

Couli^{sses}

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

DÉCEMBRE 2023

114

1,5€



Cette fin d'année 2023 est marquée par deux négociations interprofessionnelles importantes.

La négociation sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO, qui s'est inscrite dans la suite de la réforme sur les retraites du régime général et sous pression du gouvernement qui exigeait une ponction de 1 milliard sur les réserves du régime pour financer une partie de sa réforme des retraites. Cet accord prévoit la fin du malus à compter du 1^{er} décembre 2023 pour les futur-e-s retraité-e-s, et à compter du 1^{er} avril 2024 pour les retraité-e-s actuellement pénalisé-e-s par un malus de 10% sur 3 ans. Il prévoit également la revalorisation de 4,9% du montant des pensions soit le niveau de l'inflation au 1^{er} novembre 2023. Par cette signature, la CGT vise surtout à protéger les retraites complémentaires, et entend affirmer sans ambiguïté sa farouche opposition à toute immixtion du gouvernement dans le pilotage et la gestion de l'AGIRC-ARRCO et rappelle que les ressources du régime ne doivent être mobilisées que pour financer les prestations versées par celui-ci, ce qui est rappelé dans le préambule de l'accord.

Concernant l'assurance chômage

La négociation d'assurance chômage s'est également déroulée sous la pression du Gouvernement. Concernant la négociation professionnelle sur l'assurance chômage des artistes et technicien-ne-s intermittent-e-s du spectacle, elle s'est conclue par un accord unanime, améliorant les avancées obtenues en 2016, et proposant un agenda social pour une meilleure structuration et sécurisation de l'emploi. L'accord interprofessionnel conclu avec la complicité de 3 organisations salariales entérine toutes les avancées contenues dans l'accord conclu avec la FESAC le 27 octobre. Ainsi donc *exit* la prise en compte des congés paternité et maladie, la revalorisation des allocations, l'assouplissement du droit d'option et les règles plus favorables sur les franchises. Si nous voulons l'application de cet accord conclu au niveau professionnel et que celui-ci soit pris en compte au moment de l'agrément par l'État, nous devons poursuivre et durcir notre mobilisation.

Concernant le Projet de Loi de Finances 2024 (adopté à coup de 49-3) et plus précisément le programme « *Mieux produire, mieux diffuser* », la note diffusée par la DGCA durant l'été 2023 annonçait « *refonder le système de production et de diffusion actuelle autour des valeurs de coopération, de partage et de responsabilité écologique et sociétale des institutions culturelles* » avec au final une enveloppe de 9 millions d'euros. Le ministère rappelle dans le PLF les objectifs de ce plan (transition écologique, séries plus longues, etc.) avant d'expliquer que cela passera par « *une nécessité de réduire et de limiter les coûts techniques et budgétaires des productions* ». L'affectation d'une ligne de 9 millions d'euros n'est donc en rien rassurante. Et une fois de plus, on peut déplorer que soit mis en concurrence dans les budgets la technique et l'artistique, ce qui revient à une mise en concurrence de la masse salariale permanente face à la masse salariale intermittente, qui est affectée à la « *marge artistique* ».

Il est fort à parier que ce plan aggrave la situation sur le terrain, en mettant les équipes permanentes encore plus sous pression, tandis que les salarié-e-s intermittent-e-s seront encore plus consacré-e-s comme étant la variable d'ajustement des budgets. Ce budget ne permettra pas de lutter contre la crise qui touche actuellement nos entreprises labellisées.

Celles-ci sont dans une écrasante majorité en crise (déficits, problèmes de recrutement, sous-effectifs chroniques, surcharge d'activité, dégradation des conditions de travail, explosion des risques psycho-sociaux). C'est bien ce cadre de travail dégradé et des salaires indignes qui ont poussé les salarié-e-s de la MC2 à Grenoble et tout récemment ceux de La Coursive à La Rochelle à mener des mouvements de grève très durs. Ainsi pour éviter la multiplication de ceux-ci, le ministère de la Culture doit impérativement et rapidement repenser la logique budgétaire des labels et redonner des moyens financiers pour un service public de qualité. ■

SOMMAIRE

Page 3

Page 4

Pages 5-7

Pages 8-10

Page 11

Pages 12-13

Page 14

Page 15

Page 16

Budget 2024 du ministère de la Culture

Communiqués : MC2 de Grenoble • La Coursive de La Rochelle

Retour JTSE des 28 et 29 novembre 2023

Renégociation de la convention d'assurance chômage

En 2024, le 15^e congrès du SYNPTAC-CGT • 11^e édition des BIS de Nantes

CDI en forfait-jour

Stage syndical SYNPTAC-CGT 1^{er} niveau

Élections professionnelles

Lutte contre l'extrême droite

BUDGET 2024 DU MINISTÈRE DE LA CULTURE : UN BUDGET EN HAUSSE, POUR QUI ? ET POUR QUOI ?

« **L**e budget 2024 du ministère de la Culture est en augmentation de 6% ! Un budget de transformation et d'inspiration. C'est + 30% depuis 2017 grâce à l'engagement du président de la République. Plus que jamais nous soutenons la culture ! » C'est par ce tweet que Rima Abdul Malak, ministre de la Culture, se félicitait du budget qu'elle présentait à la presse le 27 septembre dernier. Au préalable, il convient de pondérer tant la hausse de 6% prévue sur l'exercice 2024 que des 30% depuis 2017 :

- ✓ Parce que l'inflation, en cumulé depuis 2017, est de presque 18% (avec une inflation estimée par le gouvernement à 2,60% pour 2024) ;
- ✓ Parce que le déploiement du Pass Culture, depuis 2018, a absorbé plus de 332 millions d'euros, selon un rapport de la Cour des comptes publié en juillet 2023 (rapport qui dresse au passage un constat sévère sur ce dispositif, loin d'atteindre ses objectifs).

Le SYNPTAC-CGT s'est plongé dans l'analyse du « *programme 131 Création* », placé sous l'égide de la Direction Générale de la Création Artistique. C'est en effet dans ce programme que se trouve toute l'architecture budgétaire des opérateurs nationaux (Comédie-Française, Opéra National de Paris, Opéra-Comique, Odéon, TNS, La Colline, Grande Halle de la Villette, Philharmonie de Paris), des labels (CDN, scènes nationales, SMAC, etc.) et des aides aux festivals et aux équipes artistiques (les compagnies). L'analyse que nous faisons de ce programme est nettement plus contrastée que l'analyse qu'en fait le ministère de la Culture.

Un ré-abondement des opérateurs nationaux, assorti de contraintes

15 millions d'euros supplémentaires viennent abonder les subventions des opérateurs nationaux (par rapport à 2023, où la très forte inflation avait conduit à des baisses de dotation en euro constant), d'une part sur les lignes « investissements » (du fait des travaux à l'œuvre dans un certain nombre d'entre eux), mais aussi pour, d'après le PLF, « *contribuer à la préservation des marges artistiques* », via la revalorisation des subventions pour charges de service public (revalorisation justifiée en partie par les hausses de salaire, arrachées en 2022 sous la pression de préavis et de grèves, comme au TNS ou à l'Opéra).

Mais cette hausse est à mettre en regard d'un autre passage du PLF, inquiétant : la part des fonctions supports (entretien des bâtiments, masse salariale permanente, etc.) au budget. Actuellement, celle-ci est de 56%. Le PLF vise un objectif de 55% pour 2024, avant d'atterrir sur une estimation à 54% pour les années 2025 et 2026. Concrètement, cela risque de se traduire par une pression accrue sur les salaires des permanent·e·s et leurs conditions de travail (nous entendons déjà parler de gel de recrutements).

Parallèlement, les opérateurs nationaux sont également incités à développer davantage leurs ressources propres (39% en 2023, 43% en 2024 avant un objectif de 44% pour les horizons 2025 et 2026). Comment augmenter ses ressources propres ? Plusieurs options existent :

- ✓ augmenter les grilles tarifaires, ce qui est indispensable eu égard les missions de service public quant à la recherche notamment de publics ;
- ✓ développer le mécénat, ce qui est difficile dans le contexte économique que nous connaissons, le mécénat étant par définition une recette privée, incertaine, soumise aux aléas des entreprises donatrices ;
- ✓ développer les privatisations, ce qui est à rebours encore une fois des missions de service public, et mobilise des salarié·e·s sur des missions très éloignées de la création artistique.

Des hausses de crédits déconcentrés contrastées

Les crédits déconcentrés correspondent aux subventions gérées par les Directions Régionales des Affaires Culturelles (DRAC).

Nous constatons deux mouvements :

- ✓ augmentation des crédits (+ 6,39%) qui, rapportée à l'inflation, représente une hausse réelle de 4% ;
- ✓ baisse du nombre de structures aidées (146 en moins).

Du côté des labels, nous relevons une stabilité dans le nombre de structures aidées, exception faite des orchestres en région, où le nombre diminue (ainsi que les planchers et plafonds). À noter que les planchers des labels sont quasiment tous relevés (avec des débats parlementaires encore en cours concernant le plancher des scènes de musiques actuelles). À cela s'ajoutent :

- ✓ de nouvelles labellisations et des mises au plancher (+ 10M€), les mises au plancher correspondant à des lieux labellisés qui ne percevaient pas le minimum ;
- ✓ une ligne « *Mieux produire, mieux diffuser* » (+ 9M€), dont nous ne savons pas encore comment ces fonds vont être distribués.

Du côté des autres structures de création et de diffusion, hormis pour les scènes conventionnées d'intérêt national, la baisse du nombre de structures aidées est spectaculaire (-182), bien que les « *ateliers de fabrique artistique* » augmentent (avec un abaissement du plancher et du plafond, ce qui sous-entend un effet saupoudrage pour cette ligne). Du côté des équipes indépendantes (compagnies), le nombre de structures aidées est ici en augmentation, mais avec un abaissement des planchers (sauf pour les compagnies de danse), ce qui semble signifier encore une fois un effet saupoudrage accru.

Focus sur « Mieux produire, mieux diffuser »

Alors que la note diffusée par la DGCA durant l'été 2023 annonçait un plan « *Mieux produire, mieux diffuser* » à budget constant, au final, une enveloppe de 9 millions d'euros est prévue, sans que nous sachions comment celle-ci sera dépensée (si ce n'est par le biais des crédits déconcentrés). Le ministère rappelle dans le PLF les objectifs de ce plan (transition écologique, séries plus longues, etc.) avant d'expliquer que cela passera par « *une nécessité de réduire et de limiter les coûts techniques et budgétaires des productions* ». L'affectation d'une ligne de 9 millions d'euros n'est donc en rien rassurante. Et une fois de plus, nous déplorons que soit mis en concurrence dans les budgets la technique et l'artistique, ce qui revient à une mise en concurrence de la masse salariale permanente face à la masse salariale intermittente, qui est affectée à la « *marge artistique* » (tel qu'écrit dans le programme 131).

Il est ainsi fort à parier que ce plan aggrave la situation sur le terrain, en mettant les équipes permanentes encore plus sous pression, tandis que les salarié·e·s intermittent·e·s seront encore plus consacré·e·s comme étant la variable d'ajustement des budgets.

À l'heure où cet article est rédigé, les concertations se poursuivent à ce sujet avec la DGCA. Le SYNPTAC-CGT a formulé une note revendicative intitulée « *Mieux produire, mieux diffuser... et mieux travailler ?* » (disponible sur notre site internet).

En effet, au-delà de l'affichage chiffré du projet de loi de finances – qui passe à grands coups de 49.3 –, nous, organisation syndicale de salarié·e·s, avons la responsabilité de remettre la question du travail parmi les sujets majeurs de préoccupation du ministère de la Culture. ■

MC2, SCÈNE NATIONALE DE GRENOBLE : VICTOIRE POUR LES SALARIÉ·E·S

Il aura fallu 8 jours de grève, dans le cadre d'un préavis illimité, pour qu'enfin un protocole de sortie du conflit soit signé à la MC2, scène nationale de Grenoble, le 4 décembre. Le SYNPTAC-CGT salue la détermination des salarié·e·s mobilisé·e·s pour faire entendre leurs revendications, qui portaient pour rappel sur les salaires et les conditions de travail.

Les salarié·e·s ont ainsi obtenu gain de cause, entre autres :

- ✓ sur la sanctuarisation des accords d'entreprise en vigueur à la MC2;
- ✓ sur la mise en œuvre de mesures visant à améliorer les conditions de travail, notamment sous l'angle du management, des recrutements et du suivi de la charge de travail des salarié·e·s (pour rappel, la MC2 compte « *en rythme de croisière* » 62 ETP, réduits à 48 actuellement du fait des difficultés de recrutement);
- ✓ sur la revalorisation des salaires (+ 90 € bruts mensuels pour tous les salarié·e·s permanent·e·s et + 2% pour les salarié·e·s intermittent·e·s cadres et + 5% pour les non-cadres), avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2023.

La lutte paie, et si nous nous félicitons des avancées obtenues sous la pression de la grève à la MC2, cette victoire n'occulte pas l'impasse financière dans laquelle se trouvent un trop grand nombre de structures labellisées (CDN, scènes nationales, SMAC, etc.) Quand allons-nous sortir de l'opposition entre le « *théâtre en ordre de marche* » (TOM) et la si mal nommée « *marge artistique* » ? Quand allons-nous sortir de l'opposition entre la masse salariale des permanent·e·s (affectée au TOM) et la masse salariale des intermittent·e·s (affectée à la « *marge artistique* ») ? Les salarié·e·s, quel que soit leur cadre d'emploi, ont toutes et tous à cœur de pouvoir mener à bien leurs missions au service des projets artistiques des structures. Mais comment le faire avec des subventions qui décrochent face à l'inflation ?

Plus que jamais, le ministère de la Culture doit prendre ses responsabilités pour que le spectacle vivant public reste vivant : mieux produire, mieux diffuser, et mieux travailler, avec des dotations publiques réhaussées. ■

SOUTIEN AUX TECHNICIEN·NE·S EN GRÈVE À LA COURSIIVE, SCÈNE NATIONALE DE LA ROCHELLE

Depuis le 4 décembre, les salarié·e·s technicien·ne·s intermittent·e·s de La Coursive, scène nationale de La Rochelle, sont en grève pour leurs salaires. Le SYNPTAC-CGT salue leur mobilisation et leur adresse tout son soutien.

Alors que pendant 14 ans, les technicien·ne·s intermittent·e·s bénéficiaient du même système de revalorisation automatique annuelle de salaire que les permanent·e·s, le refus par la direction de se conformer à cet usage depuis 2020 a mis le feu aux poudres, le tout sur fond d'inflation forte qui conduit à un décrochage des salaires par rapport au coût de la vie. Face à cette rupture manifeste d'égalité entre des salarié·e·s permanent·e·s d'un côté et intermittent·e·s de l'autre (rupture qui pourrait en soit fonder une action en justice) et au refus de la direction de revaloriser les salaires à la hauteur de l'inflation, les salarié·e·s concerné·e·s, dont on sait combien la précarité de leur situation peut être un frein à une mobilisation, ont courageusement décidé de cesser collectivement le travail, pour faire entendre leurs voix. Le SYNPTAC-CGT demande que les salarié·e·s technicien·e·s embauché·e·s en CDD d'usage à La Coursive soient rétabli·e·s dans leur droit à bénéficier des règles en vigueur quant à la hausse annuelle

des salaires, et qu'une revalorisation globale des salaires soit faite dans cet établissement.

Alors que le secteur du spectacle vivant public traverse une crise majeure en matière de recrutements, la situation à La Coursive, ainsi que dans d'autres lieux (cf. la récente mobilisation à la MC2, scène nationale de Grenoble) interroge quant à la manière qu'ont certaines directions de traiter les salarié·e·s (en tentant au passage de jouer la division entre permanents et intermittents) et nous renvoie à l'impasse dans laquelle nous sommes depuis de trop nombreux mois. Déficit en cascade, hausse des salaires qui ne rattrapent plus l'inflation (quand hausse il y a), tentatives de raboter les droits des salarié·e·s par des révisions d'accord d'entreprise, etc. Pendant ce temps-là, la DGCA planche sur le plan « *mieux produire, mieux diffuser* ». Est-ce avec 9 millions d'euros qu'une solution pourra être trouvée pour l'ensemble du secteur du spectacle vivant public ? Certainement pas.

Le spectacle vivant public a urgemment besoin d'un plan de refinancement qui soit à la hauteur des enjeux, pour qu'en plus de « *mieux produire, mieux diffuser* », les travailleuses et travailleurs de ce champ, quel que soit leur cadre d'emploi, travaillent mieux. ■

RETOUR JTSE (JOURNÉES TECHNIQUES DU SPECTACLE ET DE L'ÉVÉNEMENTIEL) DES 28 ET 29 NOVEMBRE 2023

Le SYNPTAC-CGT était présent aux JTSE, du 28 au 29 novembre 2023, qui se tenaient à Aubervilliers.

Il y a eu un certain nombre de venues au stand, des jeunes, des moins jeunes, des syndiqué-e-s, des non syndiqué-e-s. Les visites pouvaient concerner des souhaits de se syndiquer, des informations sur les négociations de l'assurance chômage (accord du 27 octobre, décret de jointure) ou simplement poser des questions concernant leurs droits. Les syndiqué-e-s présent-e-s sur le stand se réjouissent de ces consultations et de leur diversité. En effet, c'est intéressant de voir que les jeunes, les apprenti-e-s s'intéressent, se questionnent sur leurs droits, leurs conditions de travail, mais aussi le contexte social.

Lors de ce rendez-vous des techniques du spectacle et de l'événementiel, il y a eu plusieurs conférences et tables rondes. Un petit récapitulatif de celles auxquelles certain-e-s militant-e-s ont participé.



La conférence : **Évolution des conditions de travail des techniciens du spectacle, clé de l'attractivité?** Intervenant-e-s : Cyril Puig, de Pogo-développement, était l'animateur, Yann Hilaire, pour Thalie Santé, Coline Passeron pour le Collectif des Régisseur-euse-s, Manuel Roux, Docteur en Sciences de l'Éducation et de la Formation, Stanislas Surun pour le Synpase et Claire Serre-Combe pour le SYNPTAC-CGT.

Manuel Roux a présenté l'étude menée par le CNM Lab, « MusiCovid », questionnant les expériences musicales en temps de Covid, comment les acteur-ice-s se sont adapté-e-s, ont innové? Cette étude s'est appuyée sur des données institutionnelles et professionnelles, des entretiens sociologiques ainsi que sur le questionnaire fait par le collectif des régisseur-euse-s qui a recensé l'état des lieux du secteur des musiques actuelles pour les régisseur-euse-s,

et comment ils et elles en sont arrivé-e-s à des conditions de travail aussi dégradées.

L'une des manifestations de la mauvaise santé économique du secteur de la musique live est, selon les employeur-euses, une difficulté à recruter, une perte d'attractivité pour celui-ci et une raréfaction des postes techniques et de régie. Est-ce une rupture avec les « métiers passion » dû à la crise du Covid? Est-ce un manque de formation?

Le CESE (Conseil Économique, Social et Environnemental) a publié un rapport en mai 2023 faisant le constat général d'un manque d'attrait du secteur culturel, qui s'expliquerait entre autres par de mauvaises conditions de travail et par une fragilité économique déjà anciennes dans la culture, aggravées durant la pandémie.

La surcharge de travail découlant de la reprise n'a en rien arrangé des conditions de travail, déjà compliquées, et n'a pas favorisé les salarié-e-s dans la négociation de leur contrat de travail. À ajouter aux conditions de travail, un salaire qui n'augmente pas, ce qui peut expliquer la désertion des salarié-e-s pour certains contrats (dans certaines branches, notamment celle de l'événementiel, le salaire minimum est inférieur au SMIC qui est de 1740,20 € bruts mensuels, contre 1720 euros bruts dans cette convention collective).

Certains chiffres entrent néanmoins en contradiction avec ce manque d'attractivité, entre 2019 et 2022 : Pôle Emploi comptabilise une augmentation des effectifs intermittents dans le spectacle vivant de 28 % sur les postes de direction technique et de régie générale, de 16 % chez les chefs d'équipe technique, et même de 36 % en structure. Cet accroissement vaut pour la quasi-intégralité des postes techniques. Les chiffres du DataLab d'Audiens confirment cette progression des effectifs salariés, puisque l'on compte + 11 % d'intermittent-e-s et + 8,5 % de permanent-e-s entre 2019 et 2022. Sur l'ensemble des effectifs, le mois de juin 2023 était même encore en augmentation de 1,7 % par rapport à celui de 2022. On peut penser, selon ces chiffres, que les nombreux départs ont été compensés par de nouvelles arrivées, reste à savoir si les niveaux d'expériences, de qualifications, et les revenus sont égaux.

On retrouve ces problématiques aussi dans le secteur de la CCNEAC, qui ont explosé suite au Covid. Une enquête menée par le SYNPTAC-CGT auprès de ses sections syndicales dans le champ de la CCNEAC montre que 84 % des salarié-e-s de ces structures rencontrent des conditions de travail dégradées dues à



Conférence : « **Conditions de travail vis-à-vis des changements climatiques** ». Intervenant-e-s : Hermine Pélissié du Rausas pour le PRODISS, Jean-François Naton militant syndical CGT et conseiller du CESE, Michaël Petit, DT du festival d'Avignon, et Laetitia Zappella consultante au sein d'IPAMA.

Le CESE a publié un avis le 29 novembre 2023 intitulé « *Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?* » Cet avis est disponible en ligne sur le site du CESE.

Le CESE est composé de syndicats de salarié-e-s et d'employeurs, d'agriculteurs, d'associations environnementales, d'artisans et de professions libérales. Le CESE a choisi d'aborder la question du changement climatique par la question du travail. Il donne 17 préconisations pour s'adapter et atténuer les changements climatiques :

un sous-effectif chronique, qui *de facto* impacte les conditions de travail. À noter que le sujet des conditions de travail est encore tabou sur le terrain du dialogue social.

Les salarié-e-s n'ont donc plus le sentiment de bien travailler, ce qui cause de la souffrance au travail. Pour le Synpase, il manque cruellement de compétences et d'expertises depuis la crise Covid. Il faut faire monter les technicien-ne-s en compétence notamment avec l'AFDAS.

Thalie Santé évoque que l'organisation du travail reposait sur un triptyque salarié-contrat-employeur alors qu'aujourd'hui, concernant les intermittent-e-s, il y a plusieurs contrats avec plusieurs employeur-euses. Ceci autonomise et responsabilise les salarié-e-s intermittent-e-s sur la question de leur formation et de leur sécurité au travail, alors que ce devrait être les responsabilités de l'employeur-euse. En effet, les salarié-e-s intermittent-e-s vont utiliser leurs droits personnels à la formation, sans aide financière de ou des employeur-euses, qui jouiront des compétences acquises. Exemple : comme s'acheter des équipements de protection individuels alors que les employeur-euses devraient participer à ceux-ci ?

Une des solutions qui s'esquissent est la démarche QVCT : La Qualité de Vie et des Conditions de Travail par l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail). Comme on le voit, dans le privé comme dans le public, la capacité d'agir sur son travail et ses conditions de réalisation est considérée comme une dimension centrale de la QVCT. Une capacité qui permet aux agents de dégager des marges de manœuvre pour effectuer leur travail et favorise leur engagement. Une telle approche repose donc sur des mécanismes renouvelés de responsabilisation, d'autonomie et de prise de décisions.

I. Penser la santé au travail en lien avec la santé publique et les politiques de prévention

1. En renforçant la formation initiale et continue sur la santé au travail et la santé-environnement des professionnels de la santé au travail et des autres acteurs de la prévention primaire.
2. En améliorant les connaissances sur les maladies à caractère professionnel par une gouvernance des données relatives à la santé et à l'exposition aux risques professionnels.
3. En créant un fonds alimenté par une part des excédents de la branche ATMP pour investir dans la prévention et soutenir la recherche publique sur la santé et les conditions de travail.
4. En décloisonnant les politiques de santé publique, de santé au travail et de santé-environnement au niveau national et dans les territoires par une meilleure articulation des plans nationaux (santé au travail, santé-environnement, adaptation au changement climatique) et en confiant la coordination, le suivi et la mise en œuvre, en lien avec les parties prenantes à un délégué interministériel.
5. En intégrant la santé au travail dans les compétences des Comités Territoriaux de Santé (CTS) au niveau des bassins de vie et en prévoyant l'élargissement de leur composition aux représentants des employeurs et des travailleuses et des travailleurs, y compris les plus précaires.

II. Mobiliser dans les entreprises, les branches et la fonction publique pour mieux prendre en compte les risques environnementaux

6. Lancer une campagne nationale à destination des employeurs publics et privés sur la prévention des risques professionnels et environnementaux pour qu'ils mettent en œuvre leurs obligations légales d'établissement et d'actualisation des Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et en généralisant les pratiques innovantes d'accompagnement des DUERP par les services de prévention en santé au travail pour recueillir et analyser les données.
7. Faire de l'établissement et de l'actualisation des DUERP une des conditions d'attribution et de maintien des aides et exonérations dont bénéficient les employeurs.
8. Renforcer les droits à la formation des élus et mandatés dans toutes les instances de dialogue social concernées, dans le privé comme le public, pour leur permettre d'exercer leurs compétences sur les thématiques environnementales et de santé environnement.
9. Prévoir des sessions communes aux représentant-e-s des salarié-e-s et des employeur-euse-s sur les thématiques environnementales et de santé environnement dans le cadre des formations au dialogue social de l'Institut national du travail et de la formation professionnelle.
10. Faire des conséquences environnementales des orientations stratégiques de l'entreprise un thème des consultations récurrentes obligatoires du CSE (Comité Social et Économique) et prévoir que des discussions s'engagent dans les fonctions publiques pour l'élaboration d'une disposition législative équivalente.
11. Intégrer la santé-environnement dans la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales en prévoyant les thèmes précis qui devront y être traités et en invitant les partenaires sociaux à négocier des accords dans les entreprises sur le sujet.
12. Passer, dans le dialogue social, d'une logique de gestion de crise à une logique de prévention en intégrant l'impact du dérèglement climatique dans les négociations et en veillant à ce que les mesures négociées contribuent à l'effort général de sobriété.

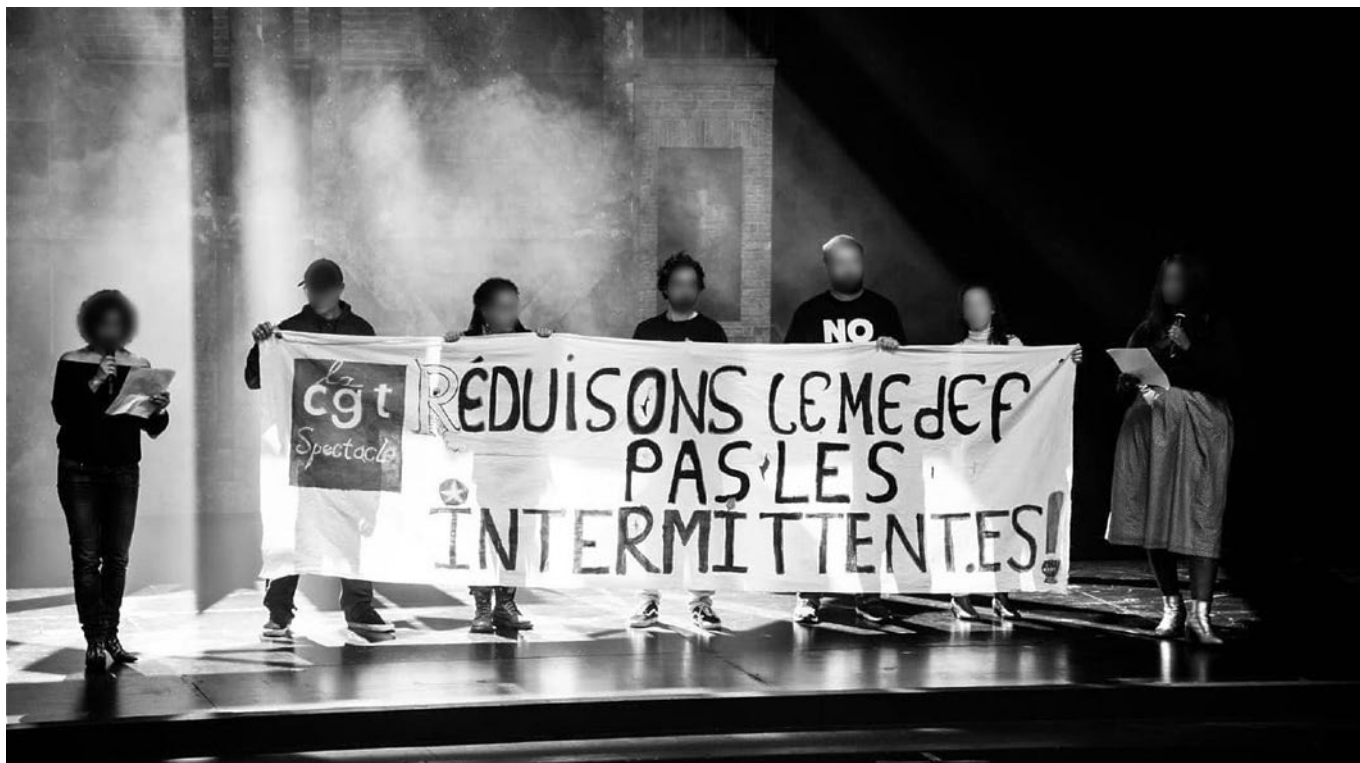
13. Pour limiter l'exposition des travailleuses et travailleurs à des températures extérieures élevées, intégrer par voie réglementaire, après une négociation cadre entre les partenaires sociaux du BTP, le risque canicule en tant qu'intempéries, et, envisager l'extension par la négociation de ce dispositif à d'autres activités concernées y compris dans la fonction publique.
14. Intégrer les conséquences du dérèglement climatique sur l'organisation et les conditions de travail dans les obligations de négociation périodique de branche et mieux mobiliser les fonds versés au titre des garanties présentant un degré élevé de solidarité auprès des complémentaires santé recommandées par la branche.

III. Élargir les conditions du débat démocratique au travail sur l'exposition de la santé aux risques professionnels et environnementaux

15. Accueillir au CESE le débat public sur les risques environnementaux et professionnels, avec la contribution des agences publiques compétentes.
16. Diffuser la culture de la prévention par le renforcement du droit d'alerte en matière de santé-environnement, notamment en donnant pleine compétence à la cnDAspe pour pouvoir traiter de telles alertes.
17. Inscire l'écoute des salariés parmi les principes généraux de prévention du code du travail.

Enfin, le CESE constate que l'impact du changement climatique et de la dégradation des écosystèmes soulève des questions transversales adressées au monde du travail qui devront être reprises par des travaux ultérieurs : comment pallier la réduction de la représentation de proximité des travailleuses et travailleurs confronté-e-s aux risques professionnels et environnementaux ? Comment mieux assurer la prévention de la désinsertion professionnelle potentiellement aggravée par la multiplication de risques émergents ? Comment remédier à la dilution de la responsabilité des donneurs d'ordre dans les chaînes de sous-traitance ? Comment mieux assurer la représentation des travailleurs précaires, parmi lesquels certains sont particulièrement exposés aux risques climatiques, dans le dialogue social ? Autant de questions essentielles aux conditions de travail et à la prévention primaire en santé-environnement, dont la portée dépasse le cadre de cet avis, et qui seront reprises dans de futurs travaux du CESE. ■

RENÉGOCIATION DE LA CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE, OU LE MÉPRIS DU PARITARISME



Dans la dernière édition de *Coulisses*, nous expliquons le processus de renégociation de la convention d'assurance chômage et des annexes 8 et 10, ainsi que les principaux enjeux qui y étaient liés.

Du côté des annexes VIII et X

Du 5 au 27 octobre, 6 réunions ont eu lieu entre les 5 syndicats de salarié-e-s représentatifs dans le champ du spectacle et la FESAC côté patronal. Cette renégociation a commencé par le refus unanime des organisations négociatrices de se plier à la lettre de cadrage dictée par le MEDEF, qui a tenté de nous imposer une trajectoire de 15% d'économies sur le dos des salarié-e-s intermittent-e-s du spectacle. Partant de là, décision a été prise de suivre notre propre feuille de route, au sein de laquelle la fédération CGT du spectacle, et le SYNPTAC, partie prenante de cette négociation, ont poussé des propositions pour améliorer l'accord de 2016, à savoir :

- ✓ revalorisation des planchers minimaux d'allocation (actuellement à 38 € dans l'annexe VIII);
- ✓ révision du droit d'option;
- ✓ valorisation du congé paternité;
- ✓ prise en compte des arrêts maladie de moins de trois mois;
- ✓ révision de l'ordonnancement des franchises;

- ✓ meilleure articulation entre le droit à la formation professionnelle continue longue et les annexes VIII et X;
- ✓ etc.

Au terme de ces 6 réunions, dont la dernière s'est achevée tard dans la nuit du 26 au 27 octobre, un accord, unanime entre la FESAC, la CGT Spectacle, la FASAP-FO, la F3C-CFDT, la CFE CGC Spectacle et la CFTC, a été signé.

Cet accord comporte des avancées majeures pour les salarié-e-s intermittent-e-s du spectacle, avancées divisées en deux parties :

1. des améliorations immédiates, dont le SYNPTAC propose un décryptage que vous pouvez retrouver en flashant le QR code ci-contre (ou en allant sur la chaîne YouTube du SYNPTAC) : <https://www.youtube.com/@synptaccgt2023>
2. un engagement à ouvrir des négociations sur des thèmes précis avec la FESAC, au-delà des règles actuelles d'ouverture de droits et d'indemnisation des intermittent-e-s.



Parmi ces thèmes, figurent notamment les questions du droit à la représentation du personnel des salarié-e-s intermittent-e-s du spectacle (dans les Comités Sociaux et Économiques) et de leur participation à des instances nationales de négociation,

hors CSE (exemples : négociations de branche, participation aux instances d'organismes paritaires types COREPS, Audiens, Afdas, etc.) Dans le premier cas de figure (CSE), la question est de savoir comment articuler un mandat pluriannuel (jusqu'à 4 ans au sein d'un CSE) avec la discontinuité de l'emploi induite par l'intermittence du spectacle (autrement dit, selon quelles modalités les crédits d'heures de mandat et de participation aux réunions du personnel doivent être déclarés auprès de Pôle Emploi). Dans le second cas de figure, la question est de savoir comment faire en sorte que ces heures ne soient pas du ressort de Pôle Emploi, puisque le temps passé dans ces instances n'est pas du temps de recherche d'emploi, seule la recherche d'emploi étant indemnisée par Pôle Emploi, entre deux contrats de travail. S'il ne s'agit que d'un engagement à ouvrir des négociations à ce sujet, nous pouvons néanmoins nous féliciter d'avoir obtenu une telle chose, tant la FESAC ainsi que d'autres organisations syndicales présentes à la table des négociations étaient de prime abord opposées à cette question...

Autre sujet majeur de négociation : l'auto-entrepreneuriat. Le SYNPTAC porte dans son document d'orientation adopté lors du 14^e congrès la revendication de lutter contre cette forme de travail qui en plus de représenter une menace vis-à-vis de nos droits sociaux – puisque ce sont autant de cotisations en moins qui viennent les abonder – fait des travailleuses et travailleurs du spectacle des « *free lance* » auxquels nos employeurs peuvent imposer des conditions de travail en dehors de tout cadre légal. Autant dire que nous attendons avec hâte l'ouverture de négociations à ce sujet.

Du côté du régime général

Parallèlement aux négociations relatives aux annexes VIII et X, se sont tenues les négociations du régime général (et des autres annexes), étalées de septembre à la mi-novembre. Ces négociations se sont déroulées sous l'égide de la lettre de cadrage du gouvernement, qui imposait de nouvelles mesures d'austérité aux privé-e-s d'emploi, après avoir déjà saccagé beaucoup de droits par des décrets en 2021.

Au terme de deux mois de négociation, un accord a été trouvé, signé par le patronat (MEDEF en tête) et 3 centrales syndicales (CFDT, FO et la CFTC). Cet accord comporte :

- ✓ 2,3 milliards d'euros d'économies, dont 440 millions, en durcissant les droits pour les plus âgé-e-s et en application du report de 2 ans dû à la réforme des retraites;
- ✓ 1,5 milliard d'euros de baisse de cotisations patronales (payées en quelque sorte par la baisse des droits);
- ✓ contre seulement 815 millions d'euros de hausses, lesquelles ne compensent pas les pertes depuis 2021.

Les avancées obtenues étant bien maigres (abaissement du seuil d'ouverture de droits de 6 à 5 mois d'affiliation, petite amélioration pour les saisonniers), la CGT a refusé de signer cet accord, d'autant plus après que le MEDEF et les 3 organisations syndicales signataires aient refusé d'agréer l'accord du 27 octobre (le MEDEF ayant même tenté de jeter de l'huile sur le feu en réclamant un relèvement des heures d'affiliation au régime de





l’intermittence, avec un minimum de 610 heures pour les technicien-ne-s, ce qui aurait conduit à éjecter 36% de nos collègues de l’annexe VIII !)

Où en sommes-nous ?

Sitôt l’accord sur l’assurance chômage signé, le gouvernement a déclaré, comme la loi le lui permet, se laisser le temps de l’étude du texte pour vérifier s’il l’agréait ou pas. Sans surprise, il a fait le choix de ne pas le faire, au motif officiel qu’il ne comporte pas suffisamment de mesures concernant l’indemnisation des séniors (sujet renvoyé à une négociation nationale interprofessionnelle qui se déroulera lors du premier trimestre 2024). Un décret de jointure va donc être promulgué, qui prorogera les règles existantes jusqu’à fin juin 2024, tant pour le régime général que pour les annexes VIII et X. Si un répit de six mois est entériné du côté des règles d’indemnisation de l’assurance chômage, la menace reste grande tant nous savons que le gouvernement a besoin de réaliser des économies afin de financer

France Travail, futur instrument de la guerre qu’il mène contre les privé-e-s d’emploi et les précaires. Nous avons donc six mois pour obtenir du ministère du Travail qu’il entérine l’accord du 27 octobre, fruit d’une négociation paritaire. Car au-delà des considérations propres aux règles de l’assurance chômage, il est bien ici question de faire respecter le paritarisme, que les gouvernements successifs piétinent depuis 2017, dans un mépris non dissimulé vis-à-vis des organisations syndicales, en premier lieu. Ce mépris trouve aussi son reflet dans l’attitude de la ministre de la Culture, qui a brillé par son absence de prise de position sur le sujet de l’intermittence du spectacle (sans doute faudra-t-il attendre la saison des cérémonies pour qu’à l’occasion d’un micro tendu, elle s’exprime ?)

Le premier semestre 2024 ne devra donc pas relâcher la pression sur le terrain du droit fondamental à percevoir un revenu de remplacement en cas de privation involontaire d’emploi, ainsi que le prévoit la Constitution. ■

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

RÉORGANISATION AUX SECRÉTARIATS GÉNÉRAUX DU SYNPTAC-CGT ET DE LA FÉDÉRATION CGT DU SPECTACLE

Le 5 décembre, **Claire Serre-Combe**, Secrétaire Générale Adjointe du Synptac depuis le congrès de 2021, a été élue Secrétaire Générale, **Patrice Massé** devenant adjoint aux côtés de **Nathalie Sérane**. Ce changement s'inscrit dans le cadre des engagements pris lors du dernier congrès concernant les évolutions relatives à l'équipe permanente du syndicat.

Du côté de la fédération CGT du spectacle, **Ghislain Gauthier**, Secrétaire Général Adjoint depuis le congrès de 2022, a été élu Secrétaire Général, **Denis Gravouil**, Secrétaire Général depuis 2013 ayant rejoint le bureau confédéral de la CGT. La fédération accueille également trois nouveaux Secréaires Généraux Adjoints : **Salomé Gadafi** (qui était secrétaire à l'organisation), **Antoine Galvani** et **Maxime Séchaud**. ■

EN 2024, LE 15^e CONGRÈS DU SYNPTAC-CGT

Le prochain congrès se tiendra les **27, 28 et 29 octobre 2024** au TNP de Villeurbanne.

Temps fort dans la vie démocratique de notre syndicat, il réunira pendant 3 jours une centaine de délégué·e·s (issu·e·s des sections d'entreprise, des sections régionales ou adhérent·e·s individuel·le·s), chargé·e·s de représenter l'ensemble des adhérent·e·s et de porter leurs voix pour :

- ✓ voter le rapport d'activité et le rapport financier des trois dernières années;
- ✓ débattre et voter les orientations pour les trois années à venir;
- ✓ élire les membres du Bureau National, instance qui assumera la direction du syndicat sur le nouveau mandat qui s'ouvrira;
- ✓ élire les membres de la Commission de politique Financière et de contrôle.

À noter qu'un congrès extraordinaire aura également lieu afin de procéder à l'examen et au vote de modifications aux statuts du syndicat.

Tou·te·s les syndiqué·e·s recevront à partir de juillet 2024 les documents relatifs à l'organisation du congrès et des assemblées générales seront organisées en septembre et octobre dans les sections d'entreprise et les régions constituées, afin de débattre de ces documents et de désigner les délégué·e·s au congrès.

Collectivement, emparons-nous du congrès pour porter haut et fort la voix des personnels techniques, administratifs et d'accueil du spectacle vivant et de l'événementiel ! ■

11^e ÉDITION DES BIS DE NANTES

Le SYNPTAC-CGT et la CGT Spectacle seront présents aux BIS – Biennales Internationales du Spectacle – les 17 et 18 janvier 2024 à la Cité des Congrès de Nantes.

Sur ces deux jours, une permanence fédérale se tiendra au stand 14. Pour le SYNPTAC-CGT vous pourrez joindre :

- ✓ **Claire Serre-Combe**, Secrétaire Générale au **07 89 08 54 45**
- ✓ **Patrice Massé**, Secrétaire Général Adjoint au **06 31 27 12 47**
- ✓ **Nathalie Sérane**, Secrétaire Générale Adjointe au **06 80 15 21 75**

L'édition 2024 comptera, entre autres, 30 forums, 80 ateliers, 25 spectacles et 400 exposant·e·s.

La nouveauté de l'édition 2023 était une journée consacrée aux technicien·ne·s, cette journée des équipes techniques aura lieu, en 2024, le mercredi 17 janvier au Lieu Unique.

Seront réuni·e·s les différentes institutions sociales, des organismes comme le FNAS ou le CASC SVP, AGI-SON, l'AFDAS, le CFPTS ainsi que d'autres centres de formation, le CNM et bien sûr

les organisations syndicales de salarié·e·s et d'employeurs. Le ministère sera également présent.

Du côté des rencontres professionnelles, vous pourrez notamment assister :

- ✓ Le mercredi 17 janvier à 17 h 45 à un atelier « **Les droits à l'assurance chômage des intermittents suite à la négociation d'assurance chômage** » proposé par la CGT Spectacle. Durée : 60-90 min, salle J.
- ✓ Le mercredi 17 janvier (en attente de la salle et de l'heure), table-ronde « **Les problématiques de recrutement pour l'accompagnement dans le spectacle vivant (métiers de l'administration, de la production et de la diffusion)** », avec le SYNPTAC-CGT, LAPAS, l'AFDAS, le Synavi et la DGCA.
- ✓ Le jeudi 18 janvier à 14 h 15 à un atelier « **Les violences sexistes et sexuelles dans le spectacle vivant : où en sommes-nous ?** » Durée : 60 min, salle H. Les intervenant·e·s sont Ghislain Gauthier, Secrétaire Général de la CGT Spectacle, Nadia Bouvart, chargée de mission développement accompagnement solidaire et sociale chez Audiens, Anne-Lise Vinciguerra, Directrice de « La Petite » à l'origine de la création d'un réseau national de référents VHSS pour les petites structures. ■

En 2000, la loi Aubry 2 portait la durée du temps de travail hebdomadaire en France à 35 heures. Impulsées par le gouvernement Jospin, des dispositions permettant de flexibiliser l'emploi ont vu le jour. C'est ainsi qu'ont été imaginées des conventions spéciales, dérogeant à la législation, dont le forfait-jour, qui permet d'aller, pour les cadres dits « autonomes », bien au-delà des effets de l'annualisation du temps de travail sur le coût des heures supplémentaires.

Qu'est-ce que c'est ?

Cette convention fixe un nombre prédéterminé de jours travaillés sur l'année en contrepartie de la suppression du pointage horaire, d'une rémunération forfaitaire et de l'attribution de journées de repos. En définissant un temps de travail forfaitisé et une rémunération associée, cette modalité d'organisation écarte donc toute référence à la durée légale du travail et à la notion d'heure supplémentaire. Ainsi un décompte annuel en journées de travail se substitue à toute référence horaire.

Exit les dispositions légales relatives aux durées du travail maximales quotidienne (10 heures) et hebdomadaires (48 heures par semaine et 44 heures en moyenne par période de 12 semaines). Est à noter que restent cependant applicables les règles relatives au repos journalier hebdomadaire (11 heures), aux temps de pause et aux congés payés.

À quelles fins ?

Initialement, cette convention de forfait était censée répondre à la nécessité d'adapter l'organisation du temps de travail des cadres dont les responsabilités et l'autonomie se plient difficilement à des horaires collectifs d'entreprise. Cependant, les employeurs se sont rapidement emparés de cette nouvelle opportunité de décompte du temps de travail, pour exiger une disponibilité excessive de leurs salarié-e-s, tout en s'exonérant de l'obligation de paiement des heures supplémentaires. Ce détournement de finalité a été amplifié par l'extension progressive des catégories de salarié-e-s pouvant signer ces conventions de forfait en jours, allant jusqu'à l'imposer à des salarié-e-s pourtant soumis-e-s à des horaires collectifs (régisseur-ses de lieu, équipes de tournée ou d'accueil du public...)

Quel est son cadre d'application ?

À ce jour, le cadre légal du recours au forfait-jour demande plusieurs dispositions. Ainsi :

1. Nécessité d'un accord collectif

Pour être valable, la convention doit être prévue par un accord collectif d'entreprise, ou par un accord de branche. Depuis les ordonnances Macron, il revient désormais aux Instances Représentatives du Personnel de veiller à ce qu'ici, les accords d'entreprise n'allègent pas les obligations de l'employeur. Selon l'article VI-15 de la CCNEAC, *les cadres autonomes, qui ne sont pas occupés selon un horaire collectif applicable au sein de l'équipe ou du service et qui disposent d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, susceptibles de conclure des conventions de forfait en jours sur l'année (en principe, sauf accord d'entreprise : les cadres 3)* peuvent conclure une convention de forfait-jour sur l'année. La CCNSVP définit à l'article VIII-11 le cadre du forfait-jour.

2. Nécessité d'une convention individuelle

Le ou la salarié-e doit accepter expressément par écrit la convention de forfait (par la signature du contrat de travail ou d'un avenant).

3. Catégories de salarié-e-s concerné-e-s

Selon l'article L.3121-58 du Code du travail, le forfait-jour peut être proposé :

- ✓ aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- ✓ aux salarié-e-s dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Ainsi, seul-e-s les salarié-e-s autonomes peuvent se voir proposer un contrat en forfait-jour. En aucune manière l'employeur peut soumettre ces salarié-e-s à des horaires prédéterminés de présence dans l'entreprise (à l'occasion de permanences, par exemple).

4. Nombre de jours travaillés sur l'année

L'accord collectif doit prévoir un nombre de jours de présence dans l'entreprise, sans toutefois excéder 218 jours sur 12 mois consécutifs. Ce peut être une période qui soit autre que l'année civile (période

de référence des congés payés ou saison théâtrale, par exemple).

L'accord peut, par ailleurs, prévoir que le décompte du temps de travail s'opère en journées ou en demi-journées. Par l'absence de toute référence en heures dans le système de forfait-jour, le fait de venir travailler dans l'entreprise, même pour une période de très courte durée, induit la comptabilisation d'une journée ou d'une demi-journée travaillée. Le Code du travail (art. D.3171-10) dispose que le nombre de journées ou demi-journées travaillées doit faire l'objet d'un document récapitulatif, établi sous la responsabilité de l'employeur. La loi ne précise pas la nature du document...

Dans notre secteur, avec nombre de soirées travaillées, il devrait être possible de compter trois demi-journées par jour... Bien entendu, ces accords ne seraient applicables qu'aux salarié-e-s maîtrisant leur emploi du temps, hors temps de représentations, car, de fait, la présence obligatoire des salarié-e-s le temps d'un spectacle est une contrainte d'horaire collectif, rendant le forfait-jour théoriquement inapplicable...

5. Encadrement de la charge de travail et respect des temps de repos

C'est là où le bât blesse... L'employeur, échappant ici aux mesures protectrices relatives au temps de travail, la santé des salarié-e-s au forfait-jour peut être fortement exposée. Les seules règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire ne garantissent pas la protection de ces salarié-e-s. C'est ainsi que depuis l'ordonnance de 2017, sont imposées les modalités suivantes :

- ✓ l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail de ces salarié-e-s;
- ✓ l'employeur et ces salarié-e-s communiquent périodiquement sur la charge de travail des salarié-e-s, sur l'articulation entre leur activité professionnelle et leur vie personnelle;
- ✓ ces salarié-e-s peuvent exercer leur droit à la déconnexion.

Face à ces carences en matière de protection de ces salarié-e-s, la Cour de cassation a rappelé avec force que pèsent sur l'employeur le respect du droit à la santé et au repos des salarié-e-s. Ainsi, la mise en œuvre d'une convention de forfait doit s'accompagner de mesures visant à s'assurer de manière effective et régulière de la charge de travail de ces salarié-e-s, permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge éventuellement incompatible avec une durée raisonnable de travail.

Ainsi, l'accord qui renvoie au seul entretien annuel obligatoire (art. L.3141-46 du Code du travail), même accompagné d'un suivi trimestriel, est insuffisant pour garantir le suivi régulier de la charge de travail.

De plus, les mécanismes de suivi de la charge de travail et de contrôle des temps de repos reposant sur ces salarié-e-s même, l'employeur peut facilement renvoyer, sous prétexte d'autonomie de ces dernier-e-s, à la mauvaise organisation de leur emploi du temps. Ainsi, l'accord qui se borne à affirmer que les cadres soumis au forfait-jour sont tenus de respecter les durées minimales de repos, n'offre pas un garde-fou suffisant à assurer la protection de la sécurité et de la santé de ces salarié-e-s (car force est de constater que même en les respectant et en prenant 1 h de pause déjeuner par jour, par exemple, on peut totaliser 72 h par semaine...).

Les salarié-e-s en forfait-jour assurent seul-e-s le suivi de leur charge de travail et doivent, en cas de circonstances exceptionnelles, en référer à leur hiérarchie. Cependant, cela ne garantit pas que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables, ni de la bonne répartition, dans le temps, du travail de ces salarié-e-s... (voir plus bas, sur le risque de *burn-out*).

6. Rémunération

La loi ne précise pas la rémunération minimale applicable aux salarié-e-s soumis-e-s à un forfait en jours et l'accord collectif n'est pas tenu de la déterminer. Cependant, à titre d'exemple, la convention collective des bureaux d'études (Syntec) impose que la rémunération des salarié-e-s au forfait-jour soit au moins de 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie.

Toujours est-il qu'il semble raisonnable de faire valoir qu'une rémunération au forfait-jour intègre de facto la valorisation des heures supplémentaires...

Une disposition controversée

Le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) a estimé, à de multiples reprises, que le dispositif légal de forfait en jours ne fixait pas une durée raisonnable de travail journalier et ne garantissait pas le droit à une rémunération équitable. La Cour de cassation a invalidé plusieurs conventions collectives, exigeant des garanties suffisantes pour que la charge et les conditions de travail des salarié-e-s restent raisonnables, afin que leur santé et leur sécurité puissent être assurées.

Face à ces condamnations, la loi Travail de 2016 y a intégré des conditions d'application, mais qui restent fort peu contraignantes, quand elles ne se contentent pas d'être des vœux pieux de la part de l'employeur...

La CGT et la CFE-CGC ont saisi le CEDS d'un recours contre cette loi.

À l'aide !

Contactez la CGT pour ne pas rester seul-e et bénéficiaire d'une aide en cas de surcharge de travail. Vous pouvez également saisir la médecine du travail, l'inspection du travail et le service de contrôle de la Sécurité sociale (Carsat, Cramif, MSA). ■

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

Depuis notre dernier numéro de *Coulisses*, les désignations de délégué-e syndicaux-ales ont été faites à **MA, Scène nationale de Montbéliard**, au **Toboggan, Centre Culturel de Décines**, à **La Carène, salle de musiques actuelles de Brest**, à la **Scène Nationale de Narbonne**, au **104 à Paris** et à la **MC 93 de Bobigny**.

Le 6 octobre 2023, au 1^{er} tour de l'élection du CSEC au **Théâtre des Quartiers d'Ivry, Centre Dramatique National** la liste des candidat-e-s présenté-e-s par le SYNPTAC-CGT (2 titulaires et un suppléant) a été élue. C'est au 2nd tour que le 4^e poste a été pourvu. C'est un mandat de 3 ans et un délégué syndical a été désigné.

À l'élection du CSEC du **Manège, Scène Nationale de Reims** du 17 octobre 2023, le candidat présenté par le SYNPTAC-CGT a été élu au 1^{er} tour. Les autres postes ont été pourvus au 2nd tour par des candidatures libres. C'est un mandat de 4 ans.

Au 1^{er} tour de l'élection du CSE du **Centre National Arts du Cirque de Châlons-en-Champagne** qui a eu lieu le 25 octobre 2023.

La liste des candidat-e-s présenté-e-s par le SYNPTAC-CGT au 1^{er} tour dans le collège employé-e-s-ouvriers et agents de maîtrise (1 titulaire et 1 suppléant) a été élue. C'est un mandat de 4 ans.

Au **9-9bis à Oignies**, les candidat-e-s du SYNPTAC-CGT ont été élu-e-s le 7 novembre 2023 au 1^{er} tour, 2 titulaires, 2 suppléant-e-s. C'est un mandat de 4 ans.

À **La Condition Publique, de Roubaix**, les candidat-e-s présenté-e-s par le SYNPTAC-CGT dans le collège technicien-ne-s, agents de maîtrise et cadres ont été élu-e-s au 1^{er} tour le 9 novembre 2023. C'est un mandat de 2 ans et un délégué syndical a été désigné.

À **Metz en Scènes**, le candidat présenté par le SYNPTAC-CGT dans le collège employé-e-s-technicien-ne-s et agents de maîtrise a été élu au 1^{er} tour le 9 novembre 2023. C'est un mandat de 3 ans et un délégué syndical a été désigné.

À l'élection du CSEC de **l'Abbaye aux Dames de Saintes** du 14 novembre 2023, les candidat-e-s présenté-e-s par le SYNPTAC-CGT, à savoir une titulaire et un suppléant, ont été élu-e-s au 1^{er} tour. C'est un mandat de 2 ans.

À l'élection du CSEC de **L'Autre Canal, Scène de Musiques Actuelles de Nancy** qui a eu lieu le 21 novembre 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 3 ans et un délégué syndical a été désigné.

Les élections du CSEC de **l'Orchestre des Pays de Savoie au Bourget-du-Lac** se sont déroulées le 23 novembre 2023.

Une liste fédérale a été déposée dans chacun des deux collèges.

Collège artistique : 1 titulaire et 1 suppléante élu-e-s au 1^{er} tour.

Collège administratif et technique : 1 titulaire élu au 1^{er} tour.

C'est un mandat de 4 ans et un délégué syndical a été désigné par la fédération CGT Spectacle.

Au **Théâtre de la Cité de Villeurbanne (TNP)**, les candidat-e-s (collège cadres) du Synptac-CGT ont été élu-e-s au 1^{er} tour le 28 novembre 2023, à savoir 2 titulaires et 2 suppléant-e-s. Concernant le collège non cadres, la liste présentée au 1^{er} tour a été reconduite au 2^e tour (le 12 décembre) et élue soit 3 titulaires et 3 suppléant-e-s.

C'est un mandat de 2 ans et un délégué syndical a été désigné.

Aux **Théâtres en Dracénie de Draguignan**, les candidat-e-s du SYNPTAC-CGT ont été élu-e-s au 1^{er} tour le 28 novembre 2023, à savoir 2 titulaires et 2 suppléant-e-s.

C'est un mandat de 4 ans.

À l'élection du CSE de **La Comédie, Centre Dramatique National de Valence** qui a eu lieu le 5 décembre 2023, les candidat-e-s présenté-e-s par le SYNPTAC-CGT, à savoir quatre titulaires et quatre suppléant-e-s, ont été élu-e-s au 1^{er} tour.

C'est un mandat de 3 ans.

À **l'ARC, Scène Nationale du Creusot** le 1^{er} tour des élections CSEC a eu lieu le 5 décembre et toutes les candidat-e-s présenté-e-s par le Synptac-CGT ont été élu-e-s.

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

À la **Maison des Arts de Créteil**, le 7 décembre les candidat-e-s présenté-e-s par le Synptac-CGT ont été élu-e-s au 1^{er} tour à l'élection du CSEC.

C'est un mandat de 4 ans.

Au 1^{er} tour de l'élection du CSE du **Théâtre du Châtelet** qui s'est déroulé du 8 au 15 novembre 2023 la liste commune CGT-SUD a obtenu :

- ✓ la totalité des postes (1 titulaire et 1 suppléant-e) dans le collège employé-e-s;
- ✓ la totalité des postes (3 titulaires et 3 suppléant-e-s) dans le collège agents de maîtrise;
- ✓ 3 titulaires sur 4 (le dernier poste a été pourvu par un candidat CFE-CGC) et 4 suppléant-e-s dans le collège cadre.

C'est un mandat de 3 ans et la désignation d'un délégué syndical SYNPTAC-CGT a été faite.

Au **Channel, Scène nationale de Calais**, la liste présentée par le SYNPTAC-CGT (2 titulaires et 2 suppléant-e-s) pour l'élection du CSEC a été élue au 1^{er} tour le 28 novembre 2023.

C'est un mandat de 2 ans.

À l'élection du CSEC de **La Coursive, Scène Nationale de La Rochelle** du 5 décembre 2023, les candidates présentées par le SYNPTAC-CGT dans le collège agents de maîtrise-cadres ont été élues au 1^{er} tour.

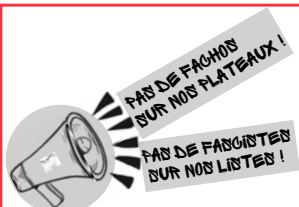
C'est un mandat de 2 ans. ■

Lors de son 53^e congrès, la CGT a réaffirmé son engagement dans la lutte contre l'extrême droite, le racisme et l'antisémitisme.

Face à la banalisation des idées du RN (et consorts), il est urgent d'énoncer, avec force, l'incompatibilité de nos idées avec celles portées par l'extrême droite. Ainsi, le SYNPTAC-CGT a pris plusieurs mesures :

- ✓ Adhésion auprès de VISA (Vigilance et Initiatives Syndicales Antifascistes : <https://visa-isa.org>).
- Aux côtés de plus de 150 structures syndicales, VISA se développe également dans les territoires par la création de plusieurs antennes départementales, permettant un travail intersyndical antifasciste de terrain et de proximité. Renseignez-vous : peut-être y a-t-il un VISA local dans votre département !
- ✓ Création d'une commission « Lutte contre l'extrême droite et ses idées ».
- ✓ Intégration d'un volet « Lutte contre l'extrême droite dans la formation syndicale niveau I ».

SOYONS RÉSOLUMENT ANTIFASCISTES !



Synptac-CGT, résolument antifasciste. Pourquoi ?

**LE RACISME DIVISE LES
TRAVAILLEUR·SES.**

LA CULTURE N'A PAS DE FRONTIÈRES.

LEUR PROGRAMME SOCIAL ?

- + DE LIBÉRALISME ÉCONOMIQUE
- MOINS DE DROITS POUR LES TRAVAILLEUR·SES
- MOINS DE JUSTICE SOCIALE

LEUR PROGRAMME CULTUREL ?

- METTRE AU PAS LA CULTURE, AU PRISME DE LEUR IDÉOLOGIE
- EN FINIR AVEC LA LIBERTÉ DE CRÉATION

synptac@synptac-cgt.com

Le SYNPTAC-CGT est le syndicat des personnels technique, administratif et d'accueil du spectacle vivant et de l'événementiel. Il fait partie de la Fédération CGT Spectacle.

Bourse du Travail, 3 rue du Château d'eau, 75010 Paris
01 42 08 79 03

www.synptac-cgt.com

