pour les salarié·e·s avec l'arrivée de ces nouveaux acteurs dans le champ de l'**ASTP**;
- ✓ gagner dans ces instances des dispositifs permettant de lutter contre la concentration capitaliste dans nos secteurs.

### **III.B.2.5 Pour des Activités Sociales et Culturelles (ASC) pour toutes et tous quelle que soit la branche professionnelle**

Dès l'origine, les Activités Sociales et Culturelles (**ASC**) initiées par les Comités d'Entreprises (**CE**) ont pratiquement les mêmes buts que les entreprises artistiques et culturelles : émanciper, éveiller les consciences et l'esprit critique du plus grand nombre.

L'émancipation des salarié·e·s et travailleur·euse·s, le droit aux « vacances » et aux activités sociales, culturelles et sportives doivent donc demeurer

au cœur de notre projet en faveur de tou·te·s les travailleur·euse·s quelle que soit leur situation vis-à-vis de l'emploi.

Dans les entreprises, les **CSE** doivent bien sûr assurer l'expression collective des salarié·e·s. Les **ASC** sont une partie de cette expression collective, ce partage si enrichissant des expériences de chaque salarié·e. Notre défi, c'est de garantir collectivement aux travailleur·euse·s précaires de nos secteurs d'y accéder, notamment à celles et ceux intervenant dans de petites entreprises.

Aujourd'hui, c'est à leurs élu·e·s de **CSE** que les salarié·e·s, lorsqu'ils/elles y ont accès, 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·euse, alors que les salarié·e·s qui ne sont pas présent·e·s au quotidien dans les entreprises ne peuvent en profiter de la même manière.

Les élu·e·s, 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.

Depuis son 51<sup>e</sup> congrès à Marseille, la **CGT** affirme sa volonté de remettre au cœur de ses préoccupations le droit aux vacances pour tou·te·s en particulier et les **ASC** qui bien sûr intègrent les loisirs sportifs.

Notre confédération œuvre dans ce sens, un portail web est en train d'être mis en place, d'abord en direction de tou·te·s les syndiqué·e·s mais aussi en direction de tou·te·s les travailleur·euse·s qui n'ont pas accès aux **CSE** et assimilés. Un module spécifique de formation pour les élu·e·s en charge des **ASC** est enfin en place, les élu·e·s doivent 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 membres du collectif confédéral culture, sport, tourisme social en direction des **CSE** et assimilés.

Nous avons créé voici bientôt 50 ans le **FNAS**, un outil de mutualisation aujourd'hui encore quasi unique qui offre aux salarié-e-s les mêmes droits quel que soit le type de leur contrat de travail, du moment que l'entreprise est dans le champ du **FNAS** et y contribue.

En 2012, le **CASC-SVP** lui a enfin emboîté le pas, même si la mutualisation inter-branche au sein du **FNAS** que nous revendiquons n'est pas encore là. Les employeur-euse-s de ce champ ont refusé la logique d'affiliation au **FNAS** qui serait alors devenu le comité inter-entreprises du spectacle vivant. Les salarié-e-s ouvrants droit, eux/elles, passent de l'une à l'autre des branches, au gré des contrats, au risque aujourd'hui de n'ouvrir de droits dans aucun des deux organismes.

Le **CASC-SVP** s'est enfin mis en route, doucement, à l'heure de la mise en œuvre des **CSE** et de l'inversion de la hiérarchie des normes. Dès son démarrage, il est fragilisé. Le **FNAS** est lui aussi fragilisé par le nouveau code du travail, il est devenu possible que des entreprises décident de ne plus y contribuer, privant ainsi les salarié-e-s de leurs droits.



Il faut donc continuer de nous battre pour que ces conquises sociales, 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.

Il faut continuer d'œuvrer dans les **CPPNI** pour que nos conventions collectives intègrent cette nécessaire mutualisation inter-branche.

Le **SYNPTAC-CGT** 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 tou-te-s les salarié-e-s;
- ✓ continuer au sein des **CPPNI** d'œuvrer au renforcement d'une mutualisation élargie à tout le spectacle vivant.

### III.B.3 Jouer notre rôle pour que les employeur-euse-s investissent davantage dans la prévention des risques sanitaires

Si la question de la sécurité des spectacles concernant l'accueil et l'accessibilité des publics, des normes électriques, d'accroche et de levage, du document unique ou du plan de prévention sont des thèmes qui sont fréquemment abordés lors des nombreux stages de formation dispensés, la question des conditions de travail et de sécurité des salarié-e-s est peu présente dans les débats lors des négociations nationales avec les syndicats d'employeur-euse-s. Il faut malheureusement qu'un accident du travail grave touche un-e salarié-e ou qu'une crise sanitaire survienne pour que l'on s'y intéresse.

Les entreprises de notre secteur échappent de façon très majoritaire à toutes les obligations liées au dialogue social et à la représentation des salarié-e-s dans les entreprises. Il est donc extrêmement difficile pour les salarié-e-s qui y travaillent de faire entendre leur voix sur ces sujets et d'autant plus lorsqu'ils/elles sont en **CDD**.

Les réglementations liées à la santé et la sécurité des salarié-e-s entrent maintes fois en contradiction avec les rythmes de travail qui nous sont imposés, et les employeur-euse-s cherchent souvent par tous

les moyens à faire supporter par les salarié·e·s les responsabilités qui leur incombent.

Alors que tou·te·s les salarié·e·s du spectacle et de la prestation technique sont désormais couvert·e·s par une convention collective, la spécificité de notre secteur et la taille de ses entreprises imposent l'évidente nécessité de la création d'un CHSCT qui couvrirait l'ensemble du secteur.

Le SYNPTAC-CGT devra :

- ✓ négocier la création d'un CHSCT de branche doté de moyens lui permettant de fonctionner de manière efficace et, dans les structures de plus de 50 salarié·e·s, obtenir la création de CSSCT au sein du CSE.

Il devra réunir des représentant·e·s des salarié·e·s, des représentant·e·s des employeur·euse·s et des personnalités qualifiées : médecins, inspecteur·rice·s du travail...

Il sera consulté et pourrait intervenir, sur les conditions de santé, d'hygiène, sur les rythmes de travail, les questions liées à la gestion sonore, le désamiantage du lieu de travail et toutes les questions de souffrance au travail.

Il procédera à l'analyse des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles et devra être une force de proposition pour la mise en place d'actions de prévention.

## IV. Combattre la mise à mal des politiques culturelles

### IV.A Lutter contre la mise à mal des missions de service public (CAP 2022)

#### Renforcer les missions de service public de nos structures labellisées (loi 3D - Décentralisation, Différenciation et Déconcentration)

Les 74 scènes nationales qui existent à ce jour en France sont des structures labellisées qui font partie intégrante du service public de la culture et de son maillage territorial. Leur cahier des charges leur impose une programmation pluridisciplinaire, un soutien à la création contemporaine en facilitant le travail de recherche et de création, et l'animation de leur territoire en permettant l'accès au plus grand nombre aux œuvres proposées, notamment par une politique tarifaire accessible. Cette dimension locale induit une forte présence des collectivités territoriales dans leur gestion, au côté de l'État.

Le SYNPTAC-CGT est très attaché aux missions de service public de ses structures. Nous constatons toutefois un désengagement financier de la part des collectivités publiques et une incitation à recourir à des financements privés, type mécénat ou développement des recettes propres. Le développement de ces financements nous pose problème, à la fois sur un plan politique car nous pensons que les missions de service public doivent être assurées par un financement public, mais

aussi sur le plan économique. La crise liée à la pandémie de Covid-19 que nous avons traversée ces derniers mois a démontré la fragilité de ces formes de financement. Non, le service de la culture ne peut être soumis aux aléas économiques. En période de crise, pouvons-nous mettre en danger nos structures, vectrices de lien social et d'émancipation ? Contrairement au discours politique de ces derniers mois, nous revendiquons le caractère essentiel de notre secteur d'activité.

Par ailleurs, nous constatons depuis plusieurs années une diminution des financements des structures culturelles dans leur ensemble, qui s'est souvent faite au détriment des salarié·e·s. Il n'est plus possible de demander aux équipes de faire toujours plus avec moins de moyens. Il n'est plus possible de constater la précarisation constante des équipes (développement des contrats courts, des services civiques, transformation d'emplois permanents en emplois intermittents...)

Le SYNPTAC-CGT revendique au sein de chaque structure et des collectivités concernées, le maintien des subventions, la préservation et le développement des emplois afin que les salarié·e·s puissent assurer leurs missions de service public dans de bonnes conditions.

Par ailleurs, bien que chacun·e reconnaisse qu'ils et elles sont indispensables au fonctionnement

de leur structure, les salarié·e·s sont encore insuffisamment pris·e·s en compte dans les projets structurants et très peu associé·e·s aux décisions qui les concernent.

**Le SYNPTAC-CGT devra :**

- ✓ travailler à rendre obligatoire la participation des représentant·e·s du personnel aux instances de gouvernance, conseil d'administration ou comité de suivi, au même titre que les autres membres de ces instances;
- ✓ obtenir un droit de véto des salarié·e·s contre la candidature d'une personne ayant déjà commis des faits avérés qui ont conduit à des risques psychosociaux dans de précédentes fonctions.

Au-delà de toutes ces entreprises couvertes par nos champs conventionnels qui, parce qu'elles sont largement dépendantes des subventions, sont par habitude et facilité appelées publiques bien qu'étant de droit privé, il y a aussi toutes celles bien réellement de droit public. Celles-ci sont censées être en dehors de notre rayon d'action mais un grand nombre de nos adhérent·e·s et plus largement de salarié·e·s intermittent·e·s travaillent régulièrement dans ces structures publiques et y réalisent un grand nombre d'heures. Nous devons, aussi souvent que nécessaire, nous rapprocher des élu·e·s CGT de ces entreprises ou des collectivités, parfois éloigné·e·s des préoccupations lié·e·s à nos spécificités, pour apporter notre expertise et les soutenir dans leurs revendications. Ainsi, la dernière attaque du statut de la fonction publique qui remet en question le nombre d'heures que les agents doivent travailler annuellement (1 607 heures au lieu de 1 547) met à mal les conditions de travail et de rémunération de ces agents. Travailler plus pour gagner la même chose, de toute évidence le programme de Macron est pire que celui de Sarkozy. Cette mesure d'augmentation du temps de travail va inévitablement priver des intermittent·e·s d'un nombre conséquent d'heures de travail sans augmenter le nombre d'emplois permanents. Nous devons soutenir les agents de la fonction publique territoriale dans leur lutte contre ce grave recul social, à une heure où nous revendiquons, à la CGT, de mieux partager le travail avec la semaine de 32 heures sur 4 jours et un droit au départ anticipé à la retraite à taux plein à 60 ans. C'est ce partage du travail qui permettra de créer

de nouveaux emplois permanents et de continuer à faire travailler les salarié·e·s intermittent·e·s sans les contraindre à se mettre dans une stratégie de concurrence permanente.

#### **IV.B Combattre la concentration des entreprises du secteur privé**

La concentration financière, la constitution d'entreprises ou de groupes nationaux ou internationaux, les parts de marché qu'ils réalisent constituent une nouvelle étape du développement de l'économie capitaliste dans les secteurs du spectacle vivant. Les conséquences économiques, sociales, mais aussi culturelles ou politiques, de ce phénomène sont aussi inquiétantes pour les travailleur·euse·s que nous sommes, que pour la démocratie elle-même.

**Le SYNPTAC-CGT devra :**

- ✓ revendiquer une régulation de l'activité de ces entreprises de la part des pouvoirs publics;
- ✓ exiger l'application du droit du travail et le respect des conventions collectives pour les employeur·euse·s de ce type qui ont parfois des pratiques condamnables.

Elle doit aboutir au démantèlement des groupes ou entreprises dont les parts de marché génèrent des conditions de monopole et d'influence insupportables. L'exercice de tous les métiers de la chaîne de la création par une même entreprise ou un même groupe doit être interdit ou drastiquement limité.

#### **IV.C Renforcer la licence d'entrepreneur·euse de spectacle**

Le 29 septembre 2019, les commissions consultatives d'attribution des licences d'entrepreneur·euse du spectacle ont été abrogées, malgré la très large opposition des organisations syndicales du secteur. Si nous n'étions pas opposé·e·s à une réforme du système, le régime déclaratif tel qu'il existe aujourd'hui n'est pas la bonne réponse pour s'assurer du respect des règles sociales et salariales dans les spectacles et les manifestations culturelles, car les organisations de salarié·e·s n'ont plus aucun moyen de contrôler ni de signaler les pratiques illicites de certain·e·s organisateur·rice·s de spectacles.

La vérification opérée par les commissions des licences n'était certes pas parfaite, mais elle permettait à l'ensemble des organismes sociaux (URSSAF, DREETS, Pôle emploi, sociétés de droits d'auteur-trice-s...) de s'assurer d'un respect minimum des droits sociaux par les demandeur-euse-s. Aujourd'hui, rien n'est prévu pour remplacer cette vérification. Le spectacle fait partie des secteurs prioritaires dans la lutte contre le travail illégal, mais quels moyens réels se donne l'État pour mener cette lutte ?

En accordant plus facilement le droit d'organiser des manifestations culturelles, le risque de fraude ou de mauvais comportement de la part des employeur-euse-s est accru.

Qui mieux que les organisations représentatives des salarié-e-s du secteur, et donc le SYNPTAC-CGT, sont à même, de par leur connaissance du terrain, de veiller au bon respect des règles ?

Dans un secteur où les contrats courts et précaires sont courants, et où une partie des professionnel-le-s bénéficie d'un régime d'assurance chômage spécifique, un système permettant de détecter les abus doit être remis en place.

Il convient de rappeler que si la profession d'entrepreneur-euse de spectacle est réglementée, c'est en raison de responsabilités particulièrement importantes en termes de sécurité du public et des professionnel-le-s.

Quels moyens se donne-t-on pour s'assurer que ces mesures de sécurité soient appliquées ?

Les sanctions ont également été modifiées en cas d'exercice illégal de la profession d'entrepreneur-euse de spectacle.

Si cette évolution nous semblait souhaitable, nous avons également pu remarquer que les sanctions prévues ont rarement été appliquées par les préfetures de région. Est-ce que les nouvelles pénalités financières le seront réellement ?

Toutes ces interrogations nous confortent dans notre demande et le SYNPTAC-CGT devra :

- ✓ obtenir et participer activement à la mise en place des COREPS dans les régions où ils n'existent pas encore et développer ceux existants afin de faciliter les échanges entre les différents acteurs, au plus près des salarié-e-s et des entrepreneur-euse-s de spectacle.

Nous demandons par ailleurs que leur champ d'action soit discuté avec les organisations représentatives des salarié-e-s afin de nous assurer que l'ensemble des problématiques ci-dessus soient bien abordées et traitées au sein de cette instance.

Mettre ou remettre en place les COREPS et leur rendre un véritable rôle de surveillance des pratiques sociales des entreprises (cf. circulaire 2004-007). Nous devons pour cela travailler à un règlement intérieur type qui en définisse les modes et moyens de fonctionnement. Il nous faut obtenir que la représentativité des organisations syndicales y soit respectée. C'est grâce à cette reconnaissance qu'au sein de ceux-ci nos syndicats fédérés seront en capacité d'exercer pleinement leurs missions et, entre autres, veiller au respect des règles sociales. Les COREPS doivent enfin devenir les lieux où se débattent les politiques culturelles et leurs mises en œuvre au plus près des acteur-ric-e-s du terrain.

#### IV.D L'international

Malgré la mise à mal de notre protection sociale française, celle-ci demeure bien plus pertinente que la plupart des systèmes des autres pays. C'est pour continuer à œuvrer à l'amélioration des droits sociaux existants et à construire des bases plancher de droits pour les pays qui en sont dépourvus que le SYNPTAC-CGT s'inscrit pleinement dans les échanges avec les syndicats de salarié-e-s en Europe et dans le monde.

Améliorer les droits sociaux et les défendre, c'est construire une base commune contre le moins-disant social. C'est également aider les syndicats frères à structurer les politiques sociales là où elles sont 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 créateur-ric-e-s, technicien-ne-s et professionnel-le-s du secteur des médias, du divertissement et de l'art dans le monde.

Le dialogue social européen a été institué par la commission européenne. Les organisations syndicales de salarié-e-s et d'employeur-euse-s s'y retrouvent pour négocier et essayer d'harmoniser

les droits entre les pays. C'est un espace qui nous permet d'intervenir et de mener un travail avec les organisations syndicales des autres pays cherchant des moyens d'agir et de lutter ensemble. C'est un espace politique de discussion, de négociation et de prise de décisions où nous portons les revendications pour 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 professionnel·le·s du spectacle vivant sont rares, et que ces personnels sont bien souvent adhérent·e·s soit de syndicats d'artistes, soit de syndicats de l'audiovisuel, au sein desquels leurs revendications propres sont diluées avec celles issues du secteur marchand du spectacle enregistré.

## V. Pour des pratiques culturelles durables : promouvoir et appliquer la transition écologique dans le spectacle vivant

L'écologie est devenue un sujet et une préoccupation majeure pour bon nombre de citoyen·ne·s. Cette question traverse également le monde du travail, et des initiatives voient le jour à l'image du collectif « Plus jamais ça », initié par la CGT, la Confédération paysanne, la FSU, Solidaires, Attac, Oxfam, Les Amis de la terre et Greenpeace, pour alerter sur l'urgence sociale et environnementale, et rapidement rejointes par 25 autres organisations.

Ce type d'initiative démontre que le développement durable et les aspirations sociales des travailleur·se·s peuvent et doivent être travaillées en convergence pour permettre d'améliorer la qualité de vie de l'ensemble de la population au travail et dans la vie courante.

Le SYNPTAC-CGT s'inscrit dans cette démarche afin de porter cette question dans nos professions. En effet, il est urgent qu'une réflexion soit menée afin d'interroger nos pratiques actuelles. Les activités de spectacles représentent, selon la situation environnementale générale et comme dans bien d'autres domaines d'activité, une empreinte écologique déraisonnable qui demande à être réduite. Nous devons progresser sur différents sujets comme le transport de personnes, professionnel·le·s et public, de matériel et de marchandises, le recyclage et la mutualisation, l'alimentation, les matériaux et produits utilisés, l'énergie, etc.

Comment réduire l'impact environnemental de nos activités tout en préservant l'accès à la culture pour toutes et tous? Comment organiser des

tournées plus cohérentes afin d'éviter les déplacements inutiles, générateurs de fatigue pour les équipes et à l'impact carbone absurde? Comment permettre aux salarié·e·s de nos secteurs, qui travaillent souvent en horaires décalés, de bénéficier des modes de transports alternatifs à la voiture?

### V.A Faire établir un diagnostic de nos consommations d'énergie et planifier une réduction

Diagnostiquer les consommations énergétiques est un élément essentiel pour une politique de réduction de celles-ci.

Nous pensons tout de suite au remplacement des projecteurs à incandescence par des modèles à LED (diode électroluminescente). Il faut cependant entrer plus dans les détails et notamment avoir un vrai regard sur les consommations sur de longues durées, notamment les éclairages d'ambiance des bureaux et des halls, les locaux à usage intermittent qui restent allumés entre deux utilisations, etc. Quoi qu'il en soit, l'amélioration de la consommation d'énergie devra passer par un changement profond des habitudes et comportements, mais aussi par un investissement des entreprises, qu'elles soient publiques ou privées et quelle que soit leur taille. Comment faire au regard du prix des équipements? Comment faciliter les investissements lorsqu'ils sont justifiés par l'amélioration du bien collectif et universel qu'est l'environnement? Il faut introduire ce critère environnemental dans les différentes commissions d'attribution de subventions qui existent, pour les lieux, les productions, événements, tournées, etc. Il faut également qu'une vraie politique

de l'État sur la question soit mise en place pour permettre d'attribuer des fonds spécifiquement ciblés en favorisant la prise de conscience accélérée de la profession.

Il faut développer une réflexion sur la gestion des déchets issus des nouvelles technologies, l'obsolescence des outils numériques entraînant un renouvellement soutenu des matériels.

Il faut aussi que les systèmes de chauffage ou de refroidissement soient améliorés dans le sens d'une gestion raisonnée de l'énergie.

### **V.B Privilégier les déplacements décarbonés et la mobilité douce**

Il faut tout d'abord que les productions fassent en sorte de limiter les déplacements inutiles, ou du moins les distances inutiles, en organisant mieux les tournées. Là encore, les commissions d'attribution de subventions et des aides, comme celles du CNM, doivent pouvoir servir de levier pour faire changer les comportements.

Ensuite, comme pour l'ensemble de la population, mettre en place le plus possible de transports collectifs pour l'ensemble des travailleur·euse·s de nos lieux.

### **V.C Gagner dans les négociations la prise en compte des temps de déplacement pour tou·te·s les salarié·e·s**

Le fait de ne pas prendre en compte ces temps pour la plupart des salarié·e·s intermittent·e·s permet une économie de salaire pour les entreprises et ne permet pas la mise en place de transports collectifs.

Il nous faut donc continuer à revendiquer dans ce sens, notamment la prise en compte à un niveau conséquent et contractuel du temps de trajet dans le temps de travail afin de rendre les dispositions conventionnelles sur les déplacements plus contraignantes.

### **V.D Diminuer le gaspillage, privilégier le recyclage et la réutilisation**

Dans notre secteur de l'éphémère, il nous faut changer profondément les modes de réflexion

sur les décors, costumes et accessoires. Il est essentiel de privilégier la réutilisation, le recyclage des éléments existants plutôt que la fabrication encore trop systématique de nouvelles pièces. C'est bien au niveau de la conception qu'il faut agir, que les créateur·rice·s arrêtent de penser que leur création, forcément unique, ne peut être que composée avec des éléments qui n'ont jamais servi.

Cela veut aussi dire que la construction des décors doit être pensée pour le recyclage de leurs structures, quitte à refaire la décoration. La question des matériaux et des produits est centrale dans cette réflexion. Le SYNPTAC-CGT devra suivre attentivement ce dossier.

La destruction totale des structures de décors à l'issue de la période d'exploitation doit cesser. Il faut pour cela anticiper sur les démontages et renforcer les réseaux de récupération qui peuvent exister. Beaucoup de petites compagnies aux moyens limités sont à la recherche d'éléments de décors à transformer. Peut-être faudrait-il mettre en place des plateformes régionales de vente, échange, récupération pour faciliter ces démarches.

Ces pratiques doivent s'appliquer aussi aux accessoires et aux costumes. Cela va poser de nouvelles questions sur le stockage de ces éléments mais c'est un défi pour l'avenir.

La communication et la dématérialisation en général tiennent une place importante dans nos métiers comme dans la question environnementale. Si on peut s'inquiéter de voir les montagnes de programmes, agendas culturels et autres tracts qui finissent à la benne chaque fin de saison sans avoir jamais croisé le regard du public, on ne peut pas se réjouir trop vite du développement effréné du numérique pour remplacer la rotative. Des études et des observations sérieuses montrent que l'utilisation frénétique du numérique a déjà des effets très inquiétants sur la nature, qui ne feront que croître avec le développement continu des technologies et l'engouement toujours plus fort qu'elles suscitent.

Le développement de la 5G, qui accélère et rend plus puissants le transfert numérique, le

développement incessant des objets connectés, villes « intelligentes », voitures autonomes, surveillance de masse, ne sont que des bombes à retardement pour la planète que l'on nie parce que les refuser revient à bousculer notre confort. Et pour que tout cela fonctionne, pour que les programmes des théâtres et des salles de concerts soient diffusés « sans couper d'arbres », il faut des centres informatiques de données gigantesques, installés sur la banquise de l'Arctique ou éparpillés dans le monde moyennant des infrastructures de refroidissement qui accélèrent le réchauffement climatique et favorisent... les méga-feux destructeurs de millions d'arbres.

L'illusion du numérique, c'est que l'on croit vivre dans un monde immatériel qui n'a jamais été aussi matérialiste.

## Conclusion

Les revendications portées par le SYNPTAC-CGT doivent construire un vrai rempart contre l'élan d'offensive ultra-libérale particulièrement décomplexée. Dans ce contexte, et au vu de la situation particulière liée à la pandémie, comme aux nouveaux enjeux sociaux, économiques et environnementaux, le SYNPTAC-CGT doit renforcer son rôle fédérateur auprès des salarié·e·s afin de porter ses revendications basées sur des valeurs de tolérance, d'anti-racisme, de solidarité, d'émancipation et de progrès social.

Préparons-nous à de rudes batailles contre la broyeuse capitaliste pour préserver ce qu'ils/elles ne nous ont pas encore confisqué, mais aussi et surtout pour gagner de nouveaux droits. Veillons à ne pas rester isolé·e·s par fierté lorsqu'il est possible de s'unir pour conquérir.

Toutes les orientations issues de ce congrès ne doivent pas rester des vœux pieux. Nous devons les porter avec conviction et chacun·e d'entre nous a son rôle à jouer, quel que soit son niveau d'expérience syndicale, quelle que soit sa situation professionnelle ou géographique.

Les sujets sur le respect de l'environnement dans nos professions et au-delà sont vastes et nombreux et l'urgence avec laquelle nous devons nous en emparer est incontestable.

Continuons de nous impliquer pleinement dans la commission « transition écologique » mise en place par la Fédération du spectacle CGT; soyons attentifs en interne à notre comportement de prédateur environnemental; réfléchissons à la pertinence d'introduire ce sujet dans la formation niveau 1 que nous organisons et à trouver des alternatives aux petits cadeaux en plastique à l'occasion des congrès.

Le syndicalisme, ça s'apprend en cheminant, et c'est encore le meilleur outil contre l'oppression et l'exploitation dans le monde du travail. Nous avons besoin d'augmenter notre effectif. Pas seulement le nombre pour le nombre, mais pour les forces vives, la dynamique, l'enthousiasme collectif qui fait les victoires. Les démarches spontanées pour se syndiquer sont de plus en plus rares, alors qu'il y a toutes les raisons pour le faire aujourd'hui.

C'est donc à nous que revient la responsabilité de provoquer cette envie de nous rejoindre, de montrer qu'être syndiqué·e est utile, pour soi et pour les autres.

De montrer que le SYNPTAC-CGT est bien là et qu'il est au service de tou·te·s les salarié·e·s du spectacle vivant.

Les dernières mobilisations et occupations de lieux de spectacle ont permis l'arrivée de nouveaux·elles adhérent·e·s.

Réservons-leur un accueil fraternel, permettons-leur un accès facile, accompagné et expérimenté de la question syndicale qui fait les militant·e·s actif·ve·s et efficaces dont nous avons besoin pour accomplir ce mandat. ■



# GLOSSAIRE DES ACRONYMES

**ADEC** : Action de Développement des Emplois 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  
**AG** : Assemblée Générale  
**AGIRC** : Association Générale des Institutions de Retraite Complémentaire des cadres  
**AGI-SON** : AGIr pour une bonne gestion SONore  
**AP** : Activité Partielle  
**ARCCO** : Association pour le régime de Retraite Complémentaire des salarié-e-s  
**ASC** : Activités Sociales et Culturelles  
**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  
**BIS de Nantes** : Biennales Internationales du Spectacle  
**BN** : Bureau National  
**CA** : Conseil d'Administration  
**CAP 22** : Comité d'Action Publique 2022  
**CASC-SVP** : Comité d'Action Sociale et Culturelle Spectacle Vivant Privé  
**CFC** : Commission de politique Financière et de Contrôle  
**CCN** : Convention Collective Nationale  
**CCN EAC** : Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles  
**CCN ETSCE** : Convention Collective Nationale des Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Événement  
**CCN SVP** : Convention Collective Nationale des entreprises du Secteur Privé du Spectacle Vivant  
**CDD** : Contrat à Durée Déterminée  
**CDU** : Contrat à Durée Déterminée d'Usage  
**CDI** : Contrat à Durée Indéterminée  
**CDII** :  
**CDN** : Centre Dramatique National  
**CE** :  
**CEP** : Conseil en Évolution Professionnelle  
**CESI** : Comité d'Écoute des Salarié-e-s Intermittent-e-s  
**CFA** : Centre de Formation d'Apprentis

**CFPTS** : Centre de Formation Professionnelle aux Techniques du Spectacle  
**CHSCT** : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail  
**CG** : Conseil de Gestion  
**CGT** : Confédération Générale du Travail  
**CIF** : Congé Individuel de Formation  
**CMB** : Centre Médical de la Bourse  
**CNM** : Centre National de la Musique  
**CNPS** : Conseil National des Professions du Spectacle  
**CNV** : Centre National de la chanson des Variétés et du jazz  
**COREPS** : Comité REgional des Professions du Spectacle  
**CPNEF-SV** : Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation du Spectacle Vivant  
**CPPNI** : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation  
**CPF** : Compte Personnel de Formation  
**CSE** : Comité Social et Economique  
**CSEC** : Comité Social et Economique Conventionnel  
**CSN** : Conseil Syndical National  
**CSSCT** :  
**DGCA** : Direction Générale de la Création Artistique  
**DIRECCTE** : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi  
**DPAE** : Déclaration Préalable A l'Embauche  
**DRAC** : Direction Régionale des Affaires Culturelles  
**DREETS** : Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités  
**DS** : Délégué-e syndical-e  
**EDEC** : Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences  
**EPIC** : Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial  
**EURO MEI** : Syndicat européen Media Entertainment International  
**FCA** : Fonds de Compensation Annulation  
**FCAP** : Fonds Commun d'Aide au Paritarisme  
**FCB** : Fonds de Compensation Billetterie  
**FEDUROK** : Fédération des lieux de musiques actuelles  
**FESAC** : Fédération des Employeurs du Spectacle vivant, de la musique, de l'Audiovisuel et du Cinéma

**FNAS** : Fonds National d'Activités Sociales  
**FNSAC-CGT** :  
**FSG1** :  
**FUSU** :  
**FUSV** : Fonds d'Urgence pour le Spectacle Vivant privé  
**IRP** : Instance Représentative du Personnel  
**LFI** : Les Formations d'Issoudun  
**MC2** : Maison de la Culture de Grenoble  
**NSTS** : Nouveau Statut du Travail Salarié  
**OPCA** : Organismes Paritaires Collecteurs Agréés  
**OPCO** : OPérateur de COmpétences  
**PAP** : Protocole d'Accord Préélectoral  
**PRODISS** : Syndicat national des PROducteurs, Diffuseurs, festivals et Salles de Spectacle musical et de variété  
**SFA** : Syndicat Français des Artistes interprètes-CGT  
**SN** : Scène Nationale  
**SNAM** : Syndicat National des Artistes Musiciens-CGT  
**SNAP** : Syndicat National des Artistes Plasticiens-CGT  
**SYNPASE** : SYndicat National des Prestataires de l'Audiovisuel Scénique et Evènementiel  
**SYNAPSS** : Syndicat NATIONAL des Petites Structures de Spectacle  
**SYNPTAC** : SYndicat National des Professionnel-le-s du Théâtre et des Activités Culturelles-CGT  
**TMS** : Troubles Musculo-Squelettiques  
**TPE** : Très Petite Entreprise  
**TNP** : Théâtre National Populaire de Villeurbanne  
**UD** : Union Départementale  
**UGICT-CGT** : Union Générale des Ingénieurs cadres et techniciens CGT  
**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  
**URF** : Union Régionale Fédérale  
**URSSAF** : Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales  
**USS** : Union Sociale du Spectacle

# LE GUIDE PRATIQUE DES DROITS DES SALARIÉ·E·S DU SPECTACLE

ÉDITION DÉCEMBRE 2021 / JANVIER 2022

## Au sommaire

- ✓ Tout le contrat de travail
- ✓ La caisse des congés spectacles
- ✓ Les conventions collectives dans le spectacle, le cinéma et l'audiovisuel
- ✓ Le groupe de protection sociale Audiens
- ✓ L'accord interbranches de prévoyance de santé des intermittents
- ✓ La formation professionnelle et l'Afdas
- ✓ L'assurance chômage et les annexes 8 et 10
- ✓ Le GUSO et la sécurité sociale...



## BON DE COMMANDE GUIDE PRATIQUE DES DROITS DES SALARIÉ·E·S DU SPECTACLE

NOM ..... PRÉNOM .....

ADRESSE .....

CODE POSTAL [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] VILLE .....

Prix à l'unité  Adhérent·e : 10 €  Non adhérent·e : 15 €

Nombre d'exemplaires : .....

Frais de port (1 ex = 5,80 €) .....

**Total à régler** .....

Bon de commande et règlement à retourner au **SYNPTAC-CGT – 3 rue du Château-d'Eau – 75010 Paris**



## BULLETIN D'ADHÉSION AU SYNPTAC-CGT

NOM ..... PRÉNOM .....

ADRESSE .....

CODE POSTAL [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] VILLE .....

DATE [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] SIGNATURE

Bulletin à remettre à un responsable SYNPTAC-CGT ou à renvoyer au **SYNPTAC-CGT – 3 rue du Château-d'Eau – 75010 Paris**

**Droit d'adhésion** : 7€ + cotisation mensuelle égale à 1% du salaire net mensuel avec une cotisation minimum de 10 €\*

(\* pour les personnes à temps partiel : personnel d'accueil, billetterie, etc., c'est la règle du 1% qui s'applique)

**la filièrè**  
CENTRE NATIONAL DE FORMATION

CFASVA

# ET SI LE VRAI SPECTACLE ÉTAIT EN COULISSES ?

## FORMATIONS D'EXCELLENCE EN ALTERNANCE

**Régisseur de spectacle**

**Son**

**Lumière**

**Plateau**

**Vidéo**

→ Sans bac sur 3 ans

→ Post bac sur 2 ans

**Administrateur**

**de réseaux scéniques**

Licence professionnelle

**Régisseur général**

**Administrateur**

**de Spectacle Vivant**

La Filière – Centre  
National de Formation  
92, avenue Gallieni  
93170 Bagnolet

01 48 97 25 16  
contact@cfpts.com  
www.cfpts.com  
www.cfa-sva.com

Suivez-nous sur



 **île de France**

**la filièrè**  
CENTRE NATIONAL DE FORMATION  
CFPTS

**la filièrè**  
CENTRE NATIONAL DE FORMATION

CFPTS

# POUR VOUS EN 2022 131 FORMATIONS

## 9 secteurs de formation professionnelle

- Outils transversaux
- Direction technique / Régie
- Administration
- Plateau
- Lumière
- Vidéo
- Son
- Décor / Accessoires
- Prévention des risques

## Formations longues

Métiers  
Reconversion  
Encadrement

## Stages courts

Qualification  
Perfectionnement

## À la carte

pour les entreprises  
du spectacle vivant  
et de la culture

## Formations initiales

pour les jeunes  
avec le CFASVA

La Filière – Centre  
National de Formation  
92, avenue Gallieni  
93170 Bagnolet

01 48 97 25 16  
contact@cfpts.com  
www.cfpts.com  
www.cfa-sva.com

Suivez-nous sur



 **île de France**

