

Couli^{sses}

SEPTEMBRE 2023 113 1,5€

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



Manifestation à Paris

Cet automne va nous voir mobilisé·e·s et reprendre le chemin des revendications et des actions avec au programme les suites de la réforme des retraites et la renégociation de la retraite complémentaire AGIRC ARRCO, la renégociation de la convention d'assurance chômage et de ses annexes, le projet de loi de finances 2024, le projet de loi « plein emploi », sans oublier l'urgence de l'augmentation générale des salaires...

Le gouvernement reste obsédé par le maintien d'un système inégalitaire qui profite aux ultra-riches et précarise la grande majorité de la population, le pouvoir emploie des méthodes autoritaires pour briser toute contestation. Les entraves aux libertés publiques se multiplient : interdictions de manifestations, criminalisation des actions syndicales, tentatives de dissolution d'association, garde à vue de journalistes...

Parce que notre force est dans la diversité, le collectif et le vivre-ensemble, nous devons élargir nos mobilisations pour les libertés syndicales contre la scandaleuse assimilation des syndicalistes et travailleur·euse·s en colère à des délinquant·e·s. Ainsi ce samedi 23 septembre a vu une marche unitaire contre les violences policières, le racisme systémique et pour les libertés publiques.

Après le passage en force de la réforme des retraites, le projet de loi dit « plein emploi » arrive sur les bancs de l'Assemblée nationale à partir du 26 septembre. Obligation d'inscription pour tou·te·s les allocataires du RSA, chasse aux privé·e·s d'emploi par le durcissement des sanctions, externalisation du service public vers des prestataires privés, accueil tout numérique au risque du non-recours au droit... Ce soi-disant plan est en réalité le plein d'emplois précaires (quand il ne s'agit pas de bénévolat forcé) pour les demandeurs emploi et pour les allocataires du RSA.

En parallèle de ce projet de loi, la renégociation de la convention UNEDIC est maintenant lancée. Dans sa lettre de cadrage de cette négociation, le gouvernement fait injonction de ne pas toucher aux dernières réformes du régime général et demande 12 milliards d'euros d'économie sur l'assurance chômage pour financer la création de « France travail » et le déficit de « France compétences ».

La négociation spécifique des annexes 8 et 10, instaurée par la loi de 2015, doit intervenir en parallèle de la négociation interprofessionnelle. À ce stade le calendrier n'est pas encore connu si ce n'est que la fin de la négociation interprofessionnelle doit aboutir avant le 15 novembre.

La journée du 13 octobre contre l'austérité et pour l'augmentation des salaires et des pensions décidée par l'intersyndicale doit être un temps fort de notre mobilisation. À l'instar de la mobilisation contre la réforme des retraites qui a été historique dans nos secteurs, la bataille pour les salaires qui s'engage doit être de la même teneur. Nous voulons vivre dignement de nos métiers ! ■

SOMMAIRE

- Pages 3-4 Renégociation de la convention d'assurance chômage
- Pages 5-6 Retour sur le 13 octobre, première étape de la mobilisation pour nos salaires !
- Pages 7-8 Quels droits pour les salarié·e·s en apprentissage ?
- Page 9 Élections professionnelles
- Page 10 Stage syndical SYNPTAC-CGT 1^{er} niveau
- Page 11 Le SYNPTAC fait son «Tour de France» !
Journées Techniques du Spectacle et de l'Événement
C'est historique !

RENÉGOCIATION DE LA CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE

C'est au cœur de l'été que le gouvernement a lancé le processus de renégociation de la convention d'assurance chômage, en transmettant aux partenaires dits sociaux, représentatifs aux niveaux interprofessionnel et national, sa lettre de cadrage. Sans surprise de la part d'un exécutif qui fait de la chasse aux précaires sa priorité depuis plusieurs années, cette lettre enjoint les négociateurs à fixer dans le marbre les précédentes réformes menées par voie de décret, tout en indiquant vouloir ponctionner dans les réserves de l'Unédic les sommes nécessaires au financement de France Travail et au désendettement de France Compétences. La copie doit être rendue au gouvernement le 15 novembre.

À l'heure où nous rédigeons ces lignes, trois réunions ont eu lieu au niveau interprofessionnel (qui négocie le régime général) et une seule, de pure méthode (fixation de l'agenda, etc.) au niveau des professions du spectacle.

Rappel du processus de négociation

Depuis 2015, les règles de négociation de la convention d'assurance chômage ont changé. Le point de départ est la fameuse lettre de cadrage du gouvernement, qui fixe la feuille de route à tenir et le calendrier à respecter. Cette lettre est adressée aux partenaires dits sociaux représentatifs au niveau interprofessionnel et national, à savoir :

- ✓ côté patronal : MEDEF, CPME et U2P ;
- ✓ côté salarié-e-s : CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC.

Une seconde lettre de cadrage, consacrée exclusivement aux annexes 8 et 10 de la convention d'assurance chômage, est ensuite rédigée par les organisations citées ci-dessus. Le rôle du gouvernement ici est de nommer un comité d'expert-e-s, dont la mission est d'analyser les propositions formulées par les négociateurs, et de valider la soutenabilité de l'accord final (si accord il y a). Cette lettre¹ est adressée aux partenaires dits sociaux représentatifs dans les champs du spectacle vivant et du spectacle enregistré, à savoir :

- ✓ côté patronal : la FESAC (qui regroupe quasiment toutes les organisations patronales de nos secteurs) ;
- ✓ côté salarié-e-s : la CGT Spectacle, la F3C-CFDT, FASAP-FO, la FCCS CFE-CGC et la CFTC du spectacle.

1. Cette lettre de cadrage est réputée validée dès lors qu'elle est signée par au moins une organisation patronale et une organisation syndicale de salarié-e-s.

Les deux négociations (régime général et annexes 8 et 10) ont donc lieu en parallèle.

À l'issue des négociations, plusieurs hypothèses se présentent :

- ✓ s'il y a un accord dans le champ du spectacle, et accord au niveau du régime général, alors la convention Unédic et ses annexes sont transposées telles quelles par voie de décret par le gouvernement ;
- ✓ s'il y a un désaccord des deux côtés, le gouvernement reprend la main, par voie de décret toujours, sur la convention et ses annexes (il peut soit prolonger les règles existantes, soit mettre en place de nouvelles règles) ;
- ✓ s'il y a un accord au niveau du spectacle mais un désaccord au niveau interprofessionnel, soit le gouvernement reprend la main sur les deux niveaux, soit il peut faire le choix d'entériner par voie de décret l'accord signé au niveau des annexes 8 et 10 (comme ce fut le cas en 2016) ;
- ✓ s'il y a un désaccord au niveau du spectacle mais un accord au niveau interprofessionnel, alors les partenaires dits sociaux interprofessionnels édictent leurs propres règles concernant les annexes relatives aux salarié-e-s intermittent-e-s du spectacle.
- ✓ Toutes les options sont donc sur la table à l'heure de l'ouverture des négociations.

Les enjeux au niveau du régime général

Après avoir réduit les droits des privé-e-s d'emploi depuis maintenant 3 ans si bien que désormais seuls 36 % d'entre elles et eux sont indemnisé-e-s, et 40 % vivent en-dessous du seuil de pauvreté, la lettre de cadrage envoyée le 1^{er} août par le gouvernement maintient le cap d'une austérité dont les plus précaires feront à nouveau les frais.

Il est ainsi hors de question, pour le gouvernement, de revenir sur les deux précédentes réformes (menées par décret, contournant ainsi la logique de négociation paritaire) qui ont considérablement raboté les droits des privé-e-s d'emploi, notamment en revoyant le mode de calcul des indemnités journalières, et en mettant en place le fameux principe de « contracyclicité » (plus le taux de chômage est élevé, plus la durée d'indemnisation l'est, *a contrario*, un taux de chômage faible se traduira par une baisse de cette durée... encore faut-il s'entendre sur le mode de calcul du taux de chômage !) Partant de là, la marge de manœuvre de négociation est réduite à sa portion la plus congrue. D'autant plus

que le gouvernement souhaite un nouveau tour de vis pour permettre de financer le futur France Travail, mais aussi concourir au désendettement abyssal de France Compétences (cela arrive quand des réformes passent tambour battant sans que leur financement ne soit pensé, comme l'a souligné un rapport de la Cour des comptes). Même le MEDEF a hurlé face à ce tour de passe-passe budgétaire envisagé par le gouvernement...

Les enjeux au niveau des annexes 8 et 10

À l'heure où ces lignes sont rédigées, nous n'avons eu qu'un projet de lettre de cadrage, version MEDEF. Alors que les statistiques récemment communiquées par Pôle emploi démontrent que seul 1 salarié-e sur 3 relevant des annexes 8 et 10 est indemnisé-e, c'est visiblement déjà trop pour le camp patronal interprofessionnel qui souhaite 40% d'économies à l'horizon 2026! Souhaite-t-il de la sorte nous « faire payer » l'année blanche obtenue grâce à notre mobilisation pendant la crise sanitaire?

Le premier enjeu est donc d'obtenir que le MEDEF revoie sa copie, en espérant que le front intersyndical tienne sur ce point (pour rappel, il suffit qu'une seule des centrales signe pour que cette lettre de cadrage soit entérinée).

Le second enjeu se joue au niveau de la négociation face à la FESAC. Au sein de la CGT Spectacle, nous tenons ainsi à ce que l'accord de 2019, qui apportait des améliorations par rapport à l'accord de 2016,

soit enfin appliqué (il ne l'avait pas été en 2019, la négociation du régime général ayant échoué). Nous revendiquons également :

- ✓ la date anniversaire fixe, tant pour l'examen des droits que pour le versement des allocations;
- ✓ 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-e-s 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 indemnissables en fonction de l'activité du mois précédent, afin de ne pas pénaliser les salarié-e-s dont les périodes de travail par jour dépassent les 8 h;
- ✓ 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 révision du droit d'option vers les annexes VIII ou X;
- ✓ une revalorisation de l'allocation de montant fixe (l'allocation plancher fixée à 38 € / jour dans l'annexe VIII).

Dans tous les cas, nous devons nous préparer à une mobilisation éclair. C'est par le rapport de force que nous avons obtenu en 2016, malgré l'échec de la négociation interprofessionnelle, la transposition de « notre » accord par voie de décret. C'est par la mobilisation que nous pouvons gagner en 2023! ■

BULLETIN D'ADHÉSION AU SYNPTAC-CGT

NOM PRÉNOM

ADRESSE

CP [] [] [] [] [] COMMUNE

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

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

Cotisation mensuelle égale à 1% de vos revenus avant le prélèvement à la source

Pour les salarié-e-s intermittent-e-s : 1% des revenus (salaires + indemnités pôle emploi)

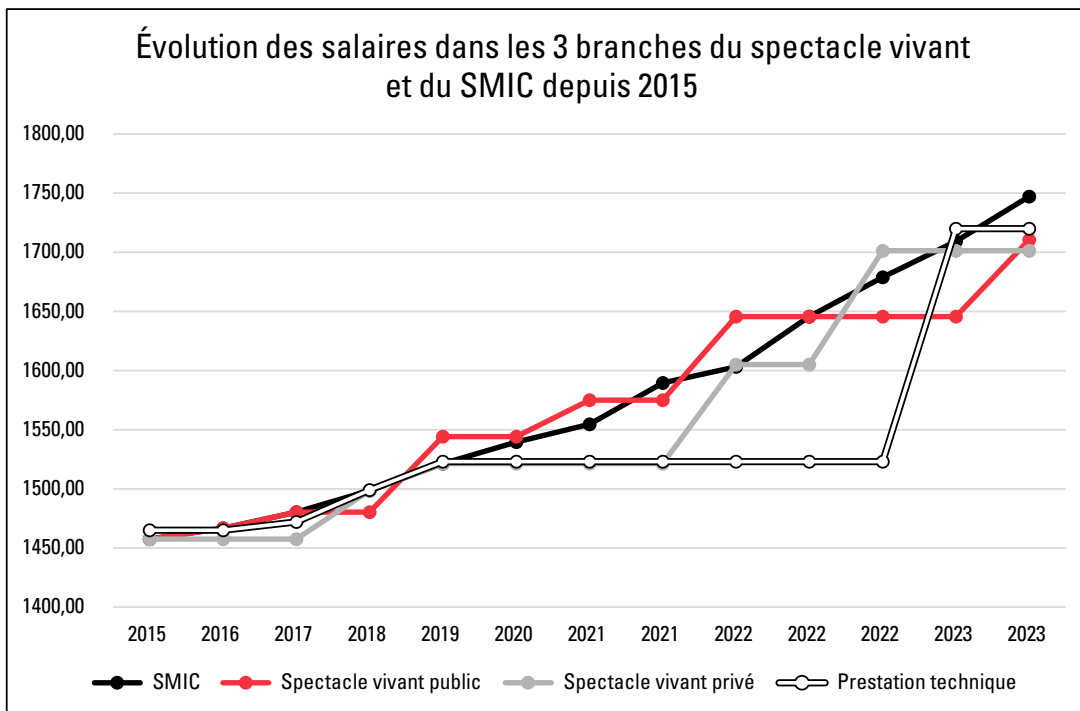
Pour les autres (CDI, CDDU, CDII, etc.) : 1% du salaire net

RETOUR SUR LE 13 OCTOBRE, PREMIÈRE ÉTAPE DE LA MOBILISATION POUR NOS SALAIRES!

Entreprises artistiques et culturelles : 1710,58 € bruts par mois. Entreprises privées du spectacle vivant : 1701,34 € bruts par mois. Entreprises techniques au service de la création et de l'événement : 1720 € bruts par mois. Tels sont les minima, en septembre 2023, des trois branches dans lesquelles le SYNPTAC-CGT est représentatif. Le SMIC s'élève pour sa part depuis le 1^{er} mai 2023 à 1747,20 € bruts par mois. Est-il nécessaire de préciser pourquoi la journée du 13 octobre doit voir une mobilisation massive des salarié·e·s de nos secteurs d'activité ?

Quand la « pression » du SMIC ne suffit plus...

Le niveau du SMIC est depuis fort longtemps le « mètre étalon » qui définit la base minimale des négociations dans les trois branches du spectacle vivant, comme le démontre le schéma ci-dessous.



Note : certaines années apparaissent en double (2021 et 2023) voire en triple (2022). Il ne s'agit pas d'une erreur mais du nombre de fois où le SMIC a été revalorisé au cours d'une même année civile.

De 2015 à 2019, nous constatons que les salaires des groupes et échelons les plus bas dans le spectacle vivant public et la prestation technique suivent globalement les hausses annuelles du SMIC. De 2020 à fin 2022 (année qui a vu 3 revalorisations du SMIC !), les minima dans la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement décrochent en revanche, avant

qu'une correction soit enfin faite lors du premier semestre 2023. Du côté du spectacle vivant privé, la progression des minima se fait en escalier, avec des marches inégales puisque sur les périodes 2016-2017 et 2020-début 2022, les minima de la convention collective sont en-dessous du SMIC.

Point commun entre les trois branches : depuis le 1^{er} mai 2023, tous les minima sont en-dessous du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance, fait inédit, et ô combien inquiétant¹.

Alors qu'une loi d'août 2022 oblige (en théorie) les employeurs à ouvrir dans un délai de 45 jours des négociations de branche si les salaires minima basculent en-dessous du SMIC, bien évidemment cette loi n'oblige en rien à une conclusion positive des négociations. Ce d'autant plus qu'aucune chambre patronale de nos secteurs n'a jamais, de son initiative, ouvert les négociations depuis l'entrée en vigueur de ce texte. Ainsi, à deux reprises dans la

CCNEAC (octobre 2022 et août 2023), le SYNPTAC a demandé une réouverture des négociations sur les salaires, qui se sont conclues par un PV de désaccord (les employeurs du spectacle vivant public nous promettant en revanche de rouvrir dès janvier 2024 une NAO, sans promesse bien évidemment d'aboutir à un texte signable). Dans le spectacle vivant privé, nous allons très prochainement demander la réouverture des négociations. Quant au champ de la prestation technique, le Synpase a proposé « généreusement » de revaloriser les

plus bas salaires à hauteur du SMIC, mais sans revaloriser les salaires au-dessus ! La CGT a donc fait le choix de ne pas signer cet accord qui entraîne de facto un nivellement par le bas de la grille.

1. Rappel : les employeurs ont l'obligation de rémunérer les salarié·e·s au SMIC, quand bien même le salaire conventionnel est en-dessous.

... et conduit à des « tassements » de grille.

La principale conséquence des faits énoncés ci-dessus, au-delà bien évidemment d'une paupérisation des travailleuses et travailleurs de nos secteurs d'activité (puisqu'en euro constant, du fait de l'inflation, les salaires baissent) est une remise en question, insidieuse, des classifications des conventions collectives. Pour rappel, la classification est quant à elle le système qui hiérarchise les qualifications requises pour exercer un poste (diplômes, expériences, etc.) Un employeur a l'obligation d'attribuer à un·e salarié·e une qualification et une classification (mentions obligatoires dans le contrat de travail et le bulletin de salaire). Toutes les grilles de salaires sont ainsi construites autour des qualifications et classifications.

La logique voudrait ainsi qu'à chaque négociation sur les salaires, le même pourcentage de revalorisation soit appliqué à tous les groupes d'une même grille, ce afin de respecter la logique de construction des qualifications et classifications. C'est ce qu'il s'est logiquement passé dans les champs du spectacle vivant privé (+ 6% sur l'ensemble de la grille lors de la dernière NAO qui date de décembre 2022). Mais dans les branches des entreprises artistiques et culturelles et de la prestation technique, les employeurs ont proposé des revalorisations différenciées selon les groupes, avec l'argument, impaire, de « donner un coup de pouce » aux plus faibles salaires... argument qui dissimule en réalité l'obligation qui leur est faite d'aligner les plus bas salaires sur le SMIC (qui a été revalorisé pas moins de 7 fois depuis 2021) et leur refus de pratiquer le même pourcentage d'augmentation pour les autres groupes, qui se voient ainsi en proportion moins revalorisés.

Exemple : dans le spectacle vivant public, le rapport entre le plus haut salaire conventionnel et le plus bas était de 2,31 en 2009. Il n'est plus que de 2 en 2023. Mais il ne s'agit nullement d'un rapprochement du groupe 9 (le plus faible) vers les groupes supérieurs, mais bien d'un tassement des groupes supérieurs vers le groupe 9. Ainsi l'écart entre le groupe 1 (celui des directions) et le groupe 2 n'a varié que de 0,02 point, preuve s'il en est que les directeurs et directrices de structures labellisées sont très attaché·e·s au respect des classifications... pour leur poste (même si nous devons reconnaître que depuis 2017, cet écart s'amenuise, très légèrement²).

2. À noter qu'on parle ici des minima conventionnels, et non des salaires réels, et rares sont les directions à être rémunérées au minimum conventionnel.

Mais si l'on compare l'écart entre le groupe 4 (le premier groupe cadre) et le groupe 5, la variation est de 3,30 points sur la même période !

Voici, entre autres, une des raisons liées à la perte d'attractivité des métiers dans nos secteurs.

Organisons, revendiquons, mobilisons !

La date du 13 octobre intervient dans un contexte particulier, puisque le gouvernement, à l'heure où ces lignes sont rédigées, s'apprête à convoquer une conférence sociale le 16 octobre autour des quatre thèmes suivants : l'évolution des salaires et les trappes à bas salaires, les négociations de branche, les classifications, les temps partiels subis et le sous-emploi (conférence au cours de laquelle la CGT portera la revendication d'un retour de l'échelle mobile des salaires, autrement dit de l'indexation de salaires sur l'inflation). Cette date s'inscrit également dans le contexte d'examen du projet de loi de finances 2024 au Parlement, dont on sait qu'il conditionne les dotations perçues par les collectivités territoriales et le niveau des subventions d'un très grand nombre de structures culturelles. Nous avons donc la responsabilité de nous emparer de la date du 13 octobre :

- ✓ pour interpeller les tutelles, ministère de la Culture en tête, sur la situation inquiétante d'une écrasante majorité d'établissements du spectacle vivant public (CDN, scènes nationales, SMAC, maisons d'Opéra, etc.) dont les déficits augmentent alors que leurs subventions stagnent ou baissent. Sans refinancement du secteur public du spectacle vivant, il n'y aura pas de dynamique salariale possible ;
- ✓ pour interpeller les organisations patronales représentatives dans les trois branches couvertes par le SYNPTAC sur l'indécence des grilles de salaires, qui ne reflètent plus nos compétences et notre engagement professionnel ;
- ✓ pour interpeller nos employeurs, dans nos entreprises, sur la nécessité urgente de revaloriser les salaires. Saluons au passage l'initiative de nos camarades de la Grande Halle de la Villette et de la Philharmonie de Paris qui sont à l'initiative d'une revendication intersyndicale, sur l'ensemble des établissements publics de la Villette, pour une hausse des rémunérations.

Le 13 octobre est la première étape d'une mobilisation qui doit être de grande ampleur. Mobilisons nos collègues à travers l'organisation d'assemblées générales, sur tout le territoire. Prenons part aux nombreuses manifestations partout en France et faisons grève pour faire entendre notre voix ! ■

QUELS DROITS POUR LES SALARIÉ·E·S EN APPRENTISSAGE ?

Qu'est-ce qu'être apprenti·e ?

Le véritable statut de l'apprenti·e est « salarié·e, en situation d'apprentissage ». À ce titre, il/elle bénéficie des mêmes droits que n'importe quel·le salarié·e de l'entreprise. Ainsi, son contrat de travail l'oblige à venir travailler dans les locaux de l'entreprise comme tou·te·s les autres salarié·e·s, à la différence près qu'il/elle doit toujours être accompagné·e par son maître d'apprentissage (ou tuteur·ice), ou à défaut un pair. Un·e apprenti·e ne remplace jamais et en aucun cas le poste de travail d'un·e salarié·e. Si les voies de la professionnalisation passent fatalement par le fait de prendre des responsabilités (régie, autonomie, gestion d'équipe...), cela ne peut se faire sans l'encadrement, même distant, d'un·e professionnel·le.

Quelques chiffres sur l'apprentissage en France

- En 2018 : 305 000 apprenti·e·s
 - En 2020 : 515 000 apprenti·e·s
 - En 2022 : 810 000 apprenti·e·s
 - Horizon 2027 : 1 million (volonté annoncée de Macron)
- 2 jeunes sur 3 sont en emploi après leur apprentissage.

Est-ce que le temps passé au CFA est compté comme du temps de travail ?

Un·e salarié·e ne peut quitter son entreprise pendant ses heures de travail, sans une lettre de mission. Ainsi, l'entreprise signe une convention avec le Centre de Formation pour Apprentis (CFA), autorisant l'apprenti·e à quitter les locaux de son entreprise pendant son temps de travail, pour recevoir les enseignements dispensés par le CFA dans ses locaux. Ainsi, le temps passé au CFA est bien considéré comme étant du temps de travail. À ce titre, si l'apprenti·e reçoit des tickets restaurant pendant ses périodes dans l'entreprise, il/elle devra également en recevoir pendant la période passée au CFA. Si l'employeur participe, par remboursement ou prime, au transport des salarié·e·s, l'apprenti·e devrait également recevoir cette aide pour ses déplacements entre son lieu de travail et le CFA.

Quelles tâches peut effectuer un·e apprenti·e ?

Un·e apprenti·e n'est pas un·e salarié·e corvéable à merci. Certes, il/elle n'a pas encore ni les gestes ni

les habitudes liés à la pratique du métier, mais il/elle est justement là pour les apprendre. Le/La reléguer à des tâches qui ne rentrent pas dans le champ d'action de son futur métier lui coupe les ailes et l'empêche de bénéficier de l'échange avec ses aîné·e·s. Car la principale chance qu'offre l'apprentissage est justement de pouvoir apprendre au contact de ses pair·e·s et il n'est rien de mieux que la transmission des savoir-faire pour comprendre un métier.

Quelle est la rémunération d'un·e apprenti·e ?

La rémunération dépend de l'âge mais également de l'année de formation.

Le salaire de l'apprenti·e est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales (ce qui signifie que le salaire brut est le même que le salaire net). La grille de salaire applicable est calculée à partir du SMIC mensuel.

Barème de rémunération des apprenti·e·s (mai 2023)

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	471,74 € (27 % du SMIC)	751,30 € (43 % du SMIC)	962,02 € (53 % du SMIC) ou 53 % du SMC*	
2 ^e année	681,41 € (39 % du SMIC)	891,07 € (51 % du SMIC)	1 065,79 € (61 % du SMIC) ou 61 % du SMC*	1 747,20 € (100 % du SMIC) ou 100 % du SMC*
3 ^e année	960,96 € (55 % du SMIC)	1 170,62 € (67 % du SMIC)	1 362,82 € (78 % du SMIC) ou 78 % du SMC*	

* Salaire Minimum Conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage, si cela conduit à une rémunération plus élevée que celle calculée à partir du SMIC.

Si vous avez plus de 26 ans, votre rémunération ne pourra pas être inférieure au SMIC (ou au Salaire Minimum Conventionnel). En ce qui concerne les heures supplémentaires, les modalités de rémunération sont les mêmes que celles appliquées aux salarié·e·s de l'entreprise.

Il est à noter que, depuis la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, la rémunération des apprenti·e·s dans le secteur public est alignée sur celle du secteur privé. Les majorations de 10 et 20% ne s'imposent donc plus. Cependant, l'employeur peut décider de continuer à les appliquer.

L'apprenti·e est-il/elle soumis·e à la clause des 30% lors d'une demande d'ouverture de droits à l'ARE ?

Les apprenti·e·s (ainsi que les titulaires d'un contrat de professionnalisation, d'ailleurs) ne relèvent pas du régime général, mais d'un régime spécifique de l'Assurance Chômage : l'Annexe XI. Ainsi, les droits ouverts à la fin de leur période d'apprentissage ne sont pas soumis à la clause des 30%. Ils/Elles peuvent alors user de leur droit d'option, comme s'ils/elles n'avaient pas de droits ouverts, les reliquats de droits devenant caduques sous cette annexe.

Une revendication du SYNPTAC

La clause des 30% et donc l'impossibilité d'exercer son droit d'option est un frein puissant à l'entrée dans l'intermittence du spectacle. Les nouveaux et nouvelles entrant·e·s se retrouvent alors jeté·e·s dans une situation des plus kafkaïennes, en s'entendant dire par leur conseiller·e Pôle emploi, qu'il faut, pour écluser leurs anciens droits, qu'ils/elles arrêtent de travailler (!), avant de pouvoir déposer une nouvelle demande d'ARE.

Chaque salarié·e doit avoir la liberté de choisir son avenir professionnel. Le SYNPTAC demande à ce que cette clause soit purement et simplement abandonnée, lors de la renégociation de l'Assurance Chômage.

Qu'est-ce que le droit d'option ?

Le droit d'option permet à tout·e allocataire qui le souhaite de demander l'ouverture d'un nouveau droit à l'ARE, revu à la hausse, alors même que ses droits précédents ne sont pas épuisés. À condition d'avoir travaillé au moins 4 mois à un salaire plus important et de renoncer à ses anciens droits.

Pour pouvoir exercer son droit d'option, il faut :

- disposer d'allocations chômage non versées ;
- justifier d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées depuis l'ouverture de droits en cours ;
- percevoir une allocation inférieure ou égale à 20 € par jour par rapport à celle à laquelle on pourrait prétendre, ou prétendre à une hausse d'au moins 30% par rapport au montant total du droit initial.

Attention aux abus

Des abus sont malheureusement constatés. Des employeurs, profitant des aides de l'état, n'hésitent pas à laisser leurs apprenti·e·s dans des situations très inconfortables voire anxiogènes, en faisant l'impasse sur l'accompagnement. Trop d'employeurs se contentent également de calculer le salaire de l'apprenti·e par rapport au SMIC et se refusent à se baser sur le Salaire Minimum Conventionnel, alors que cela améliorerait un peu leurs fins de mois. Car l'apprenti·e reste un·e travailleur·se pauvre, qui

souvent méconnaît ses droits ou n'ose pas rencontrer les représentant·e·s du personnel ou les délégué·e·s syndicaux·ales de son entreprise.

Les aides

- ✓ Les aides de la CAF : en fonction de leurs situations, les apprenti·e·s peuvent bénéficier d'aides en complément de leurs revenus (RSA) ou des aides au logement. La prime d'activité remplace le RSA activité et la prime pour l'emploi. Les apprenti·e·s de plus de 18 ans peuvent en bénéficier sous certaines conditions.
- ✓ Les aides des missions locales pour l'emploi : les missions locales de leur lieu de résidence peuvent aider les apprenti·e·s à trouver des aides.
- ✓ Les aides Audiens : une aide aux apprenti·e·s pour les déplacements et la double résidence.
- ✓ L'avance loca-pass : elle permet de verser immédiatement le dépôt de garantie demandé par le bailleur et de le rembourser petit à petit, sans payer d'intérêts sur une durée minimale de 25 mois. Son montant est de 1 200 € au maximum.
- ✓ La garantie loca-pass : c'est une caution gratuite remboursable de paiement des loyers et charges locatives, donnée au bailleur.
- ✓ Les aides au permis de conduire B : le ministère du Travail propose une aide au permis de conduire, d'un montant forfaitaire de 500 €.
- ✓ L'aide à la mobilité : Aide Mobili Jeunes de l'association nationale des apprenti·e·s de France (ANAF) et SOLENDI est une aide financière destinée à faciliter l'accès au logement des jeunes de moins de 30 ans en formation en alternance au sein d'une entreprise du secteur privé, percevant une rémunération inférieure ou égale au SMIC. Une prise en charge du loyer dans la limite de 100 € par mois pendant 3 ans, cumulable avec la CAF. Demande à déposer dans les 6 mois suivant le début du cycle de formation.
- ✓ Le programme « départ 18-25 » pour partir en vacances : l'ANCV (Agence Nationale pour les Chèques Vacances) propose un coup de pouce de 200 €. ■

Liens utiles



Le PDF de l'Unédic sur l'Annexe XI :

https://www.unedic.org/ged/documents/regulatory_texts/pdf/TXT-ANX-RG-Ann11ACh17.pdf



Le PDF de l'Unédic sur le droit d'option et les conditions pour l'exercer :

https://www.unedic.org/storage/uploads/2023/08/30/Droit-dooption_0_uid_64ef2c566fd0d.pdf



Le Guide de l'apprenti·e de la CGT :

<https://analyses-propositions.cgt.fr/guide-de-lapprentissage>

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Depuis notre dernier numéro de *Coulisses* les redésignations de délégué·e·e syndicaux·ales ont été faites au **CNDC d'Angers**, au **FNAS**, au **Moulin du Roc à Niort**, à **Montpellier Events** et au **Zef, Scène Nationale de Marseille**.

Au **Théâtre National de la Colline** un délégué syndical suppléant a été désigné et à la **Philharmonie de Paris** une nouvelle déléguée syndicale.

Nous avons également désigné un délégué syndical à la **Cité des Congrès de Nantes** et une déléguée syndicale au **CDN de Rouen** constituant ainsi deux nouvelles sections syndicales SYNPTAC-CGT.

À l'élection du CSEC de la **Comédie, Centre Dramatique National de Caen**, faute de quorum au 1^{er} tour, la liste déposée par le SYNPTAC-CGT (2 titulaires + 2 suppléant·e·s) a été élue au 2nd tour. À la suite des résultats une déléguée syndicale a été désignée.

C'est un mandat de 2 ans

Le 20 juin 2023, au 1^{er} tour des élections professionnelles pour l'**ensemble AEDES à Paris** (entreprise d'au moins 5 à moins de 11 salarié·e·s), la candidate présentée par le SYNPTAC-CGT a été élue.

C'est un mandat de 2 ans.

Au 1^{er} tour de l'élection du CSE de la **Comédie-Française** qui a eu lieu le 22 juin 2023 la liste des candidat·e·s présenté·e·s par le SYNPTAC-CGT a obtenu :

- ✓ sur les 14 (7 titulaires + 7 suppléant·e·s) postes à pourvoir, dans le collège employés, ouvriers, agents de maîtrise : 1 titulaire et 3 suppléant·e·s ;
- ✓ sur les 6 (3 titulaires + 3 suppléant·e·s) postes dans le collège cadres : 1 titulaire et 2 suppléant·e·s.

C'est un mandat de 4 ans et la désignation d'un délégué syndical a été faite.

La représentativité par organisation syndicale tous collèges confondus est la suivante :

- ✓ SYNPTAC-CGT : 28,29 %
- ✓ La liste commune CFDT-UNSA : 54,14 %
- ✓ CFE-CGC : 12,77 %
- ✓ SAPECF (syndicat maison) : 4,79 %

Pour les élections des représentant·e·s du personnel au Conseil d'administration le SYNPTAC-CGT n'a pas obtenu de poste.

À l'**Odysée de Périgueux** (entreprise d'au moins 5 à moins de 11 salarié·e·s), l'élection partielle du représentant du personnel qui a eu lieu le 13 juillet 2023 a été remportée par la candidate présentée par le SYNPTAC-CGT.

À l'élection du CSE du **Festival d'Avignon** la liste des candidat·e·s présenté·e·s par le SYNPTAC-CGT a obtenu le 20 juillet 2023 au 2nd tour :

- ✓ dans le collège technicien·ne·s-agents de maîtrise et ouvrier·e·s : 1 titulaire et 1 suppléant sur les 3 postes de titulaires et les 3 postes de suppléant·e·s ;
- ✓ dans le collège cadres : 1 titulaire et 1 suppléant sur les 3 postes de titulaires et 3 postes de suppléant·e·s.

Les autres postes ont été pourvus par des candidatures libres.

C'est un mandat de 4 ans et à la suite des résultats une déléguée syndicale a été désignée.

À la **Cité de la Voix de Vézelay**, les deux candidates du SYNPTAC-CGT (1 titulaire et 1 suppléante) ont été élues le 11 septembre 2023 au 1^{er} tour.

Une déléguée syndicale a été désignée.

C'est un mandat de 2 ans.

À l'élection du CSEC du **Théâtre, Scène Nationale de Narbonne** qui a eu lieu le 3 octobre 2023 les candidat·e·s présenté·e·s par le SYNPTAC-CGT, à savoir deux titulaires et deux suppléant·e·s, ont été élu·e·s au 1^{er} tour.

C'est un mandat de 2 ans. ■

STAGE SYNDICAL SYNPTAC-CGT 1^{ER} NIVEAU

EN 2024 : 2 SESSIONS ORGANISÉES

En 2024, le SYNPTAC-CGT organise 2 sessions du stage syndical 1^{er} niveau.

- ✓ **1^{re} session :**
du lundi 8 au vendredi 12 avril 2024 inclus
- ✓ **2^e session :**
du lundi 10 au vendredi 14 juin 2024 inclus

Ces 2 sessions se tiennent en internat au centre Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette.

Les thèmes abordés lors de cette formation sont :
La CGT : Histoire et caractère – Les structures de la CGT – Droit du travail - Assurance Chômage - L'Europe - La négociation salariale – Les conventions collectives – Institutions représentatives du personnel - Comité d'entreprise : expertise comptable (particularités dans le spectacle vivant : CEC-FNAS) - Les organismes sociaux - Les risques psychosociaux - Le salaire socialisé - Construire des revendications – Lutter contre les idées de l'extrême droite.

Merci de retourner au SYNPTAC-CGT le bulletin de participation ci-dessous.

Pour les salarié-e-s permanent-e-s, faire une demande d'autorisation d'absence auprès de votre employeur.

Modèle de demande d'autorisation d'absence

Nom du directeur/de la directrice Théâtre Adresse
Objet : Demande d'autorisation pour participation au stage syndical
Paris, le 2023
Madame/Monsieur,
En tant que (délégué-e syndical-e, représentant-e du personnel), je souhaite participer au stage syndical que le SYNPTAC-CGT organise du au 2024 au Centre Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette. C'est pour cette raison que je vous demande de bien vouloir me libérer pour pouvoir suivre cette formation qui s'inscrit dans la ligne formation économique sociale et syndicale, conformément aux articles L 2145-5 et suivants du Code du Travail.
En espérant que ma demande de libération trouvera un écho favorable de votre part,
Je vous prie de croire, Madame/Monsieur, en l'assurance de mes salutations distinguées.
Signature

BULLETIN D'INSCRIPTION AU STAGE SYNDICAL SYNPTAC-CGT 1^{ER} NIVEAU

Choix de la session 1 (8-12 avril 2024) 2 (10-14 juin 2024)

NOM PRÉNOM

ADRESSE

CP [] [] [] [] [] [] COMMUNE

PROFESSION ENTREPRISE

MANDATS CSE CSEC DS AUTRES MANDATS

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

LE SYNPTAC FAIT SON « TOUR DE FRANCE » !

Dans les semaines à venir, le secrétariat général du SYNPTAC organise un « Tour de France » pour aller à votre rencontre partout sur le territoire.

Après des premières étapes à Charleville-Mézières (20 et 21 septembre), Lyon (2 et 3 octobre), Grenoble (le 4 octobre), Saint-Étienne (le 4 octobre) et Montpellier (9 et 10 octobre), de nouvelles étapes sont en préparation (Marseille, Rennes, Lille, Toulouse, etc.)

Nous ne manquerons d'informer à chaque fois les adhérent-e-s des régions concernées par notre venue. Alors consultez bien vos e-mails !

JOURNÉES TECHNIQUES DU SPECTACLE ET DE L'ÉVÉNEMENT

LES 29 ET 30 NOVEMBRE 2023

Comme tous les ans, le SYNPTAC a un stand lors de ces 2 journées. Retrouvez-nous sur le stand : **030**.

Cette année le SYNPTAC participera à une conférence le mercredi 29 novembre à 17 h 30 sur le thème « *Les conditions de travail des régisseur-ses* ».



Vous pouvez avoir des invitations gratuites directement en vous connectant sur le site des JTSE : www.jtse.fr – accréditations visiteurs.

C'EST HISTORIQUE !

Le syndicat national SYNPTAC-CGT vient de constituer sa région en Île-de-France. L'assemblée générale constitutive du 13 septembre a nommé un bureau pour sa région et constitué des différents pôles tels que :

mobilisation – communication – syndicalisation – formation – logistique des luttes – coordination – accueil des nouveaux/nouvelles adhérent-e-s.

Vous pouvez nous joindre à l'adresse suivante : regionidf@synptac-cgt.com



Audiens

POUR LA CRÉATION. POUR CELLES ET CEUX QUI LA FONT.
santé - prévoyance - retraite - actions sociales

PROFESSIONNEL•LE•S
DU SPECTACLE,
Créez et entreprenez
en toute sérénité !

Nous protégeons vos talents

www.audiens.org