



DOCUMENT D'ORIENTATION

Adopté par les syndicats fédérés lors du 39^{ème} CONGRÈS CGT SPECTACLE

À LA CONQUÊTE DE NOUVEAUX DROITS !

I. UN MINISTÈRE GARANT DU SERVICE PUBLIC DE LA CULTURE	3
A. Défendre la liberté de création	3
B. La Culture essentielle	3
C. Une politique de service public des arts et de la Culture à l'offensive sur la rémunération des professionnel-le-s et sur la qualité des emplois.	4
1. Un service public des Arts et de la Culture permettant l'émancipation de toutes et tous	4
2. Une loi de programmation budgétaire pour le service public des Arts et de la Culture	5
3. L'audiovisuel public	7
4. "Éducation artistique" et "action culturelle"	7
5. L'enseignement artistique spécialisé	8
D. Diversité culturelle, exception culturelle et régulation économique de la concurrence dans le secteur privé	9
II. NOS DROITS SOCIAUX La conquête de droits individuels garantis collectivement, cumulables et transférables, attachés à la personne du, de la salarié·e.	11
A - Le Nouveau Statut du Travail Salarié et la Sécurité Sociale Professionnelle : des repères revendicatifs forts	11
B - L'enjeu de la professionnalisation : le droit au travail et la formation tout au long de son parcours professionnel	12
1. Le droit au travail : un enjeu à conquérir	12
2. Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et toutes les formes de discriminations	12
3. Quelles voies tracer pour la jeunesse et les nouveaux entrants ?	13
4. Quels besoins en matière de formation professionnelle pour les professionnel·les de nos secteurs ?	14
5. Handicap	17
6. Pour une politique de soutien direct à l'emploi et activité dans les branches du spectacle	19
C - Face à la précarité : gagner des garanties individuelles et collectives	20
1. Lutter contre la précarisation grandissante de nos métiers	20



1. Revendiquer, construire, négocier et gagner un socle commun de garanties collectives dans toutes les conventions collectives du champ fédéral	22
2. Gagner la bataille des salaires et des revenus !	23
3. Défendre le droit d’auteur et les droits voisins	24
4. Le partage de la valeur et la juste rémunération des artistes	25
D - Des droits sociaux effectifs et adaptés à l’exercice de nos métiers	26
1. Sécurité Sociale : Pour des droits effectifs pour toutes et tous	27
2. Assurance Chômage	29
3. Les Congés Spectacles	33
4. La création d’un fonds mutualisé employeur, outil de conquête de nouveaux droits sociaux pour les salarié-es intermittent-es	33
5. Une retraite permettant de vivre longtemps et dignement	34
E - Pour une transformation du travail et de nos conditions de travail	35
1. La transition écologique au cœur de la transformation du travail	35
2. S’emparer des enjeux de travail et de santé	38
F. Nous voulons prendre la parole	40
1. Pour une démocratie sociale pour toutes et tous les travailleur-euses	40
2. La défense de la place de nos syndicats et de notre représentativité syndicale	41
3. À la conquête de nouveaux droits syndicaux	42
4. Revendiquer davantage de droits pour les élu-es	43
5. Partout, nous nous exprimons sur les territoires	44
G. Les activités sociales et culturelles, moteurs d’émancipation	44
III. SE MOBILISER POUR GAGNER L’UNIVERSALISME DES DROITS ET L’ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	46
A. L’éga-conditionnalité des aides	46
B. L’égalité professionnelle, c’est possible !	47
C. Violences sexistes et sexuelles : mettre fin à l’impunité.	49
IV. NOTRE OUTIL SYNDICAL	51
A. Notre organisation fédérale	51
B. Organiser les camarades au plus près des bassins d’emploi	52
C. Travailler notre relation avec les organisations territoriales de la CGT	53
V. INTERNATIONAL	54



I. UN MINISTÈRE GARANT DU SERVICE PUBLIC DE LA CULTURE

A. Défendre la liberté de création

En 2022, malgré son inscription dans la loi, la liberté de création fait toujours l'objet d'entraves, preuve que certains ne l'érigent pas encore comme une véritable liberté publique. L'extrême droite et les intégristes religieux tentent ainsi régulièrement d'entraver voire d'interdire la diffusion de certaines œuvres, ce qui n'est pas un fait nouveau. Les atteintes à la liberté de création interviennent aussi là où elles sont moins attendues. Dans le contexte de la guerre en Ukraine, nous avons assisté à des déprogrammations d'artistes ou d'œuvres russes, ou encore des pressions exercées sur les artistes russes pour qu'ils prennent une position partisane dans le conflit sans prendre en considération leur liberté d'expression ni même la répression de l'opposition en Russie par le régime en place. Si l'œuvre peut devenir un objet public, du fait du choix de l'artiste, l'artiste demeure un individu avec sa liberté de choix et d'expression. Ces événements rappellent à quel point la liberté de création (mais aussi de diffusion et de programmation) demeure fragile dans notre pays. Tout en prenant en considération les autres droits et libertés fondamentales qu'elle peut parfois interroger, la CGT Spectacle continuera à la défendre sans cesse pour ce qu'elle apporte de manière inestimable à notre démocratie.

Garantir la liberté de création doit interroger la place et la protection que nous accordons dans notre société aux artistes et aux professionnel·les qui rendent possible la création. Notre pacte social doit leur garantir non seulement des conditions dignes d'existence, et donc la capacité de vivre de leur métier, mais aussi les protéger contre les risques de la vie avec une sécurité sociale adaptée à leurs particularismes. C'est une condition indispensable pour qu'ils puissent continuer à présenter des œuvres et des interprétations à toutes et tous.

B. La Culture essentielle

La Culture est une ressource importante pour relever les défis sociaux et démocratiques de notre époque. Elle est un instrument de paix, de solidarité et d'émancipation individuelle et collective des peuples. Elle est, associée à l'éducation populaire, un moyen de construction politique des citoyen.nes et une arme pour lutter contre la progression des idées d'extrême droite et les ressorts populistes. La Culture doit trouver un moyen de s'exprimer, de se déployer et de renaître constamment, en s'appuyant sur un service public fort et innovant (la suppression récente de la redevance (CAP) ne va malheureusement pas dans ce sens). C'est à ce prix que la Culture nous aidera à panser les plaies de nos sociétés et à imaginer de nouveaux horizons politiques pour sortir durablement de l'injustice capitaliste et des crises successives qui minent la paix et la cohésion sociale. Il s'agit de se donner toutes les chances de construire un nouveau projet de société assis



sur le débat démocratique et la pluralité des expressions. L'apport de la Culture à la démocratie passe par la participation active et intergénérationnelle de tous les groupes sociaux. La Culture est un apport "essentiel" à l'humanité.

Pour une Culture riche de sa diversité permettant notamment de lutter contre les discriminations et les inégalités, le ministère de la Culture doit retrouver une incarnation politique forte et ambitieuse. Nous devons lutter contre l'érosion de ses moyens et la dilution de ses missions. Le ministère de la Culture et de l'éducation populaire de plein exercice est indispensable. Il doit être garant d'une politique de service public des Arts et de la Culture, de l'audiovisuel à l'offensive « au service du vivant » sur tous les territoires, mettre en place les conditions de la régulation du secteur privé, les outils de lutte contre les inégalités et les discriminations et obtenir les arbitrages nécessaires auprès des autres ministères pour défendre les artistes et les professionnel·les du secteur.

Un de nos enjeux doit également être de défendre l'importance de l'expérience collective des œuvres afin de lutter contre l'isolement et l'individualisme accéléré par la crise COVID.

C. Une politique de service public des arts et de la culture à l'offensive sur la rémunération des professionnel·le·s et sur la qualité des emplois.

Nous ne pouvons nous satisfaire que le budget du ministère de la Culture soit une variable d'ajustement au service des politiques libérales. La défense du service public de la Culture nécessite d'avoir une politique budgétaire ambitieuse. C'est pourquoi nous défendons l'adoption d'une loi de programmation budgétaire quinquennale qui permettra de dresser une trajectoire budgétaire répondant aux enjeux du secteur et aux besoins de la société. Cette orientation s'inscrit en faux avec le « quoi qu'il en coûte » qui s'est traduit par des cadeaux financiers aux entreprises du secteur, notamment celles du secteur privé les plus florissantes sans aucune contrepartie sociale ni salariale, et sans aucune maîtrise des effets d'aubaine et de surcompensation générés par ce système.

1. Un service public des Arts et de la Culture permettant l'émancipation de toutes et tous

Il est urgent d'être à l'offensive contre les idées d'extrême droite, caractérisées par la normalisation d'une pensée et d'une parole raciste, xénophobe, antiféministe, antisyndicale, discriminante pour les minorités, stigmatisante pour les précaires. Autant que faire se peut, il faut que nos organisations se rapprochent des autres mouvements luttant contre les idées d'extrême droite (mouvements LGBTQI+, accueil des migrants, féministes, antiraciste, etc.) afin d'identifier et d'agir sur les dérives notamment dans les médias.



Le service public des Arts et de la Culture doit continuer à assumer son rôle particulier dans la création des œuvres et être moteur de leur diffusion à toutes et tous sur tous les territoires. Il doit reposer sur des obligations particulières en matière de financement de la création. Il doit garantir aux artistes, et aux professionnel·les du spectacle, au sein de ses établissements publics, de ses opérateurs mais aussi à travers sa politique d'aides déconcentrées, de l'activité, des conditions dignes de travail, le respect de leurs droits de propriété intellectuelle. Le service public des Arts et de la Culture doit comprendre un volet programmatique sur le renforcement au niveau national de la politique d'enseignement artistique.

Les secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré traversent des transformations structurelles inédites. La prédominance des plateformes en ligne, l'évolution des pratiques culturelles, l'intervention de groupes privés internationaux, l'aggravation de la concentration financière sont autant d'évolutions qui nous amènent à réfléchir à quel service public des Arts et de la Culture et de l'Audiovisuel nous aspirons nous et comment il doit se déployer sur le territoire.

2. Une loi de programmation budgétaire pour le service public des Arts et de la Culture

La loi relative à la Liberté de la Création, à l'Architecture et au Patrimoine (LCAP), a manqué l'occasion donnée de garantir une trajectoire budgétaire permettant d'accompagner une politique ambitieuse en matière culturelle. De fait, les effets sont là. Coupes budgétaires après coupes budgétaires, l'audiovisuel public se voit priver de moyens financiers, engrangeant de nombreuses suppressions de postes et compromettant sa capacité de remplir ses missions. Quant aux crédits alloués à la création et à la « démocratisation culturelle », lorsqu'ils s'inscrivent en hausse, ils peinent à compenser l'inflation que nous subissons depuis plusieurs années, avec des répercussions directes sur les rémunérations des professionnel·les et le respect de leurs droits de propriété intellectuelle.

Si un nouvel acte de décentralisation en matière culturelle ne serait pas nécessairement pertinent au regard des infrastructures existantes sur les territoires, l'Etat doit continuer à être force d'initiative sur les territoires, les périphéries, les banlieues dans lesquels l'accès aux œuvres est réduit du fait d'une défaillance de l'offre ou des difficultés d'accès à la Culture pour des raisons économiques. Le service public des Arts et de la Culture doit s'adresser à tous les publics, dans leur diversité. La labellisation et les politiques déconcentrées d'aides (comme la politique de soutien aux festivals) doivent partager cette ambition.

Le modèle des compétences partagées en matière culturelle a fait ses preuves et a conduit les collectivités locales à s'investir de manière de plus en plus conséquente en matière de financement du spectacle vivant et des arts visuels. Nous continuons de le défendre. Afin de le renforcer et à pousser les collectivités publiques à s'investir encore davantage au niveau local, nous souhaitons que ces compétences deviennent obligatoires en particulier au niveau des communes et des



intercommunalités, c'est-à-dire au plus près des besoins des habitant·es. Afin d'éviter le désengagement unilatéral d'une collectivité territoriale, la loi de programmation devra prévoir que les décisions budgétaires des collectivités territoriales les plus importantes en matière de Culture fassent l'objet d'une concertation préalable avec les professionnel·les et les autres collectivités territoriales qui participent également à son financement.

Nous constatons un désengagement croissant du ministère de la Culture, pourtant seul à même de garantir un accès égal à la Culture sur l'ensemble du territoire national. Au contraire nous revendiquons une labellisation qui doit permettre de conserver une cohérence des missions des établissements ayant une même nature sur les territoires, de garantir l'emploi artistique et assurer une continuité du service public de la création, et de faire face à un risque possible de "municipalisation" de la Culture. Dans ce sens, nous nous opposons à la différenciation des normes et des compétences qui pourrait menacer la labellisation et conduire au délitement des politiques publiques conduites sur les territoires en matière culturelle. Parce que les Arts et la Culture doivent être des outils au service de l'émancipation et de l'éducation populaire de toutes et tous, quelles que soient les origines ou classes sociales, la CGT Spectacle continuera à défendre âprement la place que seul l'Etat peut garantir aux politiques publiques en matière culturelle sur les territoires.

Nous restons attentif·ves aux moyens humains qui sont accordés au ministère de la Culture, tant au niveau central, qu'au niveau des DRAC ; ainsi qu'aux conditions de travail et de rémunérations de nos camarades qui travaillent pour le service public. Le recours à des cabinets privés extérieurs ne saurait remplacer l'expertise acquise par les agents du ministère, c'est une caractéristique essentielle qui doit demeurer au sein du ministère de la Culture. Nous soutenons que le ministère de la Culture doit conserver une dimension stratégique pour le spectacle vivant comme pour le spectacle enregistré, et impulser les politiques conduites par ses opérateurs (Centre National de la Musique, CNC).

Nous avons travaillé depuis 1995, à la revendication d'une loi d'orientation et de programmation. Cette orientation a été reprise par nombre d'organisations d'employeurs. Cela a abouti, in fine, à la loi LCAP, loi simple sans volet de programmation dépourvue d'orientation budgétaire. Elle a édulcoré bien des dispositions élaborées par un travail collectif exceptionnel de notre fédération et de ses syndicats. Bien des aspects doivent être remis en avant et enrichis à l'aune de la situation actuelle.

En tout état de cause nous devons revendiquer, pour redéployer et développer le service public des Arts et la Culture, comprenant son volet « enseignement artistique spécialisé » et dans les conservatoires et écoles de musique et de danse, une loi de programmation quinquennale.



3. L'audiovisuel public

L'audiovisuel public est un acteur majeur de l'écosystème audiovisuel français, en matière de documentaire de fictions, d'animation et de cinéma, que ce soit à la radio, à la télévision et sur leurs plateformes de contenus ; et joue un rôle important dans l'écosystème du spectacle vivant. Il permet la diffusion des œuvres produites en France, à travers l'Europe et dans le monde. Il est aussi le garant d'une information plurielle et indépendante à l'heure des grandes concentrations de médias aux mains de magnats économiques sans scrupule. Il est régulièrement plébiscité par les auditeurs et téléspectateurs et réalise parmi les meilleures audiences dans chacun de ses domaines. Il permet également l'exposition de programmes déconnectés de l'audimat, sur des thèmes moins grand public et de sports plus confidentiels. Nous devons travailler pour construire un service public de l'audiovisuel à même de refléter au mieux la diversité de notre société

L'audiovisuel public permet à des milliers de salarié·es de travailler au service des missions de service public qui leurs ont été confiées et assure un volume de travail important aux artistes du spectacle.

Pour garantir son indépendance et son financement, son budget ne peut pas être décidé par le gouvernement et être soumis aux aléas du vote des lois de finance annuelles. Il doit disposer d'une ressource affectée, celle-ci garantissant au mieux son indépendance économique et politique tant en termes d'information que de diversité culturelle.

Nous défendons un service public de l'audiovisuel fort. À cette fin, il est indispensable qu'il bénéficie d'un financement adéquat (à la hauteur des enjeux actuels), dynamique et progressif (pour lui permettre de faire face aux défis de demain) et pérenne avec une ressource affectée, seule à même de lui permettre de remplir ses missions de service public : informer, éduquer et distraire au service de toutes et tous les citoyen·nes.

4. "Éducation artistique" et "action culturelle"

De nombreuses batailles doivent être menées dans ce champ afin de lutter contre les effets délétères de la vision libérale de la "démocratisation culturelle" qui à l'heure actuelle se traduit principalement par le « pass culture », une idée consumériste de l'accès aux œuvres sans plus d'analyse ou de stratégie (autre qu'électorale).

Il s'agit de construire pour nos secteurs une définition claire de ce que sont l'éducation artistique et l'action culturelle. Nous ne pouvons accepter de parler d'éducation culturelle, comme s'il existait des êtres sans Culture aucune, qu'il conviendrait d'éduquer.

Nous porterons la nécessité de mettre en œuvre une politique d'emploi à même d'assurer à chaque élève, tout au long de son parcours scolaire, de pouvoir être accompagné par des professionnel·les (comme les DUMISTES) dans sa découverte des arts.



Mais au-delà de cet aspect, une politique culturelle en faveur de la démocratisation doit se penser avec le rapport aux œuvres, dans les lieux où elles sont produites et jouées, avec les artistes qui les interprètent. Les scènes labellisées doivent avoir les moyens humains et financiers d'être lieux ressources, et dans le secteur du spectacle vivant subventionné, les artistes interprètes qui interviennent dans ce cadre doivent bénéficier d'une couverture conventionnelle claire.

La Fédération CGT Spectacle refuse que cette politique de démocratisation, d'éveil artistique, de sensibilisation aux œuvres dans toute leur diversité ne soit pensée que dans un schéma de précarité, voire en introduisant de la précarité là où légalement elle n'existait pas. C'est avec ces orientations et enjeux que des négociations devront s'ouvrir avec nos employeurs du secteur subventionné mais également avec le ministère de la Culture.

5. L'enseignement artistique spécialisé

À la croisée de l'Etat et des collectivités territoriales, l'enseignement artistique spécialisé est un service public de proximité nécessairement porté par une politique culturelle d'envergure nationale.

L'Etat, en lien avec les collectivités territoriales, doit être le garant de l'accès à l'enseignement spécialisé par l'ensemble de la population française. Cet accès ne doit pas avoir de barrière géographique ou financière. Il doit également assurer, en parallèle, une représentation équilibrée des différents champs disciplinaires (musique, art dramatique, danse) afin que chaque usager puisse accéder à une offre d'enseignement qualitative et diversifiée sur tout le territoire.

Il est nécessaire que la loi pour le service public des Arts et de la Culture mette en place une politique d'envergure avec des moyens corrélés à cette ambition. Cette politique publique nécessite un personnel qualifié et spécialisé qui bénéficie d'une reconnaissance statutaire et d'un déroulement de carrière attractif. L'enseignement spécialisé forme des artistes, de toutes esthétiques, qu'ils ou qu'elles deviennent pratiquants amateurs ou professionnel·les du spectacle vivant.

La situation de précarité croissante des enseignant.es artistiques cumulée à un niveau de rémunération très bas appelle des réponses rapides de la part des pouvoirs publics que ce soit dans la fonction publique territoriale ou dans le monde associatif. En effet, il faut que tous les enseignant.es artistiques des conservatoires soient tou·tes regroupé·es en catégorie A et que la qualification d'animateur·trice technicien·ne n'existe plus pour les enseignant.es qui exercent en association. Nous demandons une revalorisation du nombre de points en début de carrière pour le secteur associatif. Dans la fonction publique territoriale, seule l'organisation régulière de concours diminuera la précarité importante qui y règne. Cela doit être accompagné par un contrôle de l'adéquation du nombre de places avec la réalité du terrain.



La Fédération CGT Spectacle revendique la mise en œuvre rapide des préconisations du rapport du 26 septembre 2018 du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale portant sur l'ensemble de la filière "enseignement artistique". La situation nécessite d'engager un travail conjoint avec la Fédération des Services Publics CGT afin de construire une plateforme et démarche revendicative commune. Il est également indispensable que les missions statutaires des enseignant·es soient respectées.

D. Diversité culturelle, exception culturelle et régulation économique de la concurrence dans le secteur privé

Plus personne ne parle encore d'exception culturelle dans sa conception première. Son sens est dévoyé. Considérer la Culture comme un bien d'exception nécessitant de l'exclure des accords commerciaux internationaux ne semble plus être un enjeu largement porté et partagé, ou en tous les cas ne semble plus être une idée progressiste soutenue par les pouvoirs publics. L'industrie culturelle aurait-elle pris une place telle que l'adoption de règles d'exception ne se justifierait plus ? Le développement massif du secteur privé et l'intervention des GAFAM a peut-être brouillé la lecture de ces enjeux. Il n'en reste pas moins que la situation actuelle nécessite d'agir rapidement. Derrière la concentration financière des acteurs privés, dans le secteur audiovisuel, des Telecom et des médias, comme dans le spectacle vivant, derrière l'avènement des GAFAM, c'est la capacité à préserver la diversité des acteur·trices et des œuvres qui est posée. C'est aussi celui de l'indépendance de l'information et de la qualité des programmes. Le droit de la concurrence n'a pas aménagé de règle plus protectrice pour nos secteurs et est inefficace, en l'état, pour enrayer le phénomène. Le service public mis en concurrence avec ces acteurs privés est également fragilisé notamment par la suppression de la CAP. Nous assistons en parallèle à une évolution rapide des pratiques culturelles des plus jeunes, notamment à travers les plateformes et réseaux sociaux qui ont mis en avant la production et la diffusion des séries et formats audiovisuels (très) courts, ou encore par le jeu vidéo qui compte plusieurs dizaines de millions d'adeptes en France et dont les studios français continuent à se développer. Dans ce contexte, nous appelons le ministère de la Culture à impulser une réforme visant à l'aménagement du droit de la concurrence aux spécificités du secteur Culturel afin de garantir la diversité des acteurs et des expressions artistiques, face au phénomène de concentration et de position dominante de certains acteurs, tant dans le spectacle vivant que dans le secteur privé de l'audiovisuel. L'un des enjeux de cette réforme est de préserver les lieux de production artistique afin que leur destination ne change pas au gré des intérêts capitalistes en présence. La CGT Spectacle continue par ailleurs à soutenir la campagne "Stop Bolloré" qui lutte pour l'indépendance de l'information au sein du groupe sclérosé par une politique éditorial marquée à l'extrême droite.



Le CNC comme le CNM, adossés à une nouvelle régulation publique des industries culturelles, doivent impulser une politique de soutien des créations d’auteurs exigeantes dans ce contexte. Cette régulation doit également permettre la mise en place à travers des outils de contrôle de réglementation sociale, des conventions collectives et de la propriété littéraire et artistique pour protéger celles et ceux qui sont les moteurs de cette diversité.

Pour une politique de service public des arts, de l’audiovisuel public et de la Culture, la CGT Spectacle :

- Poursuit ses actions pour la défense de la liberté de création et de programmation ;
- Soutient un ministère de la Culture de plein exercice et une loi de programmation budgétaire permettant notamment de mettre en œuvre un service public des arts, de l’audiovisuel public et de la Culture ;
- Défend un service public pour toutes et tous, ce qui suppose de poursuivre nos actions contre les idées d’extrême droite.
- Soutient un service public de l’audiovisuel fort bénéficiant d’un financement adéquat, dynamique et progressif et pérenne avec une ressource affectée ;
- Soutient un service public assumant un rôle soutenu en matière de création, et moteur de la diffusion des œuvres ;
- Défend la place de l’Etat dans la définition et la conduite des politiques publiques en matière culturelle, et donc notamment le principe de labellisation,
- Défend le principe des « compétences partagées » et revendique une clause de compétence obligatoire pour certains niveaux de collectivités territoriales ;
- Soutient les actions au service de la démocratisation culturelle qui supposent des moyens et de construire le cadre adéquate permettant aux artistes de sortir de la précarité actuelle ;
- Revendique la mise en œuvre rapide des préconisations du rapport du 26 septembre 2018 du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale portant sur l’ensemble de la filière “enseignement artistique” et la poursuite des travaux engagés avec la Fédération CGT des services publics ;
- Demande l’aménagement du droit de la concurrence aux spécificités du secteur culturel afin de garantir la diversité des acteurs et des expressions artistiques, face au phénomène de concentration et de position dominante de certains acteurs, tant dans le spectacle vivant que dans le secteur privé de l’audiovisuel.



II. NOS DROITS SOCIAUX La conquête de droits individuels garantis collectivement, cumulables et transférables, attachés à la personne du, de la salarié·e.

A - Le Nouveau Statut du Travail Salarié et la Sécurité Sociale Professionnelle : des repères revendicatifs forts

Dans la logique du capital, les droits sociaux sont liés à l'emploi. Détacher les droits de l'emploi pour les rattacher à la personne du travailleur·se est une avancée sociale majeure.

Cette avancée concerne l'ensemble des salarié·es, des travailleur·euses, y compris sous statut, les auteur·es, compositeur·trices, tout comme les travailleur·euses indépendant·es à qui ils faut garantir les droits juridiquement reconnus car il n'a pas la pleine maîtrise de son activité sachant que quelqu'un d'autre tire profit de son travail et, que dans bien des cas, il relève d'une subordination juridique du fait notamment de sa dépendance économique à son "maître d'ouvrage".

Ces droits transférables sont ceux issus du code du travail, des conventions et accords collectifs, du contrat de travail. Cela va joindre ces droits à ceux déjà liés à la personne, telles que les allocations familiales ou la couverture maladie. Ces droits doivent être étendus à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mais aussi à tout ce qui favorise la transition écologique.

La transférabilité de ces droits attachés à la personne est donc plus large que les droits transférables dans les fonctions publiques et liés au grade. Il s'agit bien de garantir, à chacune et à chacun, des droits progressifs, cumulables et transférables au fur et à mesure des mobilités, des évolutions de carrière et de salaires, tout au long de la vie.

La construction de cette perspective nécessite que nous continuions à être revendicatif·ves et force de proposition pour la construction de nouveaux droits sociaux, là où ils sont indispensables. Une réflexion de fond est ainsi à mener au sein de nos organisations sur la nécessité de construire un revenu de remplacement, des protections et des droits sociaux adaptés pour celles et ceux, de nos métiers, qui en sont privé·es. C'est le cas particulièrement des artistes auteurs qui voient ces débats prendre corps dans la profession.

Poursuivre la construction de droits sociaux :

Dans la perspective d'un nouveau statut du travail salarié assurant des droits attachés à la personne et transférables d'un contrat à l'autre tout au long de la vie, la CGT Spectacle continuera à être force de proposition pour la construction de droits sociaux nouveaux au sein des



conventions collectives. La CGT Spectacle poursuivra dans ce sens sa réflexion sur la création d'un revenu de remplacement pour les artistes auteurs et les professionnels de la Culture qui en sont dépourvu.

B -L'enjeu de la professionnalisation : le droit au travail et la formation tout au long de son parcours professionnel

1. Le droit au travail : un enjeu à conquérir

La crise du Covid a conduit le Gouvernement à scinder la société en deux. Celles et ceux "essentiels" à faire fonctionner nos institutions de santé et l'économie, et les autres, les "non-essentiels" privé·es de travail ou de la possibilité de vivre leurs métiers. Pour la première fois depuis longtemps, le droit à accéder à un travail et le "chômage" ont été interrogés par les travailleuses et les travailleurs eux-mêmes. L'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 prévoit : "toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection selon le chômage". Mais quelle est la réalité de ce droit constitutionnel lorsque le travail n'est envisagé qu'à travers l'emploi et donc un objet soumis au capital ? Quelle opposabilité du droit au travail lorsque des millions de travailleuses et travailleurs sont privé·es d'emploi ou contraint à une multitude d'emplois précaires ? Quel droit au travail invoquer quand l'Etat peut décider de fermer des pans entiers de secteurs d'activité, jugés non indispensables, pour des raisons sanitaires ? Quel est en réalité notre droit collectif au travail ? Si nous semblons avoir été dépossédé·es de cet enjeu politique, le mouvement du printemps a levé un vent d'espoir pour des milliers de professionnel·les de nos secteurs et pour de nombreux·euses travailleur·euses qui se trouvaient dans une impossibilité de travailler. Notre mobilisation collective a permis de construire des solidarités, de faire de nos organisations syndicales un lieu d'expression et d'émancipation, permettant de se réparer du travail comme un bien commun. Ne l'oublions pas et continuons à revendiquer que le travail nous appartient et que nous pouvons collectivement gagner ce droit comme une composante du nouveau statut du travail salarié. Nous sommes essentiels !

2. Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et toutes les formes de discriminations

Le racisme, l'antisémitisme et toutes les formes de discriminations sont présentes dans la société et n'épargnent pas nos secteurs d'activités. La société n'y est pas représentée dans toute sa diversité, aussi bien sur les plateaux, les écrans que dans les équipes, en particulier aux postes de responsabilités et de décision. La place faite aux personnes racisées* est insuffisante et souvent limitée à certains rôles, fonctions et/ou assignations, certaines esthétiques.



La Fédération CGT du Spectacle doit revendiquer auprès du ministère de la Culture la création d'outils d'analyse permettant de mettre en évidence les pratiques discriminatoires et inéquitables et mettre en place des mesures permettant de lutter contre ces pratiques.

Par ailleurs, la FNSAC met en place une commission ad hoc pour approfondir sa réflexion sur ces questions.

S'engager contre les discriminations :

Afin de faire progresser sur les écrans et les plateaux la place des personnes victimes de racisme, d'antisémitisme et de toutes les formes de discrimination, la CGT Spectacle revendique auprès du ministère de la Culture la mise en place d'outils permettant d'analyser la situation actuelle et d'identifier les mesures adéquates.

3. Quelles voies tracer pour la jeunesse et les nouveaux entrants ?

La crise du Covid a laissé des traces et marqué une certaine rupture intergénérationnelle, entre celles et ceux qui ont des "droits ouverts" et celles et ceux qui n'en n'ont pas, celles et ceux qui ont déjà une carrière et celles et ceux qui n'en ont pas encore. C'est sans doute dans le sens de réparer ces plaies et de redonner l'idée de "commun" et de "transmission" qu'il faut travailler. La jeunesse, particulièrement les artistes dans le spectacle vivant, est confrontée à une précarité de plus en plus importante avec la logique "un projet, une entreprise".

Dans l'audiovisuel, la précarité que subissent les nouvelles et nouveaux entrants trouve son expression dans la contrainte qui leur est souvent faite de cumuler les statuts de salarié et d'indépendant pour s'assurer de pouvoir répondre à des offres de travail : elle introduit une logique individuelle plutôt que collective dans les rapports au travail et fragilise les équilibres trouvés et garantis à travers le salariat dans nos professions (conventions collectives, dispositifs assurantiels, etc.). Sortir de cette logique, qu'on pourrait qualifier de dérive, nécessite de reconstruire des filières intégrées de production dans le service public du spectacle assurant une certaine permanence de la création.

La mise en place d'aides à l'emploi soumises au respect de nos conventions collectives pourrait également être un moyen de faciliter cette insertion. La question de pérenniser une ouverture de droits facilitée à l'assurance chômage pour les " nouvelles et nouveaux entrants" dans le métier se pose.

La CGT Spectacle engagera donc un travail pour identifier les leviers les plus adaptés en matière de soutien à l'emploi, de protection sociale, une politique de service public adaptée permettant une meilleure insertion des jeunes et des nouvelles et nouveaux entrants. Sortir de la précarité, c'est aussi agir contre toutes les pratiques illégales (travail gratuit, auto-entrepreneuriat abusif, représentations payées à l'heure, recours frauduleux aux « amateurs » ...) et exiger de véritables



contrats de travail qui couvrent la réalité de notre travail, qui conduirait dans de nombreux cas à des CDI ou au moins des contrats beaucoup plus longs. La CGT Spectacle engagera donc un travail pour identifier les leviers les plus adaptés en matière de soutien à l'emploi, de protection sociale, une politique de service public adaptée permettant une meilleure insertion des jeunes et des nouvelles et nouveaux entrants.

Aider la jeunesse et les nouveaux entrants à accéder dans le métier :

Un travail devra être engagé pour identifier tous les leviers mobilisables pour permettre une meilleure insertion des jeunes.

4. Quels besoins en matière de formation professionnelle pour les professionnel·les de nos secteurs ?

La formation professionnelle est un enjeu essentiel pour les professionnel·les de nos secteurs, quels que soient leurs métiers, leurs parcours ou leur ancienneté. Si la formation initiale ou continue n'est pas la voie unique pour entrer dans la profession, elle est certainement un élément structurant pour s'y insérer durablement. Or, la loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" a profondément et durablement bouleversé l'écosystème de la formation professionnelle, en accélérant sa marchandisation et sa normalisation, en individualisant l'accès aux dispositifs et en déléstant les acteurs sociaux de tout pouvoir d'agir en la matière. Cette réforme a également imposé une normalisation à l'extrême des processus mis en œuvre par les organismes de formation. Ils doivent désormais respecter dans toutes leurs actions un référentiel national unique (Qualiopi) pour pouvoir bénéficier des fonds dédiés à la formation professionnelle. L'instauration d'une démarche de « qualité », avec pour seule finalité d'évaluer si la formation en question concourt bien au développement des compétences, au détriment des métiers, nie toute logique pédagogique et s'inscrit en faux avec la dimension d'émancipation à laquelle nous aspirons à la CGT. Par exemple, les titres du RNCP déposés auprès de France Compétences, autorité nationale en matière de formation professionnelle, ont une validité de 3 ans. Même s'il nous apparaît juste de faire dialoguer régulièrement les acteurs de la formation et la demande de la profession, les délais de traitement de France Compétences sont tels, qu'à peine éprouvé sur le terrain, un titre est déjà obsolète.

La réforme de la formation et le plan "Un jeune, une solution" ont fait, en peu de temps, de l'apprentissage le dispositif le plus financé. Dans les OPCO, le paiement (automatique) des contrats d'apprentissage représente ainsi près de 70% des fonds gérés. L'apprentissage a été libéralisé, et la création de CFA n'est désormais plus soumise à autorisation et contrôle. Les aides à l'embauche d'apprenti·es sont devenues de véritables effets d'aubaine pour nombre d'entreprises. Certaines recrutent nombre d'apprenti·es pour occuper des postes permanents. Si l'apprentissage est un réel moyen pour les jeunes d'entrer durablement dans nos professions, nous devons lutter contre le dumping social offert par les aides sans conditionnalité ou contrôle sérieux de l'Etat. Afin de pouvoir agir au mieux et être à l'offensive et force de proposition dans les branches, dans les entreprises



comme dans les organismes de formation dans lesquels nous siégeons, nous devons aiguïser notre analyse et notre connaissance collective en la matière. Trois ans après sa mise en œuvre, nous devons suivre de plus près les effets de la réforme sur les chiffres de l'apprentissage, la création de CFA, le type de titres ou diplômes délivrés et la qualité de l'insertion des jeunes dans la profession. Nous devons également revendiquer de meilleures conditions de travail pour les apprenti·es et veiller à ce qu'ils et elles ne servent pas de variable d'ajustement budgétaire dans la masse salariale de l'entreprise qui les accueille. Ainsi, la majorité des entreprises qui accueillent des apprenti·es les rémunèrent un certain pourcentage du SMIC, alors que la loi dit qu'à partir de 21 ans, un·e apprenti·es doit être rémunéré·e un certain pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il existe. La première action à mener sera d'aller à la rencontre de ces apprenti·es pour les informer de leurs droits, à commencer par les règles de rémunération décrites ci-dessus. Une seconde action sera à mener dans les négociations de branche, afin d'obtenir un encadrement conventionnel plus favorable que la loi pour les apprenti·es.

Depuis une dizaine d'années, le patronat a infléchi une reprise en main de la formation professionnelle. Nous nous éloignons à chaque réforme de l'esprit de l'ANI de 1970, conquis des constats de Grenelle, qui affirmait alors le rôle de la formation professionnelle comme élément d'émancipation des travailleur·euses. L'abandon récent de la "qualification" au profit des "compétences" dans les textes de loi n'est pas seulement une modernisation sémantique. C'est la transformation de la formation professionnelle au seul profit des employeurs et de l'"employabilité" que nous dénonçons sans cesse. Les salarié·es permanent·es connaissent déjà le phénomène, alors les budgets formations sont réduits à leur plus simple expression dans les entreprises : le financement des formations obligatoires des entreprises en matière de santé et de sécurité. Les possibilités d'évolution de carrière des permanent·es devient de plus en plus de leur propre responsabilité, et les employeurs font pression pour que ceux-ci utilisent leurs comptes personnels de formation au profit de l'entreprise. Nous devons gagner des accords collectifs conventionnels dans l'ensemble des branches de notre champ fédéral. Ceux-ci doivent prévoir des contributions conventionnelles à la hauteur des enjeux et permettant de mutualiser des fonds entre toutes les entreprises (y compris celles de plus de 300 salarié·es), et de construire des plans de formation de branches ambitieux, afin de répondre aux enjeux de transformation du travail, en lien avec les évolutions numériques et les urgences environnementales.

Grâce à leur inscription dans le code du travail, les spécificités en matière de formation professionnelle des salarié·es intermittent·es du spectacle ont pu être préservées. Toutefois, le plan de développement des compétences est insuffisamment doté. Par ailleurs, la nouvelle obligation faite aux OPCO de mettre en œuvre des appels d'offres renverse totalement la donne par rapport à la construction des plans de formation des intermittents ou des artistes auteurs. Le conventionnement des offres de formation ne peut désormais plus se faire à partir de l'existant, mais doit se construire sur la base d'achats de lots de formation, régis par le code marché public et de procédures administratives lourdes. Cela a provoqué une vive inquiétude dans l'écosystème des



organismes de formation de nos branches. Mais cela a également chamboulé le rôle et le travail de nos mandaté-es dans les différentes commissions paritaires des intermittent-es ou des artistes auteur-es de l'OPCO, qui pour certain-es ne s'y retrouvent plus. Dès le début du prochain mandat, il sera nécessaire d'organiser des réunions régulières avec les syndicats, les mandatés OPCO, CPNEF et dans les organismes de formation, afin d'analyser les conséquences de la réforme à tous les niveaux, et de mieux coordonner les actions et interventions de nos mandatés afin d'être force de proposition.

Les dispositifs à la main des salarié-es ont été passablement mis à mal. Le Compte Personnel de Formation a été "désintermédié" sur une plateforme en ligne gérée par la caisse des dépôts et consignations. Le Conseil en Évolution Professionnelle est désormais dispensé par des opérateurs privés désignés en région. Le Congé Individuel de Formation (CIF) a disparu et son remplaçant, le dispositif transition pro, est géré en région par l'interpro. Pour l'ensemble des travailleur-euses de nos secteurs, c'est une régression totale. Il est nécessaire que nos publics spécifiques puissent bénéficier d'un guichet unique d'information et de financement des dispositifs de formation professionnelle. C'est une des conditions pour bénéficier d'un véritable accès aux dispositifs individuels de formation professionnelle, et ce d'autant dans des secteurs à forte précarité et comptant un très grand nombre de petites entreprises et où les salarié-es ne peuvent bénéficier d'un accompagnement RH.

Autre bataille à mener pendant ce prochain mandat : celle de la reconversion. Les salarié-es des secteurs de l'Afdas (qui bénéficiaient auparavant d'un agrément OPACIF pour gérer les CIF de ses populations) ont vu leur taux d'accès à ces dispositifs chuter lourdement. Les conditions d'accès ne permettent plus aux intermittent-es ou aux permanent-es de bénéficier de financements pour se reconvertir dans leur secteur d'origine. La lecture trop restrictive de la reconversion est une catastrophe pour les salarié-es de nos secteurs - qui évoluaient jusque-là dans les champs de l'Afdas, par des formations longues et qualifiantes prises en charge par le CIF. La majorité des entreprises de nos branches sont des TPE, et ne bénéficient pas de moyens pour faire évoluer les salarié-es par une prise en charge sur leurs plans de formation. Gagner la création d'un dispositif spécifique de reconversion géré par l'Afdas, particulièrement pour les intermittent-es, serait une belle victoire. Cela nécessiterait un changement législatif et une négociation avec la partie employeur afin de bénéficier des financements nécessaires. Dans l'attente, nous avons le pouvoir d'agir sur l'existant. Nous devons travailler avec les camarades mandaté-es dans les associations régionales AtPro pour que l'Afdas puisse bénéficier de conventions régionales avec ces structures, afin d'abonder des cofinancements de reconversions de salarié-es de nos secteurs. Par ailleurs, nous devons œuvrer à informer ces mêmes mandaté-es et à les outiller sur la connaissance de nos métiers et sur les parcours professionnel·les dans nos secteurs.

Qu'il y ait ou pas une prochaine réforme, nous devons continuer à travailler et à mieux coordonner le travail dans les instances des outils que sont l'OPCO Afdas, les Commissions Paritaires Employe-



Formation et les organismes de formation. Un travail doit également être mené en lien avec les camarades mandaté·es dans les territoires : CREFOP, AtPro, commissions formations des comités régionaux CGT... Un espace numérique pour échanger les informations, comptes-rendus pourrait par exemple être mis à disposition de nos mandaté·es. Des journées d'études thématiques sur des dispositifs, des enjeux politiques... devront être organisées afin que chacun soit à égal niveau de connaissance et de réflexion. Enfin, il est nécessaire de mieux réfléchir et de mieux organiser le débat et la réflexion entre les mandaté·es dans les instances paritaires et nos représentant·es du personnel dans les entreprises. Sans remontées de terrain, sans exemples e du réel, sans organisation d'actions sur la formation dans les entreprises, nos revendications dans les instances paritaires ou dans les négociations de branche risquent de perdre de la force et de se déconnecter de la réalité des salarié·es de nos branches. La réforme a transformé la formation en un vaste marché où les travailleurs·euses et leurs organisations syndicales n'ont plus aucun pouvoir de décision. Il nous faut reconquérir notre place dans le champ de la formation professionnelle.

Pour permettre d'appréhender davantage les enjeux qui se posent à nos professions en matière de formation professionnelle, la CGT Spectacle devra :

- Organiser dès le début du mandat, des réunions régulières de nos mandatés OPCO, CPNEF, organismes de formation pour structurer et coordonner nos actions ;
- Organiser des journées d'étude autour des thématiques de formation professionnelle pour nos mandatés ;
- Suivre au plus près les effets de la réforme de 2019 sur l'apprentissage et revendiquer de meilleures conditions de travail pour les apprenti·es notamment au sein des branches professionnelles ;
- Gagner des accords collectifs conventionnels dans l'ensemble des branches du champ fédéral et de construire des plans de formation de branches répondant aux enjeux de transformation du travail qui traverse nos professions ;
- Gagner une meilleure dotation du plan de développement des compétences des intermittent·es du spectacle ;
- Revendiquer un guichet unique d'information et de financement des dispositifs de formation professionnelle pour nos professions ;
- Obtenir un dispositif spécifique de reconversion professionnelle autour de l'AFDAS pour notamment les intermittent·es du spectacle.

5. Handicap

La maladie, les accidents (notamment du travail), peuvent conduire à une situation de handicap pour les professionnel·les des secteurs du spectacle, de l'animation, du sport, des acteurs du lien social et familial.



Le risque de désinsertion professionnelle face au handicap est réel et doit appeler les branches à faire preuve de volontarisme et proposer des actions structurantes pour permettre la rééducation fonctionnelle et la réadaptation professionnelle. Nos actions, à travers nos institutions sociales, peuvent être déterminantes pour permettre aux personnes concernées de retrouver leur autonomie, de se réinsérer dans leur vie sociale, familiale et professionnelle. C'est une question de dignité qui nous concerne toutes et tous.

Le principe d'égalité, tout comme de garantir le lien social, doit conduire notre action en matière d'handicap. Quelle place notre système et démocratie sociale font-ils aux personnes avec un handicap dans nos secteurs d'activité ? Face à la situation de précarité qui traverse notre profession, si des avancées significatives ont été impulsées avec Audiens et la Mission handicap du spectacle vivant et enregistré, il nous faut aller plus loin !

Il n'existe pas en France d'établissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP) pour les professionnel·les de la Culture. Les formations diplômantes du secteur ont les outils, les enseignant·es, les expert·es. Pourquoi ne pas leur confier aussi la mission d'accueillir des professionnel·les qui pour x raisons doivent adapter leurs pratiques professionnelles, dont leurs outils ?

Lorsqu'il est question de mi-temps thérapeutique, d'invalidité, de handicap... notre protection sociale aborde ces questions sans prendre en compte les particularités d'emploi et de travail des salarié·es du spectacle. Sommes-nous certains que les droits acquis soient mobilisables pour ces profils ?

Il est grand temps d'adapter nos droits sociaux pour qu'ils ne constituent plus un frein à l'exercice de nos métiers pour les personnes en situation de handicap.

Cette situation est inique et la CGT Spectacle défend l'adaptation des droits sociaux pour une meilleure prise en compte des difficultés d'accès des personnes en situation de handicap.

Encore des réflexions qui vont dans le sens de défendre des droits sociaux, non plus attachés à l'emploi mais à la personne. Une réflexion est également à mener sur les politiques de soutien à l'emploi qui sont, là encore, une "zone grise" lorsqu'il s'agit de répondre aux situations de handicap. Du côté du FONPEPS, les questions d'insertion ou du maintien des personnes atteintes de handicap ne sont ainsi aucunement prises en compte. Le sujet demeure trop invisibilisé.

Celles et ceux qui en cours de carrière doivent intégrer le handicap, une maladie invalidante, devraient pouvoir bénéficier d'ouverture de droits sociaux adaptée.

L'articulation entre l'AAH et l'indemnisation au titre des annexes VIII et X devrait être aménagée. Il a été constaté que le ou la professionnel·le ayant trop travaillé, sans pour autant atteindre le



renouvellement de ses heures, perd son AAH et au final n'accède pas à l'indemnisation chômage. C'est inadmissible.

Pourquoi ne pas prendre, non plus, en considération l'ARE en plus des salaires dans le montant de calcul de l'invalidité ? Il y a lieu de réfléchir à une meilleure articulation entre ARE et pension d'invalidité car les modalités actuelles conduisent à perdre le versement de la pension d'invalidité dès que le ou la salarié·e acquiert ses droits à indemnisation Pôle Emploi.

S'agissant du mi-temps thérapeutique, un intermittent·es du spectacle dont l'état de santé nécessiterait une reprise partielle d'activité ne peut pas bénéficier du mi-temps thérapeutique car il n'existe pas, d'aménagement du temps de travail possible en lien avec le régime d'indemnisation. Il a ainsi le choix entre reprendre son activité en essayant d'effectuer le nombre de cachets et /ou heures nécessaires au renouvellement de ses droits en dépit de son état de santé ou bien de ne pas reprendre d'activité. Nous revendiquons un dispositif permettant à un salarié·e intermittent·e de reprendre une activité de manière partielle sans pénalisation financière au moment du recalcul de ses droits à indemnisation chômage. Plus largement, une étude devra être menée pour exposer les failles qui pèsent sur la protection sociale des personnes atteintes de handicap.

En matière de Handicap, la CGT Spectacle :

- Identifiera les meilleurs leviers pour garantir le maintien dans l'emploi des personnes en situation de Handicap ;
- Mettra en œuvre une réflexion sur les droits sociaux pour lever les difficultés qui existent actuellement.

6. Pour une politique de soutien direct à l'emploi et activité dans les branches du spectacle

Depuis mars 2020, début de mesures de restriction à l'encontre du spectacle, plus d'un milliard d'euros de salaires ont fait défaut dans le secteur par rapport à l'année 2019. Confronté·es à « un stop and go » permanent, les artistes auteur·es, et les artistes et technicien·nes du spectacle et du secteur culturel ont été confronté·es à l'inactivité ou au chômage de masse. Les aides aux entreprises déployées pendant la crise, n'ont que peu été conditionnées à de la création d'emplois ou à des efforts consacrés en matière de création, permettant de garantir de l'activité pour les artistes auteur·rices et du travail pour les salarié·es du secteur. Les quelques aides directes à l'emploi (Fonpeps, Guso, Café Cultures), 30 millions d'euros, ont été insuffisantes pour faire face à la situation de chômage de masse que rencontrent les professionnel·les en particulier dans le spectacle vivant.

Cela amène à repenser les principes et objectifs que devraient respecter l'Etat et les collectivités territoriales dans leur politique de soutien. La CGT Spectacle revendique les points suivants :



- Les aides publiques et subventions allouées aux entreprises du secteur doivent être conditionnées au respect des droits d'auteur et droits voisins, ainsi qu'au respect des conventions collectives. Elles doivent permettre de garantir des conditions dignes de rémunération à l'ensemble de ces acteurs.
- Les aides publiques doivent, par leurs critères, permettre d'atteindre l'égalité professionnelle et assurer une juste et équilibrée représentation des femmes et des hommes sur les plateaux artistiques.
- La politique de soutien à l'emploi doit être impulsée en priorité vers le secteur occasionnel du spectacle vivant, petites structures de production, de diffusion, et aux petits et moyens festivals, dans une logique de soutien à l'émergence artistique, de maillage d'initiatives culturelles sur tous les territoires et de structuration professionnelle.
- Une anticipation et un contrôle des effets de surcompensation des aides versées aux entreprises.
- Une politique ambitieuse de soutien à l'emploi direct (salaire, salaire socialisé).

Il est clair que la CGT Spectacle continue à revendiquer que le FONPEPS demeure un fond pérenne dont les mécanismes peuvent être adaptés en fonction des réalités professionnelles du secteur.

En matière d'aides publiques, la CGT défend la mise en place d'aides à l'emploi (notamment le Fonpeps) et d'aides aux structures, conditionnées au respect des normes sociales et des droits d'auteurs, devant garantir l'égalité professionnelle et notamment faisant l'objet de contrôle par l'Etat.

C - Face à la précarité : gagner des garanties individuelles et collectives

1. Lutter contre la précarisation grandissante de nos métiers

Les secteurs du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel, de l'animation et du sport sont traversés par la précarité. Le recours accru aux contrats à durée déterminée, à la place de contrats à durée indéterminée, demeure une réalité subie par de nombreux·euses travailleur·euses. Notre combat pour la pérennité et la qualité des emplois doit se poursuivre partout où c'est possible, à travers des recours judiciaires mais aussi la signature d'accords collectifs ambitieux en la matière. Il n'y a pas de fatalité à la précarité ! Aujourd'hui, l'état du droit qui fonde les requalifications en CDI de contrats à durée déterminée successifs est essentiellement fondé sur la jurisprudence. Il y a donc une nécessité à soutenir avec la confédération l'inscription dans la loi des apports de la jurisprudence et de la directive 1999/7/CE du conseil du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée.



Partout, le recours abusif à l'auto-entrepreneuriat et aux faux indépendants (« freelance ») prolifère. C'est particulièrement le cas pour les métiers techniques. Le travail dans nos secteurs serait-il en 10 années devenu plus indépendant, dépourvu de lien de subordination ? Il est vrai que le numérique et l'évolution de certaines pratiques professionnelles ont dilué quelque peu ce que recouvre traditionnellement le lien de subordination. Dans bien des cas, les "directives" ont laissé la place à la notion de "dépendance économique" qui tend à être reconnue par la cour de cassation comme une nouvelle caractéristique du lien de subordination. Le salariat est fragilisé et c'est donc le recours à de faux indépendants qui se développe abondamment. Nous pourrions attendre que la jurisprudence sociale se renforce et sanctionne de manière plus systématique les donneurs d'ordre en raison du recours à des faux indépendants. Toutefois, les corps de contrôle étant fragilisés et les recours en requalification peu courants, il est nécessaire de trouver des solutions rapides pour limiter l'hémorragie de l'auto-entrepreneuriat dans nos métiers. La CGT Spectacle soutient dès lors la mise en place d'une présomption de salariat en faveur des techniciens du spectacle qui sont en première ligne de ces transformations.

Plus que jamais, la revendication d'une convention nationale de lutte contre le travail illégal et de ses déclinaisons locales se pose. Dans le secteur du spectacle vivant, le désengagement de l'Etat à faire respecter la réglementation du travail pousse à revendiquer des groupes de travail autour du bureau des licences dans les DRAC pour conduire des actions en matière de lutte contre le travail illégal ; le but étant d'avoir une communication fluidifiée avec les services de contrôle sur les territoires. Ce doit aussi être un endroit pour produire des communications de sensibilisation de l'ensemble des acteurs sur les questions de travail illégal et de respect des conventions collectives.

Notre combat contre le prêt illicite de main-d'œuvre accentué par le développement de la prestation extérieure, doit se poursuivre. Au-delà des combats que nous menons contre certains gros acteurs qui se sont illustrés pour leurs pratiques contestables et qui ont mis en danger les intermittent-es du spectacle au regard de Pôle Emploi, nous n'éviterons pas une réflexion sur la professionnalisation du secteur à travers la création de structures de production sur les territoires, notamment dans la filière musicale. Le développement d'un modèle non lucratif, au service de toutes et tous les professionnel.les, un service public en somme, doit orienter notre réflexion collective et asseoir des propositions constructives en la matière.

La question de la sous-traitance traverse enfin tous nos secteurs d'activités. Nous devons également être attentif-ves dans nos conventions collectives et les rapprochements de branche qui ont lieu à ne pas tomber dans une grande filière de la sous-traitance tout en veillant à une vigilance de champs d'activité et à la cohérence en matière de métier.

La CGT Spectacle pour lutter contre la précarité de nos métiers devra :

- Mener des actions judiciaires et gagner des accords collectifs pour la pérennité et la qualité des emplois ;



- Défendre la mise en place d'une présomption de salariat en faveur des techniciens du spectacle ;
- Revendiquer la mise en place d'une convention nationale de lutte contre le travail illégal ;
- Travailler à au développement d'un modèle non lucratif de production pour les secteurs et les territoires qui en sont dépourvu ;
- Prendre garde à la restructuration des branches et aux effets sur la sous-traitance.

1. Revendiquer, construire, négocier et gagner un socle commun de garanties collectives dans toutes les conventions collectives du champ fédéral

Il y a un enjeu considérable à construire un socle commun de garanties collectives entre les différentes conventions collectives (et pour toutes et tous les travailleurs-euses de nos champs). C'est la base du Nouveau Statut du Travail Salarié. Ainsi nous pouvons revendiquer dans toutes nos conventions collectives un accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de prévention et de lutte contre les harcèlements et violences sexistes et sexuelles, un autre pour inscrire nos activités professionnelles dans la transition écologique solidaire, enfin un accord sur la démocratie sociale et syndicale avec la prise en compte du vote et de l'éligibilité des salarié-es intermittent-es, des vacataires et tou·tes les salarié-es sous contrats précaires dans le cadre des élections professionnelles; ou encore, réfléchir à l'instauration d'outils de branches ou interbranches visant à mener des politiques de prévention en matière de santé et de sécurité au travail.

Vu le caractère multi-employeurs de nos secteurs, des négociations collectives au niveau interbranches doivent continuer à avoir lieu lorsque cela est possible et pertinent pour permettre la transférabilité des droits d'un contrat à l'autre, d'une branche à une autre.

Dans certaines de nos conventions collectives, plusieurs organisations de la CGT sont amenées à intervenir. Cette réalité d'autant plus vraie que la fusion des branches professionnelles nous appelle à négocier dans des champs professionnel·les plus grands où plusieurs fédérations de la CGT peuvent être amenées à intervenir. La nécessité d'un travail transversal pour établir les cahiers revendicatifs, se mettre d'accord sur les stratégies et établir les délégations est donc indispensable. Dans le champ de la convention ECLAT (ex-animation), le travail engagé entre l'USPAOC et le SNAM mérite d'être sanctuarisé. Un travail de fond est en effet essentiel pour améliorer notamment la situation des enseignant-es artistiques dans cette branche. Dans la grande branche fusionnée de l'édition, il est nécessaire de constituer un groupe permanent avec la FILPAC pour réfléchir conjointement aux enjeux et actions à mener dans la branche. La convention collective nationale de la télédiffusion et la convention collective nationale de la radiodiffusion (en cours de négociations) sont de nouvelles conventions collectives avec de très forts enjeux qui méritent un travail où sont impliqués les délégué-es syndicaux·les des différentes entreprises et syndicats du secteur privé de l'audiovisuel. L'objectif est que ces conventions collectives ne menacent pas



certains avantages “acquis” des accords d’entreprises existants, ou ne créent pas de dumping social par rapport à d’autres conventions collectives, notamment celle de la production audiovisuelle.

Dans sa démarche revendicative dans les branches, la CGT Spectacle initiera ou poursuivra les travaux transversaux initiés avec d’autres camarades de la CGT au sein de la convention ECLAT (USPAOC/SNAM) et dans la branche de l’édition avec la FILPAC.

2. Gagner la bataille des salaires et des revenus !

Le salaire est aujourd’hui l’objet de toutes les attaques des politiques gouvernementales et patronales, alors que la place des salarié-es dans la création de la valeur n’a jamais été aussi centrale et déterminante. Notre travail génère des richesses qui nourrissent le capital financier et les dividendes, mais aussi les ressources de l’Etat et nos salaires socialisés (regroupant les cotisations et contributions sociales et notre salaire net).

Depuis des années, les politiques libérales ont attaqué le salaire socialisé, reportant sur l’impôt des cotisations sociales dues par les entreprises et nos employeurs (CSG, CRDS, disparitions de la part patronale des cotisations d’assurance chômage, division par deux pour les intermittent-es du spectacle et suppression pour les autres salarié-es des cotisations salariales d’assurance chômage). Les programmes de nombre de candidat-es aux présidentielles (de droite, d’extrême droite, centriste voire de gauche) proposent d’amplifier ce mouvement pour augmenter les salaires. C’est un jeu de dupe qui vise à diminuer la part des salaires dans les valeurs économiques créées. De plus, nous assistons depuis la signature et l’extension de nos conventions collectives et de nos statuts à une stagnation et une baisse en euro constant de nos salaires.

Cela entraîne une baisse du niveau de vie, alors que tout le monde s’accorde à dire que le niveau de formation augmente.

Cette question de baisse tendancielle des salaires est surtout le résultat de la remise en cause permanente de l’équilibre obtenu sur la globalité des clauses conventionnelles comme sur le contenu des statuts, au moment de leur signature ou de leur adoption. Cette baisse tendancielle n’est quasiment pas contredite par l’obtention de droits nouveaux. La Cgt avait obtenu une réponse à ce fait par l’adoption en 1952 de l’échelle mobile des salaires. Les salaires comme les points d’indice de la fonction publique étaient indexés sur la hausse du coût de la vie. L’échelle mobile des salaires, après avoir été fragilisée sous la présidence de Giscard, a été définitivement abandonnée en 1982 par décision du ministre des Finances Jacques Delors (gouvernement Mauroy 2 de Mitterrand) avec, en parallèle la mise en place de la négociation annuelle obligatoire par les lois Auroux.



C'est pourquoi la CGT revendique l'adoption d'une échelle mobile des salaires, avec un point de départ basé sur les salaires ou point d'indice, en euro constant, adopté lors de la signature des conventions collectives ou des emplois statutaires.

Revendiquer l'instauration de salaires minimum pour tous les métiers dans toutes les conventions collectives et pour tous les métiers reste toujours d'actualité. Dans le champ de la production audiovisuelle, la CGT Spectacle rappelle sa revendication d'instaurer un salaire minimum du réalisateur·trice comme pour les artistes dans le domaine du livre audio.

La couverture conventionnelle de nos secteurs doit encore être complétée. Le jeu vidéo qui fait travailler de nombreuses professions artistiques ne bénéficie pas de convention collective. L'enjeu est d'assurer à ces travailleur·es des garanties individuelles mais aussi de construire des mutualisations au niveau de cette branche.

La négociation collective dans nos branches et dans les entreprises dans lesquelles nos organisations syndicales sont implantées devra être attentive à conserver des classifications professionnelles et de véritables qualifications en lien avec les salaires face aux tentatives du patronat d'imposer des critères classants.

La bataille sur les salaires nécessite :

- De revendiquer l'adoption d'une échelle mobile des salaires ;
- De poursuivre la couverture conventionnelle de nos secteurs, notamment dans le jeu vidéo ;
- De gagner un salaire minimal conventionnel pour celles et ceux qui en sont dépourvus, notamment pour les réalisateurs dans la production audiovisuelle ;
- Défendre des salaires en adéquations avec des qualifications professionnelles dans toutes nos branches.

3. Défendre le droit d'auteur et les droits voisins

La CGT Spectacle défend les droits d'auteur et les droits voisins. Dans cette profonde transformation numérique, il est essentiel que les auteurs et artistes interprètes demeurent titulaires des droits ab initio et que le système d'autorisation-cession de droits/rémunération, tout comme le droit moral, soient préservés.

La mise en œuvre du droit de présentation publique des œuvres des arts visuels est un enjeu fondamental pour ces artistes auteurs. La mise en œuvre de ce droit ne semble pouvoir être effective sans véritable impulsion d'une politique publique menée par l'Etat et les collectivités territoriales pour accompagner la mise en œuvre de ce droit.

La CGT spectacle s'oppose à la création d'un nouveau droit voisin pour les producteurs de spectacle notamment en matière de captation de spectacle, qui leur permettrait notamment d'accéder à une rémunération au titre de la copie privée. Une réflexion doit se poursuivre sur l'opportunité de



négoier la rémunération des droits voisins pour les captations de spectacle au sein des conventions collectives du spectacle vivant et en lien avec des conventions collectives de l'audiovisuel, en prenant en considération les pratiques contractuelles actuelles et les questions spécifiques qui se posent pour les techniciens du spectacle.

Nous revendiquons également que les droits voisins applicables aux vidéogrammes voient leur durée étendue de 50 à 70 ans à compter de l'enregistrement, comme acquis dans le domaine sonore. Sur ce sujet, nous devons travailler de concert avec les OGC et nos partenaires européens.

La CGT Spectacle poursuit son combat pour la défense des droits d'auteur-es et droits voisins.

Plus particulièrement nous devons :

- Continuer à revendiquer la mise en œuvre du droit de présentation publique ;
- Poursuivre la réflexion sur l'encadrement des captations de spectacle dans les branches du spectacle vivant ;
- Revendiquer l'allongement de la durée de protection des vidéogrammes de 50 à 70 ans pour la durée l'enregistrement.

4. Le partage de la valeur et la juste rémunération des artistes

Dans les secteurs de la création, les modèles économiques évoluent rapidement mais avec une certaine constance en ce qui concerne le partage de valeur entre les différents acteurs. Les artistes auteur·rices et artistes interprètes se retrouvent ainsi trop souvent dans une position de négociation de gré à gré lorsqu'il s'agit de déterminer la hauteur de la rémunération pour l'exploitation de leurs œuvres et interprétation avec leurs producteurs, éditeurs, etc. Face aux plateformes qui concentrent la quasi-totalité des richesses créées par l'exploitation de ces œuvres et interprétations, la négociation collective doit pouvoir constituer une réponse pour mieux garantir le partage de la valeur entre les différents acteurs. La directive (UE) 2019/790 du 17 avril 2019 sur le droit d'auteur et les droits voisins dans le marché unique numérique a posé le principe du droit à la rémunération appropriée et proportionnelle pour les artistes auteur·rices et interprètes. Afin que la rémunération proportionnelle soit effectivement appliquée, l'Etat doit jouer un rôle pour mettre les différents acteurs autour de la table et de les conduire à négocier des rémunérations proportionnelles à la valeur économique des droits cédés dans tous les secteurs.

La CGT Spectacle demande donc que l'Etat conduise tous les diffuseurs (producteurs, éditeurs, collectivités territoriales, espaces d'expositions, diffuseurs publics ou privés, plateformes...) à négocier des accords collectifs en matière de droits d'auteur·rice et de droits voisins. Pour les artistes interprètes, l'Etat doit pouvoir statuer par voie réglementaire pour garantir le principe de rémunération proportionnelle en cas d'échec de ces négociations.

En matière de partage de la valeur, la CGT Spectacle revendique que l'Etat conduise les diffuseurs à négocier des accords collectifs en matière de droits d'auteur et droits voisins.



Pour les artistes interprètes, l'Etat doit pouvoir statuer par voie réglementaire pour garantir le principe de rémunération proportionnelle en cas d'échec des négociations.

D - Des droits sociaux effectifs et adaptés à l'exercice de nos métiers

La crise "COVID" n'est pas terminée puisque la circulation de la maladie, à l'heure où nous écrivons ces lignes, est encore active. Elle l'est encore moins du point de vue de ses conséquences sociales, car l'empêchement de travailler a eu et a encore des répercussions pour de nombreux·ses professionnel·les, et plus particulièrement pour celles et ceux travaillant dans le secteur dit "informel" du spectacle vivant.

Elle a agi comme un révélateur des carences de notre système social. En effet, lorsque des milliers de professionnel·les sont empêché·es de travailler par des restrictions sanitaires, ou simplement parce qu'ils ou elles sont touché·es par une maladie contagieuse, la nécessité d'un système de protection sociale efficace et mutualisée devient une évidence. E. Macron s'en est rapidement rendu compte lorsque sa première réponse à notre drame social fut, sous la pression notamment de la Fédération CGT Spectacle, de prolonger les droits à l'assurance chômage des salarié·es intermittent·e·s relevant des annexes VIII et X.

Mais cette réponse a eu tôt fait de montrer ses limites car une allocation chômage n'est pas un salaire. Outre la baisse de revenus qu'ont connu les travailleur·euses durant cette période, l'absence de cotisations a notablement affecté leurs droits à prestations sociales (congé spectacles, formation professionnelle, prévoyance, retraite, indemnité maladie, congé maternité...) et entraîné, pour nombre d'entre elles et eux, une baisse importante de leurs allocations chômage au sortir de l'année blanche, car calculées sur une année 2021 catastrophique.

Malgré nos alertes et la mobilisation exceptionnelle que nous avons connues, les angles morts d'une "année blanche" trop courte et restrictive, ont engendré nombre de drames sociaux (basculement au régime général avec une ARE ridicule, clause de rattrapage aux critères peu clairs et à l'issue incertaine...).

Les mesures de protection n'ont concerné que les travailleur·euses indemnisé·es. Les « primo-entrant·es » et les personnes connaissant un accident de carrière, ont traversé la crise sans aide, hormis quelques pièces jaunes (le "FUSSAT"). De même pour les travailleur·euses ne bénéficiant pas de notre régime spécifique d'indemnisation chômage : pour elles et eux c'est encore pire, le gouvernement, par une réforme dont nous dénonçons l'ensemble de la philosophie, a baissé leurs indemnités en cours de route.

Par cette réforme, le message du gouvernement était clair : il s'agit de pénaliser les salarié·es au travail discontinu - alors même que l'ensemble de sa politique de précarisation tend à le généraliser.



Ainsi nous sommes suffisamment exsangues pour accepter n'importe quel travail à n'importe quel prix !

L'assurance maladie a aussi montré ses limites. Si le gouvernement a fini - tardivement - par lever les restrictions (jours de carence, conditions de travail) concernant les arrêts maladie pour cause de COVID ou "cas contact", un certain nombre de barrières a empêché nombre de salarié·es, dont de nombreux·euses intermittent·es, à déclarer leur arrêt de travail alors même qu'ils ou elles étaient malades ou "cas contact".

Pire, il a fallu une longue bataille pour obtenir un aménagement pour être indemnisé au titre d'un congé maternité, alors que les dossiers de femmes enceintes ne réunissant pas les conditions pour obtenir des indemnités journalières s'empilaient ; nous n'avons aujourd'hui aucune certitude que l'ensemble des concernées aient été "repêchées" par ces mesures. Il en va de même pour les arrêts maladie.

La gestion des dossiers par la CPAM est une barrière fondamentale : délai de traitement bien trop long des dossiers et fréquentes erreurs de calcul, mauvaise connaissance des règles applicables aux professions à caractère discontinu ou saisonnier...

D'autres problématiques se sont révélées aiguës lors de la crise Covid, notamment la non-prise en compte par Pôle emploi des arrêts maladie indemnisés (hors ALD), lorsque ceux-ci se situent en dehors d'une période sans contrat de travail. Les salarié·es intermittent·es du spectacle victimes de Covid long devraient pouvoir, a minima, bénéficier d'une prolongation de leurs droits à assurance chômage, de la durée de leur arrêt maladie indemnisé.

Pour faire face à tous les accidents de la vie, la CGT propose une sécurité sociale intégrale, élargie au risque de la perte d'emploi avec la Sécurité Sociale Professionnelle, volet du Nouveau Statut du Travail Salarié.

1. Sécurité Sociale : Pour des droits effectifs pour toutes et tous

La crise sanitaire due à la pandémie de Covid-19 a révélé à quel point nos secteurs et nos métiers sont sensibles aux aléas liés aux impératifs de santé publique et ont besoin d'une prise en charge adaptée et renforcée tant aux niveaux de la prise en charge des soins (prestations en nature) que des prestations en espèces. Suite à nos mobilisations nous avons obtenu des avancées notables concernant le maintien de droits permettant l'ouverture de droits à Indemnités Journalières, en cas de maladie, maternité, paternité ou adoption. Néanmoins, l'exercice effectif de ces droits est trop souvent rendu difficile par la méconnaissance des règles spécifiques applicables aux « professions à caractère saisonnier ou discontinu » par la sécurité sociale. Un retard énorme peut être pris dans le traitement des dossiers, plongeant alors les salarié·es dans une situation financière difficile. Cela a pour effet de pousser certains et certaines à ne pas déclarer un arrêt maladie ou même un congé maternité, de peur d'être totalement privé·es de ressources.



Pour résoudre ces situations il faut non seulement des agent·es formé·es au traitement des dossiers de ces salarié·es et à l'application des règles spécifiques dont ils et elles dépendent, mais également que celles et ceux-ci soient identifié·es et joignables par les assuré·es sociaux·les. Les organisations syndicales ont, de leur côté, besoin d'interlocuteurs en capacité de réagir rapidement lorsqu'ils sont saisis de situations problématiques.

C'est pour cela que nous revendiquons la création d'une instance de dialogue et de liaison au sein de la CNAM à destination des « professions à caractère saisonnier ou discontinu », à l'instar du Comité d'écoute des salariés intermittents (CESI) existant à Pôle emploi. Cette instance devra également prendre en compte la situation spécifique des artistes auteur·es.

Ce pôle spécifique devra, en lien avec les représentant·es des assuré·es sociaux·les au sein des instances des caisses primaires d'assurance maladie, être consulté sur son champ d'expertise, à propos de la rédaction des circulaires et instructions internes à la sécurité sociale, avoir la possibilité de mettre en évidence d'éventuelles lacunes du droit et pointer les évolutions nécessaires de ce dernier. Il devra également être consulté et favoriser la mise en place d'outils et de supports d'informations des assuré·es sociaux concerné·es, à propos de leurs droits et des règles applicables pour les rendre effectifs.

Cette revendication se construit avec la confédération et notamment avec les administrateur·rices sécurité sociale, car les situations d'emplois discontinues ne concernent pas uniquement le spectacle et l'animation.

Enfin, et au-delà de la création de cette instance de dialogue, la fédération réclame également la création, au sein de la CNAM, d'un dispositif d'accès aux droits dédié aux travailleurs et travailleuses rentrant dans le cadre spécifique dit « des professions à caractère saisonnier ou discontinu » et aux artistes auteur·es, dont le périmètre précis et les modalités de fonctionnement devront être construites sur la base la plus large.

Nous revendiquons également la mise en place d'IJ planchers pour toutes les prestations en espèces versées par la sécurité sociale. L'IJ minimum pourrait alors être versée aux assuré·es sociaux·les par les CPAM dès qu'elles auraient constaté que les conditions d'affiliation sont réunies, et sans attendre d'avoir établi le montant précis de l'IJ due. Il s'agit de trouver le moyen de réduire le temps de traitement des dossiers de demande d'IJ qui entraîne de graves conséquences, tant financières que psychologiques, sur les salarié·es. Dans tous les cas, il est inadmissible que les salarié·es intermittent·es restent durant de longues semaines ou mois sans réponse de la part des CPAM concernant leur droit à IJ, ou à propos du montant auxquels ils et elles ont droit.

Il nous faut également trouver des solutions pour permettre aux salarié·es intermittent·es de bénéficier des mêmes droits que les permanent·es, à propos de l'Indemnité complémentaire versée par l'employeur, en cas d'arrêt maladie. Aujourd'hui la loi empêche les salarié·es à domicile,



saisonnier, intermittent-e ou temporaire d'en bénéficier. De plus, ces indemnités ne sont dues que sous condition d'une ancienneté d'un an minimum. Il faut mettre fin à cette inégalité de traitement. Outre des adaptations législatives, il faut envisager, pour les professions à caractère discontinu, soit une hausse de l'IJ due en cas d'arrêt maladie, en passant de 50 à 100% du Salaire Journalier de Base (et en adaptant les plafonds applicables en fonction), soit la création d'un fond mutualisé abondé par les entreprises des secteurs concernées, afin d'assurer la collecte et le versement de l'indemnité complémentaire, due à toutes les autres catégories de salarié-es, en cas de maladie.

Pour obtenir des droits de sécurité sociale effectifs et à la hauteur des enjeux, la CGT Spectacle revendique :

- La création d'une instance de dialogue et de liaison au sein de la CNAM à destination des « professions à caractère saisonnier ou discontinu », notamment des intermittent-es du spectacle et des artistes auteur-es ;
- Un dispositif au sein de la CPAM d'accès aux droits dédié aux artistes auteur-es et intermittent-es du spectacle ;
- Des IJ planchers pour toutes les prestations en espèce, versées de manière anticipée aux assurés sociaux affiliés dans l'attente du calcul de leurs droits ;
- L'augmentation du salaire journalier de base de 50 à 100% pour le calcul des IJ arrêt de travail pour les intermittent-es du spectacle ou créer un fonds mutualisé pour garantir le versement d'une indemnité complémentaire, due à toutes les autres catégories de salarié-es.

2. Assurance Chômage

a. Régime Général

La dernière réforme inique de l'assurance chômage, qui a frappé principalement les travailleur-euses les plus précaires, s'inscrit dans la logique des précédentes réformes. En durcissant les conditions d'accès à l'allocation chômage et en réduisant les allocations, le patronat comme le gouvernement vendent l'illusion d'une politique en faveur de l'emploi et du "retour au travail". Les principes fondateurs de l'assurance chômage selon lesquels l'assurance chômage – le régime général comme ses annexes spécifiques – devrait s'organiser sont bafoués. La CGT Spectacle tient à rappeler son attachement aux principes suivants :

- L'assurance chômage doit demeurer un droit opposable permettant d'assurer à chaque personne en situation de privation d'emploi un revenu de remplacement pour compenser la perte de revenus ;
- Elle constitue un régime unique d'assurance chômage, obligatoire et contributif, dont le financement doit reposer sur la cotisation sociale et non l'impôt ;



- Elle repose sur le principe de la solidarité interprofessionnelle.

La Fédération CGT du Spectacle rappelle son attachement à l'existence garantie par la loi de règles d'indemnisation spécifiques pour les artistes et technicien·nes du spectacle annexées au régime général et reposant sur le principe de solidarité interprofessionnelle. Plus que jamais, nous devons batailler solidairement avec toute la Cgt contre la casse de l'assurance chômage.

Nous refusons cette logique politique qui vise à faire des économies sur le dos des privé·es d'emploi au nom de la libéralisation de l'économie. La dernière réforme de l'assurance chômage doit être abrogée et la lettre de cadrage budgétaire de l'Etat au niveau interprofessionnel doit être abandonnée.

Nous partageons la revendication confédérale d'un droit à l'indemnisation chômage non lié à une "privation involontaire d'emploi" mais à une "privation d'emploi". Une réflexion devra être menée pour voir comment cette revendication peut se décliner au sein des annexes VIII et X.

b. Annexes VIII et X

La négociation spécifique des salarié·es intermittent·es spectacle, gagnée en 2016 grâce aux mobilisations successives des professionnel·les, place les organisations salariales et patronales des branches du spectacle dans une position de responsabilité particulière. Cette responsabilité s'exerce dans le cadre d'économies toujours plus importantes exigées par le patronat et certaines organisations syndicales au niveau interprofessionnel, et dont la volonté d'économies est aujourd'hui renforcée par un gouvernement qui peut choisir de fixer le cadrage financier de la négociation assurance chômage. Si la Fédération CGT du Spectacle reste profondément attachée à une négociation spécifique des règles d'indemnisation du chômage définies dans ses annexes VIII et X, elle dénonce fermement la logique de ses détracteurs cherchant à isoler les salarié·es intermittent·es du spectacle des autres salarié·es, par le raisonnement fallacieux consistant à comparer recettes et dépenses uniquement au sein des annexes VIII et X, en contradiction avec le principe fondateur de solidarité interprofessionnelle évoqué précédemment. La Fédération CGT du Spectacle rejette toute logique voulant l'amener à hiérarchiser les précaires entre eux, qu'ils soient artistes, réalisateur·rices, technicien·nes, ouvrier·es ou administratif·ves, toutes et tous doivent pouvoir bénéficier d'un revenu de remplacement lorsqu'elles ou ils sont privé·es d'emploi. Pour parvenir à une évaluation la plus proche de la réalité, elle demande également que l'État assure au Comité d'experts les moyens de sa mission avant et après la négociation spécifique pour garantir la loyauté de cette négociation.

Concernant l'évolution des annexes VIII et X, la CGT Spectacle reste attachée aux revendications actées au sein de l'accord du 21 janvier 2019 qui précisait et apportait des améliorations à l'accord du 28 avril 2016. La CGT Spectacle revendique également :



- La date anniversaire fixe, tant pour l'examen des droits que pour le versement des allocations.
- La mise à jour, dans l'annexe X, du diviseur permettant de déterminer le nombre de jours indemnisables en fonction de l'activité du mois précédent, en remplaçant « 10 » par « 12 ».
- Une révision du mode de calcul, dans l'annexe VIII, du nombre de jours de franchise due au titre des congés payés, afin de ne pas pénaliser les salarié-es dont les périodes de travail sont soit inférieures, soit supérieures à huit heures par journée de travail.
- Une révision du mode de calcul, dans l'annexe VIII, du nombre de jours indemnisables en fonction de l'activité du mois précédant, afin de ne pas pénaliser les salarié-es dont les périodes de travail par jour dépassent les 8h/jour.
- De laisser au ou à la salarié-e intermittent-e le choix de consommer ses franchises « congés payés » et « Salaires » de manière proratisée ou non.
- L'assimilation du congé paternité au même titre que le congé maternité ou d'adoption (soit 5 heures d'affiliation par jour de congé ainsi que l'aménagement du salaire de référence en salaire annuel de référence) afin de rendre effectif cette avancée des droits sociaux liés à la parentalité et afin de concourir à une meilleure égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- La prise en compte des arrêts maladie situés en dehors de période sous contrat, soit en décalant la date de fin de droits de la durée de l'arrêt, soit en les valorisant à hauteur de 5 heures d'affiliation par jour de congé maladie indemnisé.
- Une meilleure prise en compte des périodes d'enseignement artistique ou technique données.
- Une meilleure prise en compte des périodes de formation professionnelle reçues.
- Une concordance des régimes permettant la prise en compte pour l'affiliation aux annexes VIII ou X, d'heures relevant du régime général ou d'autres régimes, à hauteur de 169h au maximum.
- Un élargissement des cas de "démission légitime" aux démissions de CDI à temps partiel relevant du régime général, lorsqu'on constate que les conditions d'affiliation aux annexes VIII ou X sont remplies.
- Une révision du droit d'option vers les annexes VIII ou X, basée sur ces principes :
 - Hausse du niveau de l'ARE en cours permettant le déclenchement du droit d'option (passage d'une AJ actuelle de 20 à 38€) ;



- Retour au principe de comparaison du montant des seules AJ et abandon de la comparaison des montants globaux ;
 - Déclenchement du droit d'option en cas de calcul d'une AJ nouveau régime strictement supérieur à l'AJ en cours (abandon du critère de pourcentage de différentiel) ;
 - Plus généralement, il y a lieu de travailler à une meilleure coordination entre les régimes.
- Pour l'ARE – Clause de Rattrapage :
 - La priorisation de l'ouverture de droits ARE – Clause de Rattrapage sur une ouverture de droits ARE – autres régimes ;
 - L'ouverture, en sortie d'ARE – Clause de Rattrapage, de droits aux annexes VIII ou X pour un an complet (ouverture sur la Fin de Contrat ayant permis de constater la sortie de l'ARE-CDR).
 - Une remise à plat des filets de sécurité (APS, ASS, AFD), devenus le plus souvent inutiles ou obsolètes depuis la mise en application de l'accord du 28 avril 2016.
 - Pour les salarié·es intermittent·es ayant eu à faire face à une pathologie lourde, il nous faut obtenir la création d'un dispositif de sécurité sociale professionnelle permettant la prise en charge sur le modèle du temps partiel thérapeutique des salarié·es permanent·es, et qui devra être pris en compte dans l'ouverture des droits à l'assurance chômage.
 - Enfin, nous devons obtenir une revalorisation de toutes les allocations de montant fixe (allocation journalière minimale, allocation plancher, actuellement à 38€/jour en annexe 8 et 44€/jour en annexe 10, allocation de fin de droits...). Cette revalorisation doit suivre à minima celles des allocations chômage, elle-même devra prendre en compte l'inflation

En matière d'assurance chômage, la CGT Spectacle rappelle son attachement aux principes fondateurs qui ont conduit à sa création et défend particulièrement l'existence garantie par la loi de règles d'indemnisation spécifiques pour les artistes et technicien·es intermittent·es du spectacle annexées au régime général et reposant sur le principe de la solidarité interprofessionnelle, comme le principe d'une négociation spécifique des règles d'indemnisation chômage pour ces professions. Sur ce dernier point, la CGT Spectacle demande que l'Etat assure au Comité d'experts les moyens de sa mission avant et après la négociation spécifique pour garantir la loyauté de cette négociation.

Le régime d'assurance chômage ayant vocation à répondre aux situations de « privations d'emploi » qu'elles soient volontaires ou non, la CGT Spectacle initiera une réflexion pour transposer ce principe au sein des annexes VIII et X.

La CGT Spectacle reprend ses revendications actées au sein de l'accord du 21 janvier 2019 et revendique également de nombreuses avancées sociales détaillées dans le présent document.



3. Les Congés Spectacles

Comme dans toutes nos caisses sociales, la CGT Spectacle revendique une gestion paritaire de la caisse des Congés Spectacles qui demeure aujourd'hui administrée exclusivement par les organisations patronales. Nous revendiquons également l'abandon des plafonds et de l'abattement forfaitaire afin que ni les droits à congés, ni les cotisations sociales afférentes ne soient minorés pour les salarié·es intermittent·es ressortissant·es de la caisse.

La CGT Spectacle revendique :

- Une gestion paritaire de la caisse des congés spectacles ;
- L'abandon des plafonds et de l'abattement forfaitaire minorant les droits afférant aux congés.

4. La création d'un fonds mutualisé employeur, outil de conquête de nouveaux droits sociaux pour les salarié·es intermittent·es

Les salarié·es intermittent·es du spectacle ne bénéficient d'aucune rémunération liée à l'ancienneté ou l'expérience acquise, que ce soit dans la fonction, la branche professionnelle ou le secteur du spectacle, pas plus que de courbe de carrière. Nous revendiquons donc la création dans toutes les branches du spectacle de dispositifs permettant une valorisation de la rémunération en lien avec l'ancienneté et l'expérience acquise, tant dans la fonction, dans la branche, que dans l'intégralité des secteurs du spectacle vivant et enregistré, adapté aux salarié·es intermittent·es. Ces dispositifs devront permettre la prise en compte de l'ancienneté et de l'expérience acquise par les salarié·es au titre de leurs contrats en CDD-U, lors d'une embauche en CDI ou CDD de droit commun, et inversement.

Par ailleurs, une grande partie de nos activités de création, d'acquisition d'expériences et d'adaptation aux évolutions technologiques reposent sur du travail invisible. Contrairement à celles et ceux qui estiment que cela relève de l'allocation chômage, nous revendiquons que ce travail soit rémunéré en salaire.

Afin d'assurer la création et la gestion de ces dispositifs et le versement de ces éléments de rémunération (ancienneté, expérience, travail invisible) ainsi que pour assurer l'adaptation, au bénéfice des salarié·es intermittent·es, de droits acquis aux permanent·es (indemnité complémentaire maladie liée à l'ancienneté, prise en charge obligatoire des frais de transports publics, prime de transport, forfait mobilités durables, etc.), il faut créer de la cotisation sociale mutualisée. La question de la création d'un fonds mutualisé employeur se pose donc.

Nous avons œuvré à faire entrer du travail invisible et de la transférabilité des droits dans le champ de la présomption de salariat et des conventions collectives. C'est le cas des dispositions conventionnelles sur le droit à répétition dans les bals de la CCNSVP. Cette conquête n'a pu voir le jour.



La création d'un ou de fonds mutualisé employeur est donc, pour les salarié·es intermittent·es, un objectif décisif dans la construction de nouveaux droits sociaux attachés à la personne et transférables. Ces principes sont consubstantiels au projet confédéral de création d'une Sécurité Sociale Professionnelle.

Certaines caisses sociales ont, d'ores et déjà, un fonctionnement permettant et la mutualisation de la cotisation entre employeurs et la garantie, pour le ou la salarié·e, du bénéfice des droits sociaux, indépendamment de sa présence à une date donnée dans une entreprise déterminée. Citons, à titre d'exemple, le fonctionnement de Thalie Santé (prévention et santé au travail), de l'Afdas (formation professionnelle), de la caisse des Congés Spectacles (congés payés), ou d'Audiens Santé Prévoyance (prévoyance dont complémentaire santé).

Il est possible, réaliste et – donc ! – nécessaire de revendiquer la création d'un fond mutualisé employeur, basé sur des principes de gestion paritaire afin de permettre la création et la gestion de nouveaux droits sociaux attachés à la personne du ou de la salarié·e intermittent·e.

La CGT Spectacle revendique un droit à l'ancienneté et la reconnaissance de l'expérience acquise pour intermittent·es dans tous les secteurs du spectacle sous la forme d'un fonds mutualisé.

Plus généralement, elle soutient la création de droits nouveaux transférables d'un contrat à l'autre, d'une branche à l'autre et est donc favorable à la création de fonds mutualisés.

5. Une retraite permettant de vivre longtemps et dignement

E. Macron a abandonné sa réforme "systémique", universelle des retraites pour une réforme "paramétrique", l'idée étant comme toujours de travailler plus longtemps, seule solution à la "soutenabilité du système". A force de reculer l'âge de la retraite, c'est le droit à accéder à une retraite pour vivre longtemps et dignement qui est remis en cause. Cette réforme doit être combattue. Nous devons être particulièrement attentif·ves sur les effets induits d'un nouveau recul de l'âge sur nos professions, y compris pour les artistes auteur·es. Elle pourrait également être l'occasion de revenir sur les régimes dits "spéciaux" de retraite qui bénéficient dans nos secteurs aux salarié·es de l'Opéra National de Paris et de la Comédie Française.

Dans la logique des principes fondateurs de la sécurité sociale, la CGT continue de défendre un système par répartition, à prestations définies, assis sur un principe de solidarité intergénérationnelle et financé par la cotisation sociale sur l'intégralité du salaire. Elle revendique un taux de remplacement minimum de 75% sur salaire brut et en aucun cas inférieur au SMIC, un droit à la retraite pour tout·es les salarié·es à 60 ans, l'indexation de la pension sur le salaire moyen, un droit de départ à la retraite anticipé en cas de travaux pénibles.



Le combat pour une retraite décente dans nos professions est plus que jamais d'actualité. Les carrières discontinues, la faible progression des salaires et les inégalités entre les femmes et les hommes conduisent de nombreuses travailleuses et nombreux travailleurs à ne bénéficier que du minimum contributif au moment de la liquidation de la retraite. Une réforme des retraites est nécessaire mais doit être inspirée par un projet social inscrivant le droit au repos comme un fondement et par une volonté d'amélioration des conditions de vie des pensionné·es.

La Fédération CGT Spectacle revendique en particulier :

- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que toute mesure tendant à corriger les inégalités ;
- La suppression de l'abattement pour frais professionnel·les qui grève les retraites des artistes et technicien·nes du spectacle ;
- La préservation des régimes spéciaux de la Comédie Française et de l'Opéra National de Paris ;
- La préservation de la mission confiée à Audiens en matière de gestion des retraites complémentaires des salarié·es du spectacle tout en construisant les conditions d'une convergence avec les artistes auteur·es ;
- La conservation des règles de prise en compte des périodes de chômage indemnisées dans le calcul des annuités et des pensions ; la prise en compte des allocations chômage dans la prise en compte des 25 meilleures années dans le cadre de la retraite de base ;
- La préservation de l'action sociale des caisses de sécurité sociale et de retraite complémentaire ;
- L'assujettissement des allocations spécifiques de solidarité des intermittent·es aux cotisations de retraites complémentaires.

E - Pour une transformation du travail et de nos conditions de travail

1. La transition écologique au cœur de la transformation du travail

Le rapport du groupe de travail II du 6ème rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) sur les effets du changement climatique et l'adaptation, sorti le 28 février 2022, nous rappelle l'urgence climatique et appelle à agir à tous les niveaux dans les trois ans. Le changement climatique est là, la température globale de la planète a déjà augmenté de 1,1 °C par rapport à l'ère pré-industrielle. Quels que soient les scénarios envisagés, une augmentation limitée à 2 °C apportera son lot de dommages irréversibles aux écosystèmes et aux sociétés humaines. Les populations fragiles et précaires sont les plus exposées aux conséquences du réchauffement et la nécessaire adaptation n'est pas commencée. En France, l'autorité environnementale estime dans son rapport 2021, rendu public en mai 2022, que : « La transition écologique n'est pas amorcée ».



Les secteurs de la Culture représentent, en 2020, 2,2% du produit intérieur brut (PIB) de l'ensemble de l'économie. Au-delà de sa contribution directe aux émissions induites par l'activité économique, la Culture est interdépendante de tous les secteurs visés par la limitation des émissions des Gaz à Effet de Serre (GES). Nous affirmons néanmoins que nos secteurs d'activités doivent et peuvent se transformer !

À cet effet, nous devons impulser de profonds changements dans nos façons de travailler afin d'intégrer l'indispensable réduction des GES dans nos pratiques. Mais la transition écologique ne peut se contenter d'être un simple empilement de mesures coercitives, de "verdissement" ou de décisions des seuls patrons. Elle doit intégrer les enjeux d'organisation du travail, de santé, de sécurité et de prévention au travail, de réduction des risques psycho-sociaux et professionnels, et favoriser la prise de conscience, l'épanouissement et le bien-être de toutes et tous, au travers notamment de transformations décidées et portées collectivement.

La Fédération CGT Spectacle revendique, à cet effet, que les professionnel·les qu'elle représente, ainsi que toutes les organisations représentatives, soient étroitement associées aux décisions qui doivent être prises. Les bouleversements à venir vont engendrer des changements structurels majeurs dans nos processus de travail et transformer profondément le travail lui-même. Nous avons des propositions à formuler et nous devons veiller à ce que les travailleurs et travailleuses de nos secteurs, souvent parmi les premier·es alerté·es et concerné·es par ces questions, ne soient ni perdant·es, ni sacrifié·es, lors de ce processus à venir.

Afin d'inciter et/ou de contraindre au respect de normes ambitieuses en matière de transition écologique, nous proposons de mettre en œuvre les mesures suivantes :

- Créer, développer et rendre obligatoire des formations qualifiantes pour toutes les catégories de professionnel·les du secteur.
- Généraliser le partage de connaissances et d'expériences sur ces questions.
- Exiger la mise en place d'outils d'analyse efficaces, adaptés à nos secteurs, intégrant l'étude du respect des dispositions conventionnelles, des normes sociales, de l'implication dans la réduction des risques professionnel·les.
- Rendre obligatoire l'établissement systématique du bilan carbone de nos activités.
- Contraindre, sur la base de ces bilans, les plus gros pollueurs/émetteurs de GES parmi nos employeurs à réduire rapidement leur impact.
- Mettre en place des solutions pour limiter les GES dans nos activités, comme par exemple :



- Adapter l'offre de restauration collective : réduction de la part carnée, augmentation des légumineuses, favorisation des circuits courts, des produits biologiques et/ou de saison...
- Réfléchir à l'adéquation de la taille des événements aux enjeux d'emploi et de politique culturelle.
- Prendre en compte l'impact des modes de déplacements des équipes (et du public) et favoriser (infrastructures et/ou politique tarifaire) les modes de déplacements collectifs et les mobilités actives.
- Imposer des normes ambitieuses en termes d'isolation thermique et de performance énergétique des bâtiments neufs et existants.
- Favoriser les productions artistiques "circuit-court et temps long", permettant d'éviter des temps et des coûts de transports inutiles et favorisant l'allongement du temps d'exploitation des œuvres.
- Mettre en place l'éco-conditionnalité des aides publiques dans le secteur des Arts et de la Culture.
- Favoriser dans nos secteurs, notamment par le déblocage de crédits dédiés, les projets ayant pour but d'expérimenter des processus de travail favorisant une transition écologique inclusive et respectueuse de l'environnement social des travailleurs et travailleuses.
- Rendre accessible à chaque professionnel·le de nos secteurs, qu'il ou elle soit salarié·e permanent·e, intermittent·e ou travailleur·euse indépendant·e, les droits à la prise en charge obligatoire des frais de transports publics, la prime de transport et le forfait mobilités durables.
- Élargir à tou·tes les salarié·es la possibilité - aujourd'hui réservée aux seuls CSE - de se saisir du droit d'alerte en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement.
- Favoriser et encourager par tous moyens les pratiques professionnelles consistant à limiter la production de déchets et à allonger le cycle de vie des appareils et matériaux. Citons, à titre d'exemple, les recycleries d'art, matériauthèques et outillothèques, l'abandon et/ou la limitation de l'usage des consommables en plastique et/ou à usage unique (vaisselle, couverts, verres, nappes, serviettes, stylos...), l'éco-conception des décors et la standardisation des éléments de structures de bases de ceux-ci, afin de faciliter leur réemploi ou encore la lutte contre l'obsolescence programmée.



- Imposer la négociation dans toutes les branches et les grosses entreprises de la prise en compte de ces questions (nouveaux postes, temps de préparation et de finition rallongeant les contrats des CDD, impact sur les questions de santé...)
- Proposer une négociation interbranche à la FESAC pour un plan d'action, sur le modèle du plan d'action pour l'égalité femmes/hommes

Nous revendiquons enfin la création de CCHSCT-E de branches ou interbranches pour les secteurs du spectacle vivant et enregistré, public ou privé, en pointant une capacité de coordination avec les CCHSCT déjà présents dans l'audiovisuel et le cinéma, afin de représenter et de couvrir l'intégralité des salarié-es de ces secteurs. Ces organisations paritaires devront avoir pour compétences, notamment, les questions liées à :

- La prévention et à la protection de la santé et de la sécurité des salarié-es ;
- L'amélioration des conditions de travail ;
- L'observance des prescriptions législatives et réglementaires adoptées dans ce but ;
- L'analyse des risques professionnel·les et environnementaux auxquels peuvent être exposés les salarié-es ;
- L'analyse et le suivi de la mise en œuvre par les entreprises des processus de réduction des émissions de GES et de toutes politiques visant à mettre en œuvre la transition écologique.

Nous mettons en place : une commission chargée de produire des propositions de critères objectifs de réduction des GES dans nos secteurs, cette commission examinera les propositions des associations et groupes ayant travaillé sur ces questions jusqu'ici.

La CGT Spectacle se veut particulièrement volontariste et force de propositions en matière de transition écologique. La Fédération CGT Spectacle revendique, à cet effet, que les professionnel·les qu'elle représente, ainsi que toutes les organisations représentatives, soient étroitement associées aux décisions qui doivent être prises en la matière. La CGT Spectacle fait connaître dans ce document d'orientation les revendications précises qu'elle entend défendre auprès des employeurs et des pouvoirs publics.

2. S'emparer des enjeux de travail et de santé

Indéniablement les questions de travail et de santé ont un lien étroit. Il serait incorrect de réduire le « travail » au travail salarié, ou à l'emploi ou au travail de commande, puisque le travail est partout et traverse la société, que ce soit dans la sphère privée ou publique. Le travail domestique, associatif, syndical en sont de bons exemples. En ce qui concerne le travail salarié ou le travail d'artistes auteur es, nous avons parfois tendance à aborder le syndicalisme en interrogeant les



conditions de travail, la rémunération ou encore la précarité réelle causée dans certaines situations. Et le « travail » dans tout ça ? Existe-t-il des endroits permettant aux salarié·es d'échanger sur le « travail », un lieu pour échanger sur les savoir-faire, les expériences mais aussi sur les représentations individuelles et collectives ? Aux situations de souffrance des salarié·es qui surviennent dans bons lieux de spectacles, d'entreprises audiovisuelles, dans nos conservatoires, ou dans le secteur de l'animation, des crèches et du sport, notre réponse syndicale est souvent « utilitariste ». Nous dénonçons à juste titre les environnements de travail pathogènes, la détérioration des conditions de travail mais oublions que les risques psychosociaux ne peuvent être combattus sans que soit abordée la question du « travail ».

Dans un processus de reconstruction, il est nécessaire que les salarié·es se réemparent de ce qu'ils et elles considèrent comme le travail « bien fait » ou l'exercice adéquat du métier. Face à une situation de souffrance au travail, notre réponse ne peut donc pas être seulement de saisir la médecine du travail ou l'ARACT. L'organisation syndicale doit offrir aux salarié·es un lieu d'expression leur permettant d'échanger et de se réemparer du travail. De cette démarche découle nécessairement une action syndicale éloignée d'un syndicalisme de délégation qui peut caractériser notre organisation. Cela ne doit pas nous priver de réfléchir aux « outils » dont nos secteurs ont besoin pour mener des actions de prévention pour nos professions.

Les salarié·es, quelle que soit la taille de leur employeur ou la nature de leur contrat de travail, doivent pouvoir accéder à un Comité d'Hygiène, de Sécurité, des Conditions de Travail et Environnementales (CCHSCTE) dans toutes nos branches. En dehors des branches de la production audiovisuelle et du cinéma, tout reste à faire. Ces CCHSCTE à créer pourront avoir un périmètre de branche comme d'interbranches, ou tout autre périmètre pertinent permettant de conduire notamment une action de prévention efficace, sans empiéter pour autant sur les prérogatives des comités déjà existants.

La médecine du travail doit également constituer un outil de prévention pour nos professions, à travers le suivi médical des salarié·es, des actions de terrain, et l'observation de l'exercice des métiers. À ce titre, il est essentiel que nous continuions à défendre un service interentreprises de prévention et de santé au travail adapté aux spécificités des professions du spectacle. Nous défendons toujours notre agrément national pour les intermittent·e·s du spectacle tout en étant attentif·ves à ce que des actions de Thalie Santé soient conduites sur les territoires en matière de prévention et d'observation à l'égard des professions de son champ.

Face à la recrudescence des RPS, la CGT Spectacle devra offrir aux salarié·es un lieu d'expression leur permettant d'échanger et de se réemparer du « travail ».

En matière de prévention et de sécurité au travail, la CGT Spectacle revendique la mise en place de CCHSCTE de branches ou interbranches.



Elle défend un service interentreprises de prévention et de santé au travail adapté aux spécificités des professions du spectacle.

F. Nous voulons prendre la parole

1. Pour une démocratie sociale pour toutes et tous les travailleur·euses

Pour l'heure, de nombreux·euses travailleur·euses de nos secteurs ne participent pas à la démocratie sociale et ne peuvent défendre via leurs délégué·es leurs conditions de travail.

C'est le cas des salarié·es intermittent·es du spectacle, qui, au regard des critères retenus par la loi ne remplissent pas, la plupart du temps, les conditions pour devenir électeur·trices et être éligibles en tant que représentant·es au comité social et économique. Dès lors qu'ils sont éligibles, c'est leur capacité d'exercer leur mandat pendant sa durée qui est remis en cause en raison de la durée courte de leurs contrats de travail.

Cette situation est partagée par d'autres travailleur·euses précaires. Les solutions à ces problématiques ne sauraient être strictement catégorielles et doivent faire l'objet d'une réflexion interprofessionnelle pour garantir des droits à la démocratie sociale à toutes et tous les salarié·es confronté·es à la précarité. Nous continuerons à défendre au niveau fédéral dans nos conventions collectives, les accords d'entreprises et les protocoles d'accord préélectorales une baisse du nombre d'heures requises pour être électeur·trices et éligibles pour les salarié·es intermittent·es.

Quelle démocratie sociale pour les artistes auteur·es ? Aujourd'hui, une multitude d'organisations ayant des statuts pluriels (syndicats, associations professionnelles, sociétés d'auteurs, etc.) revendique de représenter leurs intérêts. En l'absence de critère de représentativité défini par la loi, les professions avancent fragmentées sans parvenir à un syndicalisme rassemblé.

Au-delà de la question de la représentativité, il n'existe pas à ce jour de cadre de la négociation collective permettant de faire progresser les droits sociaux des artistes auteur·es.

Au-delà des élections professionnelles qui doivent avoir lieu pour le conseil d'administration de l'AGESSA-Maison des artistes, qui ne sont pas en tant que telles des critères de représentativité, la profession a besoin d'un débat collectif pour avancer sur sa représentation. La Fédération CGT Spectacle défend l'idée d'une représentativité des artistes auteur·es articulée autour des syndicats dont le poids serait défini, par catégorie d'artistes auteur·es, sur la base d'élections professionnelles nationales.



En matière de démocratie sociale, la CGT Spectacle défend :

- L'aménagement des règles d'électorat et d'éligibilité des salarié-es intermittent-es du spectacle dans les accords et protocoles d'accords préélectoraux ;
- Un droit à la négociation collective des artistes auteur-es ;
- Des élections professionnelles pour les artistes auteur-es au sein de l'AGESSA – Maison des Artistes ;
- Une mesure de représentativité des organisations syndicales des artistes auteur-e.

2. La défense de la place de nos syndicats et de notre représentativité syndicale

Plusieurs tendances de fond sont susceptibles de compromettre à moyen terme la capacité de faire entendre la voix des professionnel·les du spectacle vivant et enregistré, de l'animation, du sport et des acteurs du lien social et familial. La volonté assumée d'Emmanuel Macron de nier les organisations syndicales comme acteurs légitimes de représentation des intérêts travailleur·euses se manifeste à divers niveaux. Le paritarisme a glissé vers du tripartisme avec une présence accrue de l'Etat dans la gouvernance des organismes sociaux (dans la formation professionnelle en particulier) ou avec une forme de paritarisme très administrée où toutes les orientations stratégiques sont prises par l'Etat au regard principalement d'objectifs de réduction de la dépense publique. Au niveau de la négociation collective, les choses ne sont guère différentes, l'Etat impose sa ligne au niveau national sur toutes les discussions stratégiques (notamment sur l'assurance chômage). Idem pour les négociations de branches. Les gouvernements successifs ont imposé des fusions administratives afin de réduire le nombre de conventions collectives entraînant de facto des menaces sur les droits individuels et collectifs des salarié-es. Si nous ne sommes pas attentif·ves et revendicatif·ves face à ce processus, il est probable que ces regroupements de branches conduisent à des cadres de négociation collective qui ne se calquent plus sur nos différentes filières d'activité. Il est donc essentiel que nous déterminions collectivement la stratégie fédérale lorsqu'une fusion de convention collective est en discussion. Nous devons également intégrer dans nos réflexions la place que prend la sous-traitance dans nos métiers et quel encadrement conventionnel est le plus pertinent pour circonscrire le phénomène.

Dans le même sens que la restructuration des branches, confrontés aux logiques libérales, nos organismes sociaux sont appelés à intégrer de nouveaux secteurs d'activité et à grossir. Dans cette situation, c'est la capacité de nos syndicats à faire valoir les spécificités des professions qu'ils représentent qui est interrogée et fragilisée. La Fédération doit à nouveau initier un débat sur le périmètre que nous souhaitons avoir pour nos institutions sociales, comme pour nos conventions collectives et réfléchir à ce que ça implique sur notre organisation au sein de la CGT. Nous ne pourrions faire l'économie d'un débat sur quel outil syndical est le plus pertinent pour continuer à faire entendre la voix des professionnel·les de nos secteurs.



A travers ces regroupements, c'est aussi la représentativité de notre fédération qui est mise à l'épreuve. Il est nécessaire de reposer nos fonctionnements fédéraux sur le suivi des élections du personnel dans nos secteurs afin de vérifier de la conformité des procès-verbaux d'élections et d'assurer le suivi au fil de l'eau des résultats dans les branches. Nos résultats dans les branches doivent servir de base à un travail d'orga, avec les syndicats fédérés, permettant notre déploiement syndical.

Notre représentativité syndicale dépend avant tout de notre capacité à implanter des sections syndicales dans les entreprises. Pour cela, il nous faut pouvoir aller à la rencontre des salarié·es, en amont des élections professionnelles, ce qui n'est possible qu'avec l'aval de l'employeur. C'est pourquoi, il nous semble indispensable, en particulier dans les TPE, de gagner un droit interprofessionnel permettant aux organisations syndicales d'organiser des réunions syndicales dans l'entreprise sans avoir besoin de recueillir l'aval de l'employeur.

Au cours de ce mandat, la Fédération devra poursuivre débat sur le périmètre que nous souhaitons avoir pour nos institutions sociales, comme pour nos conventions collectives et réfléchir à ce que ça implique sur notre organisation au sein de la CGT.

Nous soutiendrons auprès de la confédération l'importance de gagner un droit interprofessionnel permettant aux organisations syndicales d'organiser des réunions syndicales dans l'entreprise opposable à l'employeur.

3. À la conquête de nouveaux droits syndicaux

Pouvant difficilement être éligibles, les artistes et technicien·nes intermittent·es du spectacle sont de facto privés de droits syndicaux. Lorsqu'ils ou elles militent, notamment pour négocier leurs conventions collectives, ils ou elles le font gratuitement, sur un temps durant lequel ils ou elles ne peuvent pas travailler. La réglementation d'assurance chômage ne leur reconnaît pas, par ailleurs, la possibilité de déclarer des heures pour exercer un mandat syndical. Toute comparaison gardée, la profession d'artistes auteurs est également totalement privée de droits syndicaux. Il est donc nécessaire de revendiquer l'instauration de droits syndicaux tant dans nos conventions collectives qu'au niveau interprofessionnel, opposables même en période de privation d'emploi, garantissant une rémunération aux intermittents du spectacle et aux artistes auteurs durant l'exercice de représentations syndicales.

Par souci d'équité entre les salarié·es permanent·es et intermittent·es, et pour faire vivre la démocratie sociale à tous les niveaux, nous revendiquons que soient considérées comme des heures de travail effectif, les heures de délégation des délégué·es syndicaux·les et dans les IRP effectuées par des salarié·es intermittent·es dûment mandaté·es par leurs organisations syndicales. De même, doivent également être assimilées à du travail effectif les situations suivantes :



- La participation aux instances paritaires d'organismes sociaux (Afdas, Audiens, Thalie Santé, FNAS...), sur mandat d'une organisation syndicale ou aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional au titre des conventions collectives des branches du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel (CPNEF, CHSCT de branche...);
- La participation aux congrès des organisations syndicales, à concurrence de 5 jours rémunérés par an, par organisation et par établissement ;
- L'exercice du mandat syndical électif dans une organisation syndicale : à concurrence de 5 jours par an, sur convocation écrite de leurs organisations syndicales, aux salarié·es membres des organismes nationaux, régionaux ou départementaux désigné·es conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils ou elles sont investi·es.

La CGT Spectacle continue de revendiquer des accords sur les droits et les moyens syndicaux dans les entreprises du secteur qui en sont actuellement dépourvus (Philharmonie de Paris, Opéra National de Paris, Théâtre National de Strasbourg, etc.).

La CGT Spectacle revendique :

- L'instauration de droits syndicaux opposables même en période de privation d'emploi, garantissant une rémunération aux intermittents du spectacle et aux artistes auteur·es durant l'exercice de représentations syndicales ;

La CGT Spectacle continue de revendiquer des accords sur les droits et moyens syndicaux dans les EPIC qui en sont dépourvus.

4. Revendiquer davantage de droits pour les élu·es

Les ordonnances Macron de 2017 continuent de produire leurs effets dévastateurs. La création d'une instance unique du personnel, le Comité Social et Économique a conduit à une confusion des différentes missions jusqu'alors exercées par les délégué·es du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT. A cela s'est ajouté la réduction drastique du nombre d'élus·es et d'heures de délégation alloués au CSE. Si nous sommes parvenus à maintenir certains moyens au sein de nos conventions collectives, les secteurs du spectacle vivant et enregistré, de l'animation, du sport et des acteurs du lien social et familial ont tout de même souffert de la réforme, avec comme conséquence une dégradation de la représentation collective dans l'entreprise.

C'est pourquoi la fédération CGT du Spectacle sera à l'offensive pour réclamer dans ses conventions collectives, ses accords d'entreprise et ses protocoles d'accords préélectoraux une amélioration des moyens alloués aux instances représentatives du personnel y compris la mise en place de représentants de proximité (RP).



5. Partout, nous nous exprimons sur les territoires

Avec le financement très important de la Culture par les collectivités territoriales, il est essentiel de peser sur les politiques culturelles sur les territoires. Nous continuons à revendiquer la mise en place d'instances de dialogue social, déclinaison du Conseil National des Professions du Spectacle (CNPS) sur tous les territoires. Plusieurs COREPS ont été mis en place suite au mouvement des occupations du printemps. Nous devons désormais œuvrer pour que ceux-ci traitent des sujets qui nous intéressent véritablement. Nous devons également obtenir des droits et des moyens pour siéger dans ces instances.

La CGT Spectacle revendique l'instauration dans toutes les régions et leurs déclinaisons territoriales d'instances partout, en respectant la représentativité des organisations syndicales, pour échanger sur les politiques d'aides déconcentrées, les politiques culturelles menées par les collectivités territoriales, la situation de l'emploi dans le spectacle enregistré et spectacle vivant, les politiques de soutien à l'emploi au niveau local, la lutte contre le travail illégal, la structuration du secteur ou encore la formation professionnelle (COREPS, Commission de lutte contre le travail illégal...).

La CGT Spectacle défend la mise en place d'instances de concertations avec les organisations représentatives des salariés dans tous les territoires.

G. Les activités sociales et culturelles, moteurs d'émancipation

Notre syndicalisme est celui de l'émancipation des travailleuses et travailleurs. Le droit aux « vacances » et aux activités sociales, culturelles et sportives doit donc demeurer au cœur de notre projet en faveur de toutes et tous les travailleuses et travailleurs quelle que soit leur situation vis-à-vis de l'emploi. Garantir collectivement aux travailleuses et travailleurs précaires de nos secteurs d'y accéder.

Il reste beaucoup à faire pour que chaque travailleur·euse de nos secteurs puisse accéder à des vacances ou encore à des activités sociales, culturelles et sportives. Les artistes auteur·es n'ont aujourd'hui droit à rien quand de nombreux secteurs composés de TPE ne disposent pas d'outils mutualisés et ne prévoient donc rien pour faciliter l'accès aux vacances et activités sociales et culturelles à l'égard des leurs salarié·es.

Comme nous l'avons initié dans certaines branches, il nous faut poursuivre notre conquête dans toutes les branches pour gagner des droits mutualisés qui, financés par la cotisation sociale, permettent à chacune et chacun d'accéder à des vacances et à des activités sociales, culturelles et sportives pour toutes et tous les travailleurs·euses quels que soient leur statut ou le secteur de nos champs.

Loin des logiques du marché, nous pourrons y défendre l'accès à des œuvres dans leur diversité et



développer des offres de séjour équitables et responsables tant en matière sociale qu'en matière environnementale.

La CGT Spectacle revendique pour tou·tes s les travailleurs·euses quels que soient leur statut ou le secteur de nos champs et défendra dans les branches la mise en place de droits mutualisés pour gagner ces droits.



III. SE MOBILISER POUR GAGNER L'UNIVERSALISME DES DROITS ET L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

A. L'éga-conditionnalité des aides

Tous nos secteurs d'activité (hormis l'audiovisuel privé, et encore) dépendent fortement des financements publics. Partant de ce constat, la question doit être posée de savoir comment ces financements publics concourent, ou pas, à la réalisation de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans nos champs. Ainsi que le préconise un rapport de 2016 du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, "l'argent public doit non seulement ne pas conforter les stéréotypes de sexe mais au contraire constituer un levier pour agir contre ces derniers". Au-delà de la lutte nécessaire contre les stéréotypes, **nous revendiquons que les financements publics** (qu'ils proviennent de l'Etat ou des collectivités territoriales) **deviennent un outil pour obtenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Des initiatives, fort louables, ont déjà été prises dans ce sens ces dernières années, grâce à l'impulsion de notre fédération et de collectifs féministes, pour lutter contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (qu'il s'agisse des dispositifs mis en place au CNC ou du plan d'action contre les violences sexistes et sexuelles dans le spectacle vivant, lancé par le ministère de la Culture en novembre 2021). Mais l'éga-conditionnalité doit maintenant aller au-delà du périmètre de lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour s'étendre à tout le périmètre de l'égalité professionnelle. **Nous exigeons que pas un euro d'argent public ne vienne financer un projet qui ne respecte pas l'égalité entre les femmes et les hommes**, qu'il s'agisse :

- De la **parité** : à l'instar des bonifications du fonds de soutien du CNC, nous revendiquons la mise en place d'un tel dispositif à l'échelle de toutes les subventions publiques accordées aussi bien dans le champ du spectacle enregistré que du spectacle vivant. Cette exigence de parité doit permettre d'arriver à une plus grande mixité dans les équipes de travail ;
- De l'**égalité salariale** : l'éga-conditionnalité doit aussi être un outil mis au service de l'égalité de rémunération. Tous les rapports de branche de nos secteurs démontrent que les femmes restent moins bien payées que les hommes. Là encore, la puissance publique a un rôle à jouer via l'octroi des subventions et autres aides (qu'il s'agisse d'aides "en direct" ou allouées via des organismes comme le CNC, l'ASTP ou le CNM) pour s'assurer que le principe "à travail de valeur égal, salaire égal" est bien respecté ;
- De la **place des femmes dans la création artistique** : si la liberté de création (et de diffusion) reste une valeur fondamentale à laquelle nous sommes bien évidemment attachés, il est important néanmoins d'interroger quelle est la place des femmes dans ce processus de



création. Qu'il s'agisse des œuvres écrites, composées, réalisées, mises en scène par des femmes, qu'il s'agisse des rôles de femmes au sein de ces œuvres, qu'il s'agisse aussi de l'image des femmes au sein de la production artistique, l'Etat, les collectivités territoriales, les fonds de soutien mais aussi les OGC ont un rôle important à jouer pour corriger un déséquilibre qui n'est plus acceptable.

La CGT Spectacle se mobilise pour gagner l'égalité entre les femmes et les hommes dans nos professions. La mise en œuvre de l'éga-conditionnalité des aides publics que nous revendiquons doit permettre d'atteindre cet objectif qu'il s'agisse de la parité, de l'égalité salariale ou de la place des femmes dans la création artistique.

B. L'égalité professionnelle, c'est possible !

En juin 2020 a été signé avec la FESAC un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur du spectacle vivant et enregistré, grâce à l'impulsion de notre fédération. Plus de deux ans après, nous devons poursuivre la bataille pour que ce plan vive et soit enfin décliné concrètement dans nos branches et les entreprises. Concrètement, cela signifie que **nous devons obtenir** :

- **L'égalité de rémunération** : nous avons déjà abordé brièvement ce point. Nous devons exiger de nos employeurs des actions fortes en la matière (ex : enveloppes de rattrapage) et agir également pour la revalorisation des salaires des métiers dits féminins, dont nous savons qu'ils existent aussi dans nos secteurs ;
- Une **meilleure observation des inégalités** à l'œuvre dans nos secteurs d'activité (volet n°1 du plan d'action). Un exemple : nous avons besoin d'une analyse genrée de la répartition par sexe dans les classifications : concrètement, où se situent les femmes dans l'échelle hiérarchique des salaires ? Obtenir de tels indicateurs permettra également de nourrir nos revendications quant aux trajectoires de carrière des femmes ;
- La **mixité dans nos métiers** : quand allons-nous enfin sortir du cliché de l'homme technicien et de la femme occupant un poste administratif ? Si les choses progressent, l'absence de mixité, ou une mixité très faible reste encore la norme, comme dans la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (au sein de laquelle 9 salariés intermittents sur 10 sont des hommes !). La mixité se travaille dès la formation initiale, et également dans la formation continue (nous pouvons saluer au passage les actions entreprises par notre OPCO, l'Afdas, dans ce domaine). Néanmoins, nous devons aller plus loin et agir pour que nos employeurs s'emparent de cette problématique dans leur politique de recrutement ;



- Une **meilleure articulation de temps de vie** : alors que la crise sanitaire a profondément et durablement affecté le monde du travail, nombreuses et nombreux sont les salarié·es de nos secteurs à ne plus vouloir travailler “comme avant”. Comment ainsi permettre aux salarié·es de nos secteurs (les femmes en premier lieu) de travailler avec les contraintes que nous connaissons (horaires atypiques, disponibilités les week-ends, lieux de travail éloignés du domicile, etc.) tout en menant une vie personnelle, familiale, la plus épanouie possible ? Des dispositifs doivent être mis en œuvre pour permettre aux salarié·es qui ont des enfants et qui effectuent des tournées ou des tournages, ou qui travaillent les soirs et les week-ends de pouvoir profiter de leur vie de famille (ex : financements de trajets supplémentaires pour eux et leur famille, financement d’une crèche le temps du projet, compensations plus importantes quand on travaille en soirée ou les week-ends, etc.) ;
- L’amélioration **des droits sociaux liés à la parentalité** : aux côtés de la CGT, nous devons continuer de nous mobiliser pour l’allongement des congés maternité et paternité, mais aussi leur meilleure prise en compte dans le cadre des annexes VIII et X de la convention d’assurance chômage, pour les salarié·es intermittent·es. Nous devons obtenir, enfin, que le congé paternité donne aussi droit à des heures d’affiliation ainsi qu’à l’aménagement du salaire de référence (ou SR) en salaire annuel de référence (ou SAR) pour que le fait d’accueillir un enfant ne soit pas plus pénalisé professionnellement. Mais travailler autour des questions de parentalité, c’est aussi s’attaquer au sujet de la maternité, que de nombreuses femmes vivent encore comme une menace pour leur carrière. Comment s’assurer que l’arrivée d’un enfant ne soit pas un frein dans la carrière d’une femme dans nos secteurs ? Des dispositifs concrets doivent être trouvés en la matière, tout en opérant un travail sur les mentalités : une femme qui devient mère ne devient pas moins compétente ou investie qu’un homme qui devient père.

Pour atteindre ces objectifs, nous devons tout d’abord “muscler” dans nos conventions collectives de branche les chapitres traitant de l’égalité professionnelle et agir aussi au niveau des entreprises. Pour rappel, la loi oblige les entreprises d’au moins 50 salarié·es en ETP à avoir un accord égalité professionnelle (ou un plan d’action). Dans les faits, de trop nombreuses entreprises n’en disposent pas encore. Un travail de recensement dans nos secteurs de ces entreprises devra être fait.

Pour parvenir à l’égalité professionnelle, la CGT Spectacle devra obtenir l’égalité de rémunération qui passe par la revalorisation des métiers féminins, une meilleure observation des inégalités à l’œuvre dans nos secteurs d’activité, parvenir à une plus grande mixité dans nos métiers en mobilisant la formation initiale et continue notamment, et à une meilleure articulation des temps de vie, et enfin gagner l’amélioration des droits sociaux liés à la parentalité.



C. Violences sexistes et sexuelles : mettre fin à l'impunité.

Depuis 2017 et l'affaire Weinstein, de nombreuses actions ont été engagées dans nos secteurs d'activité. Le cinquième volet du plan d'action signé en juin 2020 aborde ce point, et nous pouvons nous féliciter qu'une des mesures préconisées, à savoir la création d'une cellule d'écoute psychologique et juridique, gérée par le groupe Audiens, mise en œuvre pour les victimes et les témoins de violences sexistes et sexuelles, grâce au financement du ministère de la Culture. Une de nos missions sera de **s'assurer de la pérennité de ce financement, et donc de la pérennité de la cellule**. Au-delà du financement, pour que l'outil vive, nous devons continuer de **communiquer largement auprès des salarié·es** du spectacle vivant et du spectacle enregistré sur l'existence de cette cellule.

Nous devons également poursuivre le travail qui consiste à **mettre les employeurs face à leurs responsabilités** en la matière (à commencer par l'obligation de résultat concernant la santé et la sécurité au travail). Cela passe par la **négociation d'accords** de branche (ainsi que d'accords d'entreprise là où c'est possible) en la matière, qui abordent tant le volet "prévention" que le volet "sanction". La prévention est bien entendu indispensable (information/sensibilisation des salarié·es quant à leurs droits en la matière et aux risques auxquels ils s'exposent en cas d'actes répréhensibles), et un travail important devra notamment être mené dans les mentalités autour de l'articulation entre les concepts de "présomption d'innocence" (dont nous rappelons qu'il n'existe que dans le droit pénal et nullement dans le droit du travail) et la "présomption de sincérité" des victimes. Autrement dit, nous devons rappeler, encore et toujours, que **le temps de la justice n'est pas celui de l'entreprise**, et qu'un employeur ne peut pas se retrancher derrière l'attente (longue) d'une décision de justice au tribunal correctionnel ou en cour d'assises pour mettre un terme aux violences sexistes et sexuelles perpétrées dans sa structure. Le temps des bonnes intentions en la matière est révolu. Une personne reconnue responsable de violences sexistes et sexuelles doit être écartée du collectif de travail.

Parallèlement au volet disciplinaire à l'encontre des responsables de violences sexistes et sexuelles, nous devons poursuivre le **travail d'accompagnement des victimes**. Comment inciter les victimes à agir en justice, si elles le souhaitent ? Au-delà des problématiques propres aux ministères de l'Intérieur et de la Justice (forces de l'ordre pas encore suffisamment formées au recueil de la parole, lenteur de la justice, etc.), nous savons que beaucoup de victimes renoncent à une action en justice faute de pouvoir la financer, d'autant plus dans nos secteurs où la précarité est courante (notamment chez les intermittent·e·s du spectacle). Quels dispositifs pouvons-nous imaginer et déployer pour que l'aspect financier ne soit pas un frein ?

Enfin, un important chantier de **formation des référent·es en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** devra être mené. Pour rappel, ce mandat de référent a été créé par la loi du 5 septembre 2018 "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" (entrée en vigueur le 1er janvier 2019), qui impose au représentant·es du personnel élu·es au CSE de désigner



en leur sein un·e référent·e. La loi ne précise ni les missions du ou de la référent·e, ni les moyens supplémentaires qui lui seraient donnés pour porter au mieux ce mandat. Il nous appartient donc 1) de former les référent·es qui ont été élu·es sur liste syndical 2) de revendiquer davantage de moyens pour faire vivre ce mandat (augmentation de la délégation d'heures, moyens de communication spécifiques et confidentiels, etc.).

C'est dans cette logique que les secteurs de la production audiovisuelle, à travers leurs CCHSCT, ont élaboré un guide à destination des professionnel·les et des entreprises, réunissant la théorie, le droit et des exemples concrets pour permettre à chacun.e de se saisir de ces problématiques sur les lieux de tournage de post-production en particulier.

Mobilisée contre toutes les violences sexistes et sexuelles, la CGT Spectacle poursuivra ses actions menées en matière de prévention et d'accompagnement des victimes. Elle initiera aussi des formations à destination des référent.es en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.



IV. NOTRE OUTIL SYNDICAL

A. Notre organisation fédérale

La Fédération CGT du Spectacle réaffirme son attachement à sa structuration autour de syndicats nationaux, de syndicats organisés sous forme d'unions et de syndicats d'entreprises. Elle réaffirme être attentive au bon fonctionnement et aux moyens de ses unions syndicales qui sont un rouage essentiel à la défense des intérêts professionnels.

Notre outil fédéral doit être amené à évoluer dans son fonctionnement. Une réflexion doit être menée collectivement pour clarifier l'articulation entre notre Comité Fédéral National et notre Commission Exécutive fédérale. Ce travail doit également nous conduire à une meilleure répartition des responsabilités au sein de la commission exécutive fédérale.

Afin de permettre aux élu·es de la Commission exécutive de s'emparer des enjeux et de monter en compétence, il serait judicieux qu'ils et elles puissent, à leur demande spécifique, assister aux réunions du Bureau fédéral.

Les nouveaux et nouvelles militant·es qui acceptent un mandat fédéral comme celui d'elu·e à la CE doivent être mieux accompagné·es. Pour cela une formation courte, ou en modules, leur permettant de comprendre la structuration et leur rôle dans la fédération leur sera proposé, ainsi qu'une réunion d'information sur les dossiers en cours lors de la première réunion des commissions dans lesquelles ils et elles sont inscrit·es.

Une réflexion doit également être menée sur le rôle du Bureau fédéral, afin d'améliorer la répartition des responsabilités et des dossiers entre ses membres mais également avec les autres instances de la fédération.

Afin de :

- faire face au renouvellement de nos instances confrontées au défi générationnel,
- assurer durablement leur place aux femmes dans nos instances,
- mettre en place des mesures permettant de garantir des perspectives professionnelles aux camarades en responsabilité,

Nous devons initier une politique des cadres et assurer un fonctionnement fédéral qui prenne en compte ces différents enjeux. Identifiés mais parfois passant au second plan dans l'organisation, ils nécessitent des actions, en lien étroit avec les différentes directions syndicales, très en amont de nos renouvellements d'instances. Elles doivent s'ouvrir sur un débat collectif dès le début du prochain mandat.



La restructuration des branches et l'évolution des champs professionnel·les et des professions, nous conduisent nécessairement à poursuivre nos réflexions et échanges avec d'autres organisations de la CGT pour faire évoluer l'orga. La CGT Spectacle sera attentive à poursuivre ce débat en étant toujours attentive à l'intérêt de ses syndicats et des syndiqué·es de son champ actuel.

Pour faire évoluer positivement notre organisation syndicale, il est essentiel de réfléchir au rôle et fonctionnement de nos instances, d'améliorer la répartition des responsabilités et des dossiers entre les membres en responsabilité.

Une politique de cadre devra être discutée et mise en place pour anticiper le renouvellement de nos instances, assurer la place des femmes au sein de celles-ci et garantir des perspectives professionnelles aux camarades en responsabilité.

B. Organiser les camarades au plus près des bassins d'emploi

Nous avons depuis longtemps envisagé dans nos statuts la création d'Unions Régionales Fédérales groupant l'ensemble de nos organisations syndicales du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle sur le périmètre d'une région. Les réalités des URF ont toujours été plurielles. Certaines URF fonctionnent bien, d'autres souffrent de l'absence suffisante de forces militantes sur le territoire. Dans tous les cas, de fait, lorsqu'elles existent, elles ont été créées sur de grandes métropoles avec un certain centralisme. Depuis la loi NOTRe, les régions sont devenues des territoires très vastes et l'éloignement des syndiqué·es s'est renforcé et notre capacité à organiser les bases organisées sur de tels territoires est rendue complexe. Ces réalités nous ont amené à réfléchir à une forme d'organisation au plus près des bassins d'emploi. La mobilisation des occupations de théâtres au printemps a montré que des bases militantes se constituaient parfois entre camarades de différentes régions sur des territoires peu éloignés. Cela nous amène à faire évoluer notre façon de structurer l'action de la CGT Spectacle sur les territoires. Nous portons pour ce prochain mandat la création de "sections locales fédérales" sur les territoires là où des camarades ressentent le besoin de s'organiser. La Commission Exécutive fédérale aura pour responsabilité d'organiser et de structurer le rapport entre les "sections locales fédérales" et les URF, et les délégations pour les Coreps. Le/ la chargé à l'orga aura comme principale tâche de soutenir et de mener l'animation de ces structurations territoriales. Il y a une vraie nécessité à repenser notre démocratie syndicale au sein des URF et des "Sections locales fédérales". Si les orientations fédérales et de ses syndicats sont définies dans leurs congrès respectifs, si nous avons des instances de décision, il nous faut réduire la distance qui peut parfois se creuser avec les syndiqué·es mais aussi avec la profession. Le prochain mandat, sans tout bouleverser, sera l'occasion de mener le débat pour parvenir à mieux associer les salarié·es de nos secteurs au processus de détermination de nos revendications et à revoir nos processus consultatifs. Les "URF" et "Sections locales fédérales" doivent être utiles non seulement pour organiser au mieux les syndiqué·es dans le cadre des mobilisations. Elles doivent être aussi un vrai endroit pour réfléchir



et penser au niveau local les politiques publiques au regard des questions d'emploi et de travail qui se posent sur les territoires.

Afin d'adapter l'outil syndical au plus près des réalités des territoires, la CGT Spectacle prévoit la création de Sections locales fédérales permettant aux camarades de mieux s'organiser.

C. Travailler notre relation avec les organisations territoriales de la CGT

Les URF, et nos mobilisations du printemps dernier, nous ont fait évoluer sur nos relations avec les organisations territoriales de la CGT. Dans de nombreux lieux, le travail avec les Unions Départementales de la CGT et des Unions Locales a permis de dénoncer partout la dernière réforme inique du régime général d'assurance chômage. Les UD et UL ont également été un lieu ressource fondamental pour construire les mobilisations. La Fédération CGT du Spectacle sera attentive à poursuivre ce lien à travailler conjointement avec les structures locales de la CGT dans le cadre de son processus revendicatif.



V. INTERNATIONAL

Sur un plan international, nos orientations visent à protéger et améliorer les conditions de travail des professionnel.les que nous représentons, qu'elles et ils soient salarié.es ou non, que ces professionnel.les exercent leur activité en France ou ailleurs et qu'elles et ils soient domicilié.es en France ou non. La majorité de nos préconisations concernent une articulation entre le cadre national et l'Union européenne, mais certaines se situent au niveau international plus large.

Le service public de la Culture (et de l'information) est trop souvent menacé économiquement, notamment à travers l'Europe. Nous défendons par solidarité, mais aussi par intérêt propre, les structures de spectacle vivant et de l'audiovisuel du statut ou mission de service public, asphyxiées par des coupes budgétaires. Nous exigeons bien sûr, en même temps, la liberté totale d'expression indépendante de ces structures et en leur sein.

Nous nous exprimons à chaque fois qu'il est nécessaire pour défendre la liberté d'expression et de création.

La liberté de circulation des travailleuses et travailleurs, dans le respect des législations de travail, doit être défendue au moins autant que la liberté de circulation des œuvres. Un assouplissement des conditions de visa pour des professionnel.les issu.es des zones de conflit doit être cherché. Les travailleuses et travailleurs culturel.les, engagé.es pour de courtes ou longues durées, doivent pouvoir bénéficier de toutes les protections sociales prévues pour les travailleuses et travailleurs des autres secteurs. Il faut une amélioration de la coordination des régimes de sécurité sociale et de la mise en œuvre effective au niveau national de cette coordination au bénéfice des travailleuses et travailleurs concerné.es.

Nous soutenons les projets pour garantir la liberté de négociation effective des syndicats pour les travailleuses et travailleurs dit.es « atypiques », notamment pour celles et ceux qui ne bénéficient pas du statut de salarié.e ainsi que pour celles et ceux qui travaillent à travers des plateformes. Ces professionnel.le-s doivent bénéficier des mêmes protections sociales que les salarié.es issues de catégories plus « traditionnelles ». Nous travaillerons pour limiter l'expansion de ces méthodes d'engagement.

La Fédération sera attentive aux développements au sein de la FIA, de la FIM et de MEI et fournira un lieu commun d'échange aux syndicats actifs dans ces instances.

Il faut défendre les comités de dialogue social européen sectoriels notamment ceux du spectacle vivant et de l'audiovisuel, menacés par la Commission de l'UE qui souhaite, pour faire des économies, les remplacer par des comités interbranches. Ce sont non seulement des échanges utiles avec les employeurs européens du secteur, mais aussi l'opportunité de conduire des études et de produire des rapports sur des questions concernant nos mandant.es, par exemple dans le



dernier temps, des travaux forts intéressants sur la santé et la sécurité au travail, les effets économiques de la crise Covid, les travailleur·euses atypiques, etc...

Il faut maintenir une veille assidue sur la législation européenne nous concernant, ainsi que sur les travaux du BIT/OIT et de l'OMPI.

Au niveau européen et international, la CGT Spectacle continue à défendre ses grandes orientations en matière de liberté de création et de service public de la culture, de droits sociaux et de droit à la négociation collective pour tous les travailleur·euses du spectacle, ainsi que la liberté de circulation des travailleurs·euses du secteur avec ses internationales (FIA, FIM, MEI) et la coalition française pour la diversité culturelle.



LES SIGLES ET LES ABREVIATIONS UTILES

- AAH	Allocation aux adultes handicapés
- AFD	Allocation de fin de droits
- AGS	Assurance garantie des salaires
- AJ	Allocation journalière
- AJI	Allocation jeune ouvrier, technicien, artiste intermittent
- ALD	Affection de longue durée
- ANI	Accord national interprofessionnel
- APS	Allocation de professionnalisation et de solidarité
- ARACT	Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail
- ARE	Allocation de retour à l'emploi
- ASS	Allocation spécifique de solidarité
- ASTP	Association pour le Soutien du Théâtre privé
- AT-MP	Accident du travail – Maladie professionnelle
- AtPro	Associations « Transitions Pro »
- BIT	Bureau international du travail
- CCN (E)	Convention collective nationale (étendue)
- CCN SVP	Convention collective nationale spectacle vivant privé
- CDD	Contrat à durée déterminée
- CDDU	Contrat à durée déterminée d'usage
- CDI	Contrat à durée indéterminée
- CDR	Clause de rattrapage
- CESI	Comité d'écoute des salariés intermittents



- CFA	Centre de formation d'apprentis
- CIF	Congé individuel de formation
- CHSCTE	Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail et à l'environnement
- CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
- CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
- CNAV	Caisse nationale d'assurance vieillesse
- CNC	Centre national du cinéma et de l'image animée
- CNM	Centre national de la Musique
- COREPS	Comité Régional des Professions du Spectacle
- CP	Congés payés
- CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
- CPC	Commission professionnelle consultative
- CPF	Compte personnel de formation
- CPFT	Compte personnel de formation de transition
- CPNEF	Commission paritaire nationale emploi formation
- CQP	Contrat de qualification professionnelle
- CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
- CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
- DRAC	Direction régionale des affaires culturelles
- ECLAT	Convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires
- ETP	Équivalent temps plein (<i>activité exercée sur la base d'un temps plein soit à hauteur de la durée légale</i>)



- FESAC	Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma.
- FCT	Fin de contrat de travail
- FIA	Fédération Internationale des Acteurs
- FIM	Fédération Internationale des Musiciens
- FONPEPS	Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle
- FPC	Formation professionnelle continue
- FUSSAT	Fonds d'urgence spécifique de solidarité pour les artistes et les techniciens du spectacle
- GAFAM	Acronyme des géants du Web (Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft)
- GIEC	Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat
- GUSO	Guichet unique spectacle occasionnel
- IDCC	Identifiants des conventions collectives
- IJ	Indemnités journalières
- LCAP	Loi relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine
- NAO	Négociation annuelle obligatoire
- OGC	Organismes de gestion collective
- OIT	Organisation internationale du travail
- OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
- OPACIF	Organismes paritaires collecteurs agréés pour le financement du Congé Individuel de Formation
- OPCO	Opérateur de compétences
- ORE	Offre raisonnable d'emploi
- PIT	Période d'impossibilité de travailler
- PF	Partie fixe



- PRA	Période de recherche d'affiliation
- SAR	Salaire annuel de référence
- SJM	Salaire journalier moyen
- SJR	Salaire journalier de référence
- SR	Salaire de référence
- UD	Union Départementale
- UL	Union Locale
- UNI MEI	UNI Media, Entertainment & Arts
- URF	Union Régionale Fédérale