

Couli^{sses}

MARS 2024

115

1,5€

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



Manifestation du 19 mars 2024 pour la défense du service public



Dix milliards d'euros. Voici l'ampleur des coupes budgétaires annoncées par Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances, matérialisé 3 jours plus tard par un décret. Moins de deux mois après l'adoption (via l'article 49.3) de la loi de finances 2024. Sans consultation du Parlement.

10 milliards d'euros correspondent, *dixit* Le Maire, aux économies à réaliser de toute urgence pour corriger la trajectoire du taux de croissance, qui est revu à la baisse (1% contre 1,4% estimé initialement).

10 milliards d'euros, c'est 1,5% du budget de l'État. On aurait pu donc s'attendre à ce que chaque budget ministériel se voit appliqué ce pourcentage de baisse, ce qui n'en aurait pas rendu la mesure pour autant acceptable, mais tout du moins logique. Mais où est la logique quand le budget du sport, de la jeunesse et de la vie associative se voit amputé de 10%? Où est la logique quand celui de l'écologie subit une baisse de près de 9%? Quant au budget de la culture, c'est une baisse de près de 5% qui est imposée (sur l'entièreté du périmètre du ministère de la Culture). Mais sur le seul périmètre du programme création (soutien à la production et à la diffusion du spectacle vivant; soutien aux arts visuels et soutien à l'emploi), la baisse est de 9%, soit 96 millions d'euros en moins (à titre de comparaison, le budget de la police nationale se voit amputé lui de 0,010%). Combien de spectacles ne verront pas le jour? Combien de projets vont être remis en question? Combien d'embauches ne se feront pas? Alors que la négociation sur les salaires patine sérieusement dans le champ des entreprises artistiques et culturelles, l'annonce de cette coupe brutale n'augure rien de bon sur le front des salaires.

Il n'y a pas d'alternative, disait Margaret Thatcher. 40 ans plus tard, Bruno Le Maire fait sien cet adage. Pourtant...

10 milliards d'euros, c'est 4% de la fortune estimée de Bernard Arnault, en 2023 (oui, vous avez bien lu). C'est également 1/10^e de la fortune de Françoise Bettencourt-Meyers, héritière de L'Oréal.

10 milliards, c'est 1/8^e du montant de l'estimation de l'évasion fiscale en France sur une année.

Derrière cet énorme coup de rabot, c'est également un projet de société qui se dessine, une société où petit à petit l'idée de la concertation démocratique laisse le pas à une vision autoritaire de l'exercice du pouvoir (il n'y a qu'à observer le rapport que Macron et le gouvernement entretiennent avec le Parlement, où tous les subterfuges sont utilisés quand aucune majorité ne se dessine). Une société du « en même temps » où les avancées symboliques obtenues (comme la panthéonisation récente de Missak et Mélinée Manouchian, résistantes au sein des FTP-MOI) dissimulent péniblement le jeu malsain auquel le chef de l'État s'adonne vis-à-vis de l'extrême droite, celui-ci n'ayant été élu qu'en raison de la présence à deux reprises de l'héritière Le Pen au second tour de la présidentielle. Une société dans laquelle nos droits et libertés fondamentales ne le sont que tant qu'elles n'attendent pas aux intérêts du capital, une preuve parmi tant d'autres est la petite phrase prononcée par Gabriel Attal au moment de la grève des contrôleuses de la SNCF en février : « *Le droit de grève est un droit, mais travailler est un devoir.* »

Nous n'avons pas d'autre alternative que la mobilisation. Car si nous baissons les bras face à cette baisse des budgets, quelle sera l'étape d'après? Macron, Attal et le gouvernement ont déjà commencé à distiller quelques indices, de-ci de-là : loi travail 3 (pour parachever le renversement de la hiérarchie des normes, notamment concernant les salaires); tour de vis sur les droits sociaux (à commencer par l'assurance-chômage, soyons honnêtes : nous n'avons aucune garantie qu'après l'été, le *statu quo* concernant les annexes VIII et X soit maintenu, etc.

La mobilisation n'est pas une option : informons nos collègues, organisons des AG partout, et le 19 mars, par la grève, faisons entendre notre voix ! Pour le service public du spectacle ! Pour que le spectacle reste vivant ! ■

SOMMAIRE

Quoi de neuf dans la presta ?	3
La branche du spectacle vivant privé	4
« Intelligence Artificielle : entre menaces et perspectives »	5
Le <i>burn-out</i> ou l'épuisement professionnel	8
48 ^e édition du Printemps de Bourges	9
Élections professionnelles	10

QUOI DE NEUF DANS LA PRESTA ?

Le champ d'application de la convention collective des Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Événement est maintenant élargi et un projet de convention collective commune à l'ensemble des secteurs regroupés (Prestataires techniques [IDCC¹ 2717], Exploitants de Chapiteaux [IDCC 2397] et Agences de mannequins [IDCC 2519], auxquels se sont jointes les agences événementielles qui, pour l'instant, n'ont pas de Convention Collective de référence) est en phase de négociation.

L'objectif pour les employeurs est de boucler la négociation avant fin juin 2024. Le texte actuel de la convention des prestataires techniques au service de la création et de l'événement, convention qui n'a pas été signée en 2008 par le SYNPTAC-CGT (cf. les raisons de notre non-signature dans l'encadré) est le texte support à cette négociation.

La volonté des employeurs est d'élargir le recours au CDD d'usage pour toutes les salarié·es du champ et de créer de nouvelles fonctions comme éco-régisseur, ou régisseur *catering*. Le CDD d'usage permet pour les entreprises de s'affranchir de toutes les règles de recours au CDD pour surcroît d'activité et de remplacement et surtout de la prime de précarité de fin de contrat. La précarité sans compensations.

Ils proposent aussi de baisser l'indemnité de départ à la retraite qui est actuellement de 7 mois à 4 mois maximum pour un·e salarié·e ayant 34 ans d'ancienneté, de baisser l'indemnité de licenciement de 50% d'un mois de salaire à 40% pour un·e salarié·e ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

Pour ce qui est de la durée du travail, celle-ci serait portée à 12 heures de travail effectif par jour et le repos quotidien réduit à 9 heures. Les temps de trajet ainsi que le temps d'habillage n'étant pas systématiquement considérés comme temps de travail effectif, le temps de repos se trouverait ainsi encore plus réduit. Le dimanche deviendrait un jour « habituellement ouvré », c'est-à-dire qu'il n'y aurait plus de jour de repos fixe et le travail le dimanche ne ferait pas l'objet de majoration spécifique ni de repos compensateur.

La proposition laisserait la possibilité aux entreprises d'annualiser le temps de travail de toutes les salarié·es et sans plancher hebdomadaire. C'est-à-dire de multiplier les semaines à très forte amplitude pour avoir des semaines à 0 heure sans délai de prévenance.

Les employeurs souhaitent aussi ouvrir les forfaits horaires hebdomadaires ou mensuels ainsi que les forfaits jour à toutes les catégories de salarié·es dont la durée du travail ne peut être prédéterminée.

Le texte actuel de cette convention n'a pas été signé, en 2008 par le SYNPTAC-CGT pour les raisons suivantes que nous avons développées à l'époque :

- ✓ cette convention ouvre très largement les portes du recours au CDD d'usage sur des listes de fonctions plus étendues en références à celle existante actuellement;
- ✓ elle permet l'externalisation de toutes les activités qui sont l'alternative à la non application d'autres conventions collectives ou d'accords d'entreprise plus favorables;
- ✓ elle déroge de manière extraordinaire au temps de travail journalier maximum, **15 heures de travail quotidien**, quand le code du travail permet seulement 10 heures maximum. Et elle précise que dans ce cas-là une journée de 15 heures est considérée comme étant une journée de 12 heures de travail effectif;
- ✓ les temps de trajet en-dessous de 2 heures ou de 100 km ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif;
- ✓ elle ouvre la possibilité de forfait en heures pour les salarié·es non cadres, c'est-à-dire pour toutes les technicien·nes;
- ✓ elle ne prévoit pas de temps de pause obligatoire pour les repas;
- ✓ elle ne prévoit pas de défraiement lorsque le/la salarié·e est obligé·e de prendre ses repas en dehors de son domicile ou de son lieu de travail habituel;
- ✓ le plan de travail est communiqué le matin même de chaque journée concernée;
- ✓ la convention prévoit un forfait de 4 heures pour les préparations effectuées la veille de la prestation pour une rémunération minimale de 40 €;
- ✓ elle instaure un plafond applicable pour les congés spectacle des salarié·es en CDD d'usage.

Lors de cette nouvelle négociation, le SYNPTAC restera attentif pour que les conditions de travail et de rémunérations de ce vaste secteur soient améliorées.

L'indemnité journalière de congés spectacles resterait applicable et plafonnée à 265 euros.

Si cette négociation aboutit avant les Jeux olympiques – et c'est visiblement le but recherché par les employeurs, qui se sont assurés de la signature de leur organisation syndicale de salarié·es préférée (la CFDT) –, les salarié·es seront corvéables à merci et particulièrement celles et ceux recruté·es en CDD d'usage. ■

1. Identifiant de la Convention Collective, soit le numéro de la convention.

LA BRANCHE DU SPECTACLE VIVANT PRIVÉ

Négociations Annuelles Obligatoires 2023 (NAO)

Dans la Convention Collective Nationale des Entreprises du Secteur Privé du spectacle vivant (CCN SVP), malgré les différentes augmentations du Smic et une 1^{re} ouverture de négociation en avril soldée par un procès-verbal de désaccord, les Négociations Annuelles Obligatoires ont repris en novembre 2023.

Prenant en compte une inflation *quasi* à 5%, la CGT Spectacle (SFA, SNAM et SYNPTAC) a communiqué une demande d'une revalorisation des salaires à hauteur de 6% alors que de leur côté les employeurs ont proposé + 3,5%.

Finalement les NAO pour l'année 2023, avec application au 1^{er} février 2024, ont abouti à une augmentation de :

- ✓ 4,5% sur tous les salaires inférieurs à 1850 € et
- ✓ 4% sur salaires supérieurs à 1850 €.

Par ailleurs, il n'y a toujours pas d'augmentation de la cotisation au CASC SVP (Comité d'Action Sociale et Culturelle du Spectacle Vivant Privé).

Elle correspond aujourd'hui à 0,25% de la masse salariale sans que ce montant puisse être inférieur à 50 € par entreprise et par an.

Le CASC SVP permet aux professionnel·les travaillant dans une ou plusieurs entreprises relevant de la convention collective du spectacle vivant privé ne disposant pas d'un comité social et économique de bénéficier de prises en charge sur les séjours et les loisirs ou encore sur les colonies de vacances.

Ce sujet est l'un des sujets prioritaires de l'agenda social 2024. Un des autres points majeurs de l'année 2024 sera l'architecture même de la convention collective qui est composée depuis 2012 d'un texte commun additionné de 6 annexes.

Pour la CGT, l'idée est de supprimer ces annexes qui sont basées sur le mode d'exploitation de l'entreprise pour renforcer un texte axé sur les différents métiers afin d'en simplifier l'accès et la compréhension.

Nous vous informerons de l'avancée de cette négociation au cours de l'année.

Accord VHSS (Violences et Harcèlement Sexistes et Sexuels)

Après l'accord dans la Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles de 2022, voici que l'accord portant sur la prévention des violences sexuelles et des agissements sexistes dans la branche du spectacle vivant privé a enfin été signé.

Grâce à ces deux textes, c'est l'ensemble du spectacle vivant qui s'assure de lutter contre les VHSS.

Cet accord spécifique garantissant de nouveaux droits pour les victimes dans le cadre du travail est pour l'instant applicable à toutes les entreprises adhérentes aux chambres patronales signataires.

Après son extension par la Direction Générale du Travail, l'application en sera obligatoire pour toutes les entreprises de la branche.

Dans cet accord, il est notamment prévu que :

- ✓ les lieux de travail doivent être équipés d'un panneau d'affichage informant de l'interdiction des violences sexuelles et agissements sexistes, les peines encourues et les droits des victimes;
- ✓ chaque salarié·e doit recevoir individuellement au moins un fois par an un document comportant les mêmes informations;
- ✓ les prérogatives des représentant·es du personnel, pour les entreprises qui en sont pourvues, sont renforcées;
- ✓ des formations soient organisées pour les représentant·es du personnel ainsi que pour l'ensemble des salarié·es;
- ✓ l'employeur a l'obligation d'ouvrir une enquête lorsque des agissements sont signalés (les modalités sont détaillées dans l'accord);
- ✓ les contrats des personnes victimes ou mises en cause terminés ou conclus avec des entreprises extérieures ne permettent pas à l'employeur de s'exonérer de ses obligations.

En complément, une boîte à outils regroupant affiches, coordonnées de la cellule d'Audiens, contacts des conseillers conventionnels, clause règlement intérieur, etc. est en cours d'élaboration et sera disponible sur le site de la convention collective une fois celui-ci créé.

Vous pouvez retrouver ce texte sur le site internet du SYNPTAC-CGT.

Le SYNPTAC-CGT, signataire de cet accord, est à la disposition des technicien·nes, personnels administratifs et d'accueil afin de les accompagner.

La cellule d'écoute gérée par Audiens est également un outil précieux dans ce domaine (*cf. encadré ci-dessous*).

Le site dédié violences-sexuelles-culture.org propose notamment des ressources pratiques, des témoignages, des organismes de formation et des contenus réguliers orientés vers les publics concernés ainsi que le kit communication de la cellule en téléchargement. ■



Le harcèlement
sexiste et sexuel
**n'est pas
un spectacle**
#LaCultureDitStop

VIOLENCES
SEXISTES
SEXUELLES
STOP
01 87 20 30 90
violences-sexuelles-culture@audiens.org

Professionnel·le-s
du spectacle,
contactez la cellule



Cellule d'écoute
psychologique et juridique
www.violences-sexuelles-culture.org

« INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : ENTRE MENACES ET PERSPECTIVES »

RETOUR SUR LE COLLOQUE CONFÉDÉRAL ORGANISÉ PAR LA FÉDÉRATION CGT
DES SOCIÉTÉS D'ÉTUDES LE MERCREDI 22 NOVEMBRE 2023

Nous avons assisté en novembre dernier à un colloque portant sur l'Intelligence Artificielle, alors que celle-ci commence à émerger dans nos secteurs d'activités. Ce compte-rendu vous présente les échanges qui ont eu lieu, en vue de nourrir la réflexion que nous devons nécessairement développer au SYNPTAC-CGT sur ce sujet.

Quelques définitions

- ✓ **L'IA** : programmation algorithmique qui imite et reproduit le comportement des humains.
- ✓ **Webcentrisme** : vision d'une machine intelligente, référence à la science-fiction, où la machine peut remplacer l'humain.
- ✓ **Positivism** : donner une singularité transformationniste de l'IA c'est-à-dire développer le côté affectif de celle-ci. Il y a un projet d'un million d'euros pour créer une copie du cerveau humain dans la machine.

Vers un capitalisme algorithmique ?

Deux types d'IA : l'IA analytique analyse des données existantes pour les classer et effectuer des prédictions.

L'IA générative va créer des jeux de données nouveaux avec les données qu'elle a.

Il faut différencier automatisation et IA, il y a en effet une interdépendance entre les deux, mais elles ne peuvent pas être traitées de la même façon. L'automatisation consiste essentiellement en des tâches et processus automatisés définis par des règles, tandis que l'IA repose sur l'auto-apprentissage et la réflexion.

Il y a obligation de fournir des données à l'IA pour qu'elle puisse fonctionner. Donc obligation qu'il y ait un travail humain en amont.

Plusieurs façons d'appréhender l'IA, d'un point de vue économique, d'un point de vue social et d'un point de vue éthique/philosophique.

Différentes approches :

- ✓ **Légalisationniste** : réguler l'IA via des lois pour protéger les citoyen·nes et le capital ?
- ✓ **Économique et sociale** : quels impacts sur le travail, quelles conséquences de son utilisation sur la façon de travailler mais aussi sur les salarié·es ?
- ✓ **Éthique et philosophique** : quel poids de l'IA dans nos sociétés, dans nos vies professionnelles, personnelles et interpersonnelles ?

Ces dernières années, un nouveau type de travail est apparu, 151 000 nouveaux emplois dans les secteurs des technologies de l'information et de la communication (TIC), qui comprend l'ensemble des sociétés qui assurent la fabrication, la vente ou les services des produits qui permettent de saisir, transmettre ou afficher des données ou des informations électroniques.

Il est important de se poser la question de l'essence même de l'orientation de l'IA. Quel est l'intérêt du

capital ? Étant donné que ce sont les grandes entreprises qui décident et créent les IA. Celles-ci ont des idéaux politiques.

Quel est l'état du capitalisme aujourd'hui ? Allons-nous vers un capitalisme algorithmique ?

Qu'est-ce que celui-ci valorise le plus aujourd'hui ? La bourse et les entreprises cotées en bourse.

En 2011, les cinq entreprises les plus valorisées au niveau mondial étaient : Exxon Mobil, Petrochina, Apple, Banque industrielle et commerciale de Chine et Petrobras.

En 2021, c'est Apple, Microsoft, Amazon, Alphabet (entreprise mère de Google) et Meta (Facebook, Instagram et WhatsApp).

Nous sommes passées de sociétés d'extractions pétrolières (des ressources naturelles) à des sociétés d'extractions de données.

Le capitalisme algorithmique est l'accumulation des richesses par ceux qui possèdent et maîtrisent l'outil algorithmique et sa matière première est des données. Les géants du numérique concentrent toutes les données et donc le pouvoir.

Par exemple, concernant le stockage des données, 80% du *cloud* (capacité d'hébergement des données) en Europe est concentré par Amazon, Microsoft et Google. En plus de détenir les données, ils les traitent et proposent des services additionnels (publicités adaptées à l'utilisateur·trice). Ça revient à dire que, nous, citoyen·nes et États sommes dépendant·es de trois entreprises américaines au niveau mondial, c'est également la question de la souveraineté pour les États.

Ces entreprises captent la richesse produite au niveau mondial, elles accumulent des capitaux colossaux qui leur permet d'investir massivement dans les recherches sur les nouvelles technologies. Elles ont donc des capacités énormes de *lobbying* dans la constitution des législations pour leurs propres intérêts.

Le capitalisme algorithmique prend aussi une autre forme, celle du développement des plateformes, qui chamboule la chaîne de valeur traditionnelle. Par exemple Uber a chamboulé le quotidien des taxis, Airbnb a mis à mal l'industrie hôtelière, l'*e-commerce* pose des difficultés à la distribution traditionnelle.

Ces plateformes remettent aussi en cause le statut du salariat au profit d'un travail dit « indépendant » mais qui masque parfois un « tâcheronnat ». Cela remet aussi en cause la protection sociale de ces travailleur·euses.

Le management algorithmique fait lui aussi son entrée dans le travail. Il consiste à ce que ce soit désormais la machine qui prescrive les tâches, en déshumanisant les relations de travail et de *management*. Celui-ci est déjà présent dans les entreprises.

Le capitalisme algorithmique est basé sur une puissance de calcul énorme et très énergivore. C'est une continuité dans l'exploitation de la planète et de ses

ressources (cobalt, minerai, etc.) et les stockages de données consomment énormément d'énergie.

Le capitalisme algorithmique ne cesse de croître surtout grâce à l'intelligence artificielle notamment l'IA générative.

Le marché de l'IA représente actuellement 96 milliards d'euros, d'ici 10 ans ce marché serait multiplié par 20.

Enjeux politiques, sociétaux, économiques forts, questions sociétales et politiques cruciales vont s'amplifier et nous imposent de prendre la mesure de ces questions et enjeux pour la société et le monde du travail actuel.

L'IA est un outil. Qui la manie et comment est-elle utilisée ?

«Aujourd'hui nous sommes sur le point de franchir la prochaine étape. Nos plus grandes opportunités sont désormais mondiales, comme propager la prospérité et la liberté, promouvoir la paix et la compréhension, sortir les gens de la pauvreté, accélérer la science. Nos plus grands défis nécessitent également des réponses mondiales comme mettre fin au terrorisme, lutter contre le changement climatique et prévenir les pandémies. Le progrès nécessite désormais que l'humanité se rassemble non seulement en tant que ville ou nation, mais également en tant que communauté mondiale.»

Cette citation n'est pas un extrait du discours du secrétaire général des Nations Unies, ou d'un dirigeant occidental, mais de Mark Zuckerberg (Meta).

La question n'est pas de déterminer si l'IA est bonne ou mauvaise – elle a forcément des côtés positifs et négatifs –, la question est surtout de savoir comment on l'utilise comme outil, par qui et qui stocke les données. L'éthique de cette question ressemble à une ligne de crête, d'un côté très blanc, d'un autre très noir. Par exemple, l'IA peut prévenir l'alcoolisme chez les jeunes mais à la condition d'aspirer les données de leurs réseaux sociaux.

Quelle vision est encapsulée dans cet outil et par ceux qui en ont recours ?

Les grandes entreprises ont un projet politique derrière son utilisation.

Un des premiers développements de l'IA est un capitalisme de la surveillance, de l'armement et comportemental.

Les gouvernements ont déjà choisi leur camp concernant l'utilisation de l'IA étant donné qu'ils n'ont mis en place aucune réglementation pour la protection des utilisateurs et utilisatrices, comme par exemple la prévention des accidents du travail qui est possible par l'IA.

Les quelques réglementations mises en place :

- ✓ Juillet 2022 : une proposition de loi pour censurer les «contenus terroristes» sur les réseaux sociaux qui autorise à filtrer les contenus par IA, les blocages automatiques des contenus à caractères terroristes. (*Quid de qui décide de ce qu'est un contenu terroriste? selon quels critères?*)
- ✓ 2019 : loi d'orientation et de programmation du ministère de la Justice : activation des objets connectés à distance chez les citoyen·nes pour capter de l'image, du son ou une localisation (a été voté en l'état puis censuré par le conseil constitutionnel excepté pour la géolocalisation).

✓ Estrosi bataille contre la CNIL, veut développer l'utilisation de la reconnaissance faciale automatisée par la vidéosurveillance sur les lieux publics alors que c'est interdit. (À Nice, ce sont 87 caméras par habitant·e.)

– Autorisation de l'expérimentation de la vidéosurveillance à reconnaissance faciale automatisée pour les JO 2024.

✓ Février 2024 : vote de l'IA Act par le Parlement et le Conseil européen : c'est le premier cadre juridique «complet» au niveau mondial.

– Classification de l'IA en 4 risques : inacceptables, à hauts risques, risques limités et risques minimaux.

– La majorité des obligations incombent aux fournisseurs (développeurs) de systèmes d'IA à haut risque.

– IA à usage général (GPAI) :

- tous les fournisseurs de modèles GPAI doivent fournir une documentation technique, des instructions d'utilisation, se conformer à la directive sur les droits d'auteur et publier un résumé du contenu utilisé pour la formation ;
- les fournisseurs de modèles GPAI sous licence libre et gratuite doivent uniquement respecter les droits d'auteur et publier le résumé des données de formation, à moins qu'ils ne présentent un risque systémique ;
- tous les fournisseurs de modèles GPAI qui présentent un risque systémique – qu'ils soient ouverts ou fermés – doivent également procéder à des évaluations de modèles, à des tests contradictoires, suivre et signaler les incidents graves et assurer la protection de la cybersécurité.

Au niveau géopolitique mondial, il y a un fort développement de l'IA pour la captation des données par les services de renseignements. Cela pose des questions structurantes de gouvernance, de souveraineté, de libertés individuelles et démocratiques

Par exemple, en Angleterre, le contrat de centralisation du stockage des données de renseignements des services secrets (MI5, MI6 et département de la Défense) a été donné à Amazon.

Projet Gaia X en France avec la société Palentir :

Palentir : firme américaine qui doit son nom aux «palantiri» ou «pierres de vision» tout droit sorties du *Seigneur des anneaux* qui permettent de voir le passé et le futur de n'importe quel coin du monde. C'est révélateur de la personnalité des PDG (fondée par Peter Thiel, cofondateur de Paypal). Palantir a créé le logiciel Falcone, qui, sous l'administration Trump, a aidé à faire la chasse aux sans-papiers à la frontière mexicaine, ce serait 443 familles arrêtées en 90 jours.

Cette entreprise a été financée par un fonds d'investissement de la CIA et compte parmi ses clients le FBI, la marine de guerre américaine et quelques agences fédérales...

L'IA se déploie dans tous les domaines de nos sphères de la vie privée et collecte toutes nos données personnelles. Ces données sont utilisées pour «nourrir» l'IA, de façon totalement gratuite de la part des usager·es, et pourtant pas de partage de la valeur ajoutée ni des biens de productivité.

Les quatre premiers secteurs de développement de l'IA sont la santé, l'amélioration des systèmes de productions, les services clients et la maintenance.

Nous sommes face à un capitalisme algorithmique qui se développe dans toutes les sphères de la vie privée et qui va aspirer nos données individuelles, collectives, sociales, politiques pour produire des services dont la matière première est créée gratuitement par les usager-es.

Ce qui nous amène à se poser la question du partage de la valeur, des gains de productivité, et de quelle IA l'on souhaite. Car son utilisation dépend de la vision du monde que l'on veut. Une organisation comme la CGT doit peser dans ces discussions et ces décisions.

Régulation : enjeu crucial pour le monde du travail

La régulation au niveau de la France, par le code du travail ou par des lois ne suffirait pas étant donné que toutes les plus grosses firmes sont américaines.

Par exemple, l'Italie a essayé d'interdire ChatGPT 3 sur la base du RGPD, ça a duré une semaine à cause de la pression des lobbys et des entreprises concernées.

Il y a un enjeu pour les pays de gouvernance de la data. Comment conserver et protéger les données de ses citoyen-nes ?

Par exemple, Amazon a utilisé l'IA pour trier les CV reçus pour des postes de technicien-nes. Historiquement il n'y a que très peu de femmes sur ces postes, l'IA a donc décidé de supprimer tous les CV de femmes.

Ces données sont intégrées par des humains, qui ont des préjugés, des idées politiques, des constructions sociales qui peuvent amener à des discriminations.

L'IA est en constante accélération :

- ✓ 2018 : ChatGPT 1 = 117 millions de paramètres ;
- ✓ 2019 : ChatGPT 2 = 1,5 milliards de paramètres ;
- ✓ 2020 : ChatGPT 3 = 175 milliards de paramètres ;
- ✓ 2021 : ChatGPT 4 = 1 000 milliards de paramètres.

Dans le code du travail, il existe déjà un certain nombre de dispositions pour prévenir les risques, des avancées sectorielles (comme la presse) ou il y a des chartes et des accords d'entreprises qui ont été signés.

Réguler pour ne pas reproduire des erreurs du passé, comme la révolution industrielle qui a été une bonne chose pour l'amélioration du niveau de vie, mais qui a saccagé la planète, le nucléaire qui est une bonne chose pour les enjeux énergétiques, mais avec une capacité de destruction.

Peut-on contrôler un algorithme ? Avec une autorité de régulation européenne, au minimum, qui impose un accès à l'algorithme est une question-clé.

Question de la transparence des algorithmes : par qui ? (Exemple dans les entreprises, sont-ils transparents pour les salarié-es et les représentant-es des salarié-es), qui contrôle ? qui décide ? qui a la responsabilité ?

Une question rarement évoquée, dans quelles mesures ces scénarios de développement prononcé de l'IA et de la robotique sont-ils crédibles au regard des ressources naturelles (énergétiques, minéraux, terres rares) qu'ils supposent ? Est-il crédible d'investir autant de ressources dans ces technologies plutôt que de les investir pour faciliter la vie des populations en accédant à leurs besoins primaires qui ne sont pas recouverts.

L'entraînement de ChatGPT 3 est équivalent en consommation énergétique à 640 ans d'électricité pour un foyer français moyen, ou l'équivalent en eau de la quantité nécessaire pour refroidir un réacteur nucléaire.

On nous vend une machine qui va remplacer l'humain mais pour le moment c'est plutôt l'humain qui remplace la machine, fondé sur une division internationale du travail avec des immenses fermes à clics pour enregistrer les données.

Singularité technologique, transhumanisme, quelle place pour l'être humain dans notre société ?

Intro et évolution des IA

L'IA faible : IA cantonnée à une tâche bien spécifique et tenue par les consignes données. N'a pas d'autonomie que ce pourquoi elle a été programmée.

Le projet est de créer une IA forte, que l'on appelle singularité technologique, et qui serait capable de s'autonomiser pour dépasser les consignes demandées, d'apprendre elle-même, de s'autoprogrammer.

La façon dont est vendue l'IA est une façon de créer un déterminisme de nos sociétés par la donnée et son traitement. C'est la vision de ceux qui créent l'IA qui en donne l'ordre de marche. Les uns investissent dans le ralentissement du vieillissement, d'autres dans l'espace pour coloniser Mars, d'autres dans le transhumanisme avec l'idée du dépassement de l'homme.

Ce sont pourtant des choix qui sont lourds de sens, ceux-ci doivent être discutés de façon démocratique plutôt que décidés par une seule personne.

Questions éthiques et morales

Dans les entreprises, l'IA est déjà présente. Comment l'IA entre-t-elle dans celles-ci ? Est-ce à l'ordre du jour des CSE ? Les élu-es du personnel sont-ils ou elles au courant ? Est-elle utilisée dans les processus de recrutement ?

L'IA ne remplace pas l'être humain aujourd'hui, mais l'être humain qui utilise l'IA en remplace d'autres. Elle impacte le contenu du travail, les conditions de travail et est vecteur de risques psychosociaux.

Les conséquences de l'IA sur le travail et les métiers

L'IA est-elle une ennemie ou une opportunité pour les conditions de travail ?

Dans une note d'analyse publiée le 26 mars 2023, Goldman Sachs prédit que « jusqu'à 300 millions d'emplois à temps plein » seront automatisés à travers le monde, et ce « en raison de la dernière vague d'intelligences artificielles ». Aux États-Unis et en Europe, pas moins des deux tiers des emplois actuels seraient « exposés à un certain degré d'automatisation ».

L'IA ne change pas tout d'un coup dans les entreprises, ça vient par petites touches, comme le recrutement, puis l'automatisation. Cela a plutôt tendance à tirer les conditions de travail vers le bas. Ce qui n'est pas une surprise étant donné qu'aujourd'hui, l'IA est une IA au service du patronat. L'automatisation du travail prépare le terrain à la digitalisation du travail et à une IA gestionnaire. Son but est d'optimiser les processus de production pour générer plus de bénéfices. Par exemple, si une IA prévoit le trajet d'un livreur pour ses livraisons, celui-ci n'est pas obligé de le respecter, mais s'il n'atteint pas les objectifs, le livreur n'aura pas ses primes.

On oublie que cette automatisation du travail doit se faire par le collectif de travail. Celui qui est au cœur de ce travail.

L'IA et la technologie du spectacle : vers une nouvelle ère technique ?

L'entreprise Naostage a créé des logiciels de *tracking*. Il s'agit de *tracking* en temps réel automatisé. En gros, il y a un capteur contenant 5 caméras dont plusieurs thermiques, placé sur le grill, qui sera configuré *via* un logiciel en régie. La configuration consiste à *tracker* chaque artiste sur scène (le système est capable d'identifier automatiquement différents artistes en temps réel). Cela permet de faire suivre tous projecteurs asservis à l'artiste assigné. Ce logiciel se connecte *via* la console lumière habituellement utilisée. Donc plus besoin de poursuiveur ou poursuiveuse...

Naostage souhaite pousser les possibilités plus loin, comme une IA sensorielle capable de créer un *show* lumière en fonction de la musique entendue, ou de pouvoir *chatter* avec la console en cas de panne par exemple. Que celle-ci puisse dire aux technicien·nes où chercher le problème.

Ceci n'existe pas pour le moment.

La question du sens de nos métiers, de la conservation de nos compétences est donc à se poser.

L'IA est une question que nous devons prendre en compte dès à présent, en tant que syndicat, pour penser une IA outil de nos travaux, et non une IA remplaçante de nos métiers, une IA vertueuse, facilitant nos conditions de travail. Une IA transparente dans les algorithmes qu'elle utilise. ■

LE BURN-OUT OU L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

L'Organisation Mondiale de la Santé ne le reconnaît pas comme une maladie, mais comme un syndrome lié à un stress chronique au travail. Cependant, le terme est désormais bien connu... Qui n'a pas entendu parler ou vu un·e collègue ou un·e proche souffrir de ce qui désormais toucherait 33% des salarié·es français·es ?

De quoi parle-t-on ?

Le *burn-out*, également appelé épuisement professionnel, est un épuisement émotionnel, mental et physique, causé par un stress prolongé vécu dans la sphère professionnelle. L'anglicisme nous donne une image très claire du phénomène : celui d'une bougie qui s'éteint à petit feu... Selon l'Organisation Mondiale de la Santé, il est reconnaissable à trois facteurs :

1. un état de fatigue émotionnelle intense ;
2. une perte de sens dans son emploi ;
3. une incapacité à accomplir les tâches.

Le *burn-out* se traduit donc à la fois par une érosion de l'engagement (en réaction à l'épuisement), une érosion des sentiments (à mesure que le cynisme s'installe) et une érosion du lien avec le travail (trop souvent vécue comme une crise personnelle). Dans les cas les plus sévères, la personne en *burn-out* peut se trouver dans un état physique et psychique tel que la poursuite de son activité dans l'entreprise devient alors impossible.

Les chiffres

Selon une enquête du cabinet Empreinte Humaine avec OpinionWay, parue en octobre dernier, en France :

- ✓ 48% des salarié·es sont en situation de détresse psychologique ;
- ✓ 33% des salarié·es sont en situation de *burn-out* ;
- ✓ 17% des salarié·es sont en situation de détresse « très élevée ».

Santé publique France, dans une étude qui vient de paraître, avance que les chiffres ont doublé entre 2007 et 2019, et sont toujours en progression.

Ainsi, en 2023, 2,4 millions de travailleur·ses français·es présentent un risque de *burn-out* sévère, susceptible de dégénérer en trouble mental.

Burn-out et CDI en forfait jour

Rappelons que les salarié·es en convention de forfait jour jouissent d'une grande autonomie en matière d'organisation du travail. C'est pourquoi il est indispensable qu'ils et elles puissent être consulté·es et que leurs remarques puissent être prises en compte, dans le cadre de la prévention du *burn-out*.

La loi, qui ici est très peu contraignante, oblige toutefois l'employeur à organiser chaque année au minimum un entretien avec les salarié·es en CDI en forfait jour, pour faire un suivi de leur charge de travail et vérifier que la convention de forfait n'entre pas en conflit avec leur vie personnelle. Est à noter que cet entretien n'a rien à voir avec les entretiens annuels, professionnels ou autres. Il s'agit d'un entretien spécifique auquel tous les cadres en forfait jour ont droit. Le non-respect de cette obligation peut entraîner la nullité de la convention de forfait jour...

Cet entretien annuel de forfait jour doit porter sur :

- ✓ la charge de travail des salarié·es ;
- ✓ l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- ✓ l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- ✓ la rémunération des salarié·es.

Toutefois, il ne suffit pas à satisfaire, pour l'employeur, son obligation de protection de la santé et sécurité des salarié·es. Parallèlement, il doit donc assurer un réel contrôle qui prend la forme :

- ✓ d'un document mensuel faisant apparaître les journées et demi-journées travaillées ;
- ✓ d'un suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail.

Un des facteurs récurrents de l'apparition de *burn-out*, parmi les salarié·es en forfait jour, est le non allègement de la charge de travail des suites d'une élection au CSE ou d'une désignation comme délégué·e syndical·e. L'employeur est tenu d'aménager la charge de travail selon les différents mandats des salarié·es concerné·es. Un manquement de cet ordre relèverait du délit d'entrave au droit syndical, qui, selon le Code du Travail, est puni d'un an d'emprisonnement et de 3750 € d'amende (art. L2141-4, L2141-9, L2141-11 à L2143-22).

Rappelons également que l'employeur ne peut pas augmenter la charge de travail d'un·e délégué·e syndical·e sans son accord...

Qui est concerné·e ?

Parmi les catégories les plus en danger : les moins de 29 ans, les femmes, les chef·fes d'équipe et, nouveaux entrants dans les statistiques, les seniors de plus de 60 ans, pour qui l'allongement de l'âge de départ à la

Ne restez pas seul-e !

- ✓ Alerter le CSE. Ce point pourra être porté en réunion CSE. Rappelons que le CSE a le pouvoir d'émettre un droit d'alerte.
- ✓ Alerter la délégation syndicale de votre entreprise (ou le syndicat directement s'il n'y a pas de section dans votre entreprise), votre UL ou votre UD pour obtenir des conseils.
- ✓ Consulter votre médecin traitant, qui prendra peut-être la décision de vous arrêter un temps.
- ✓ Prendre RDV avec la Médecine du travail, qui pourra être en mesure d'émettre des préconisations.
- ✓ Saisir l'Inspection du travail.
- ✓ Parlez-en à vos collègues.

retraite a eu un impact très significatif sur leur moral. Les femmes n'en restent pas moins les grandes perdantes, avec un risque de souffrance psychique en lien avec le travail (SPLT) deux fois plus élevé que chez les hommes. Depuis 2013, la SPLT est le premier groupe de Maladie à Caractère Professionnel signalé chez les femmes et le second chez les hommes après les troubles musculosquelettiques.

Comment en est-on arrivé là ?

À ce jour, en France, aucun trouble psychique imputable au travail ne fait partie des tableaux de maladies professionnelles. Leur reconnaissance relève des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) qui se prononcent au cas par cas. Et pourtant, c'est bien le travail qui constitue, pour 7 salarié-es sur 10, la première raison de la dégradation de notre santé mentale. Les études incriminent directement les stratégies managériales, qui ont pour conséquence la détérioration constante des conditions de travail, qui perdure depuis la fin de la crise pandémique.

Équipes réduites et pressurisées, incertitude financière, intensification de la charge de travail (qui atteint ses limites), leviers de rideaux toujours aussi nombreux et stress / détresse / frustration chroniques font que nos

conditions de travail se détériorent. Les relations avec les collègues ou la hiérarchie peuvent se tendre, jusqu'à devenir même des facteurs de risque de *burn-out*.

Par ailleurs, ne pas réussir à améliorer notre qualité de vie au travail a un effet immédiat sur notre épanouissement, pouvant aller même jusqu'à nous faire perdre le sens même de notre travail.

Difficultés à prioriser les tâches, crises d'angoisse, conflits entre vie professionnelle et vie privée...

Quels sont les ressorts pour sortir de cette situation ? Pas grand-chose. Les politiques de prévention des risques psychosociaux mises en place ne sont pas à la hauteur. L'absence de stratégie de prévention pèse sur le climat sanitaire et social. C'est aussi cela la conséquence de la casse des CHSCT par les ordonnances Macron de 2017... Résultat : huit salarié-es sur dix estiment que la stratégie de leur entreprise est à l'opposé de l'intérêt des travailleur-ses.

Les chiffres du *burn-out* en France engagent la responsabilité des employeurs (qui ont une obligation renforcée de santé et de sécurité au travail). Mais aussi, plus loin, celle des différents gouvernements qui ont mis à mal les travailleur-ses, et *a fortiori* celles et ceux de la culture, par des réformes allant toujours dans le sens de leur stratégie capitaliste. ■

Pour aller plus loin

- ✓ L'enquête du cabinet Empreinte humaine, parue le 22/12/23
- ✓ L'enquête de Santé publique France, parue le 05/03/24
- ✓ Une étude de l'INRS
- ✓ Une recommandation de la Haute Autorité de Santé



48^e ÉDITION DU PRINTEMPS DE BOURGES

Cette nouvelle édition du Printemps de Bourges s'ouvre dans un contexte politique et social particulier :

- ✓ les coupes budgétaires (dont nous parlons dans l'édition de ce numéro de *Coulisses*);
- ✓ de grandes inquiétudes sur le terrain de l'assurance-chômage, dont les annexes VIII et X : qu'advient-il des salarié-es intermittent-es du spectacle quand le décret de jointure expirera en juin prochain ? Alors que Bruno Le Maire vient de déclarer qu'il est favorable à une reprise en main ferme et définitive de l'assurance chômage par l'État, alors que le gouvernement réclamait dans le cadre de la renégociation de l'assurance chômage de l'automne dernier 12 milliards d'économies sur 4 ans, nous devons maintenir la pression pour que s'applique l'accord unanime du 27 octobre 2023;
- ✓ des salaires à la traîne, qui ne suivent plus le niveau de l'inflation, précarisant bon nombre de travailleurs et travailleuses dans le champ du spectacle vivant (et pas que).

Le SYNPTAC-CGT sera donc présent aux côtés des technicien-nés, personnel administratif et d'accueil et assurera une permanence syndicale pendant le Printemps de Bourges du mardi 23 au samedi 27 avril 2024 aux côtés de la CGT Spectacle, du SFA et du SNAM.

Ce sera l'occasion d'échanger sur vos conditions de travail et les sujets évoqués ci-dessus, qui nécessitent la mobilisation de toutes et tous.

Pour nous rejoindre sur place :

- ✓ **Patrice Massé**, Secrétaire Général Adjoint : 0631271247;
- ✓ **Érika Sauerbronn**, Secrétaire Nationale : 0683415520;
- ✓ **Nathalie Sérane**, Secrétaire Générale Adjointe : 0680152175;
- ✓ **Claire Serre-Combe**, Secrétaire Générale : 0789085445.

D'ici là, vous pouvez rejoindre tous les espaces de luttes sur le territoire afin d'amplifier la mobilisation. Aujourd'hui plus que jamais, il est indispensable d'agir collectivement ! ■

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Depuis notre dernier numéro de *Coulisses*, les désignations de délégué-es syndicaux-ales ont été faites au **CNAC à Châlons-en-Champagne**, à **L'Arc Scène Nationale du Creusot**, à la **Comédie de Valence CDN**, à **La Coursive Scène Nationale de La Rochelle** et à **Metz en Scènes**.

La CGT Spectacle a désigné un nouveau délégué central à l'**Opéra de Paris** et un délégué syndical à l'**Orchestre des Pays de Savoie au Bourget-du-Lac**.

Au **104 Établissement Public de Coopération Culturelle de Paris**, les élections du CSE se sont déroulées les 23 et 24 novembre 2023.

Dans le collège employé-es-ouvrier-es, la liste des candidat-es présenté-es par le SYNPTAC-CGT a obtenu 1 poste de titulaire. Une liste intersyndicale SYNPTAC/SNAPAC/UNSA a été déposée dans le collège technicien-nes-agents de maîtrise ainsi que dans le collège cadres.

✓ Dans le collège cadres, sur les 10 postes à pourvoir (5 titulaires + 5 suppléant-es) : 3 titulaires et 3 suppléant-es ont été obtenus.

✓ Dans le collège technicien-nes-agents de maîtrise, sur les 6 postes à pourvoir (3 titulaires + 3 suppléant-es) : 3 postes de titulaires ont été obtenus.

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

Le 28 novembre 2023, au 1^{er} tour de l'élection du CSEC au **Théâtre de l'Union, Centre Dramatique National de Limoges**, la liste des candidat-es présenté-es par le SYNPTAC-CGT (1 titulaire et 1 suppléant) a été élue.

C'est un mandat de 4 ans et un délégué syndical a été désigné.

Au **TNP de Villeurbanne** le 28 novembre 2023, la liste des candidat-es présenté-es par le SYNPTAC-CGT a obtenu :

✓ sur les 6 postes à pourvoir (3 titulaires + 3 suppléant-es) dans le collège « non cadres », la totalité des postes au 2nd tour faute de *quorum* au 1^{er} tour ;

✓ sur les 4 postes à pourvoir (2 titulaires + 2 suppléant-es) dans le collège « cadres », la totalité des postes au 1^{er} tour.

La désignation d'un délégué syndical a été faite. C'est un mandat de 2 ans.

Au **Théâtre National de Chaillot**, les candidat-es présenté-es par le SYNPTAC-CGT ont remporté tous les postes dans les deux collèges au 1^{er} tour de l'élection du CSE qui s'est déroulée du 29 au 30 novembre 2023.

C'est un mandat de 4 ans et un délégué syndical a été désigné.

À l'élection du CSE du **Théâtre des Champs-Élysées** qui a eu lieu le 12 décembre 2023, les candidat-es présenté-es par le SYNPTAC-CGT dans les deux collèges ont obtenu tous les postes au 1^{er} tour.

C'est un mandat de 4 ans et un délégué syndical a été désigné.

À **L'Odysée, Scène Conventionnée de Périgueux** (entreprise d'au moins 5 à moins de 11 salarié-es), l'élection du représentant du personnel qui a eu lieu le 18 décembre 2023 a été remportée par la candidate présentée par le SYNPTAC-CGT. C'est un mandat de 2 ans.

Au **Théâtre de La Criée, Centre Dramatique National**, le 1^{er} tour de l'élection du CSE eu lieu le 8 février 2024.

1 poste de titulaire et 2 de suppléant-es ont été pourvus par des candidat-es présenté-es par le SYNPTAC-CGT (4 titulaires et 4 suppléant-es à pourvoir).

C'est un mandat de 2 ans et un délégué syndical a été désigné. La représentativité est de 38,10% pour la CGT et de 61,90% pour la CFDT.

Les élections du CSE de l'**Opéra de Rouen** se sont déroulées le 11 janvier 2024.

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

Collège artistique : 1 titulaire et 1 suppléante élu-es au 1^{er} tour (3 titulaires + 3 suppléant-es à pourvoir).

Collège administratif et technique : 1 titulaire et 1 suppléante élu-es au 1^{er} tour (5 titulaires + 5 suppléant-es à pourvoir).

FO, SUD et l'UNSA ont obtenu les autres postes.

La représentativité par organisation syndicale est la suivante : CGT 25,6% | FO 12% | SUD 23,2% | UNSA 39,2%.

C'est un mandat de 2 ans et un délégué syndical a été désigné par la CGT Spectacle.

Au **Sans Réserve, Scène de Musiques Actuelles de Périgueux** (entreprise d'au moins 5 à moins de 11 salarié-es), l'élection du représentant du personnel qui a eu lieu le 15 janvier 2024 a été remportée par la candidate présentée par le SYNPTAC-CGT.

C'est un mandat de 2 ans.

Au 1^{er} tour de l'élection du CSEC de la **Comédie de Béthune, Centre Dramatique National**, qui a eu lieu le 23 janvier 2024, la liste des candidat-es présenté-es par le SYNPTAC-CGT (2 titulaires et 1 suppléante) a été élue.

C'est un mandat de 4 ans et une déléguée syndicale a été désignée.

Au 1^{er} tour de l'élection du CSEC du **Ballet National de Marseille, Centre Chorégraphique National**, qui a eu lieu le 15 février 2024, les listes des candidat-es présenté-es par le SYNPTAC-CGT dans le collège cadres et technicien-nes agents de maîtrise (1 titulaire et 1 suppléant-e) et dans le collège artistes et employé-es (1 titulaire et 1 suppléant-e) ont été élues.

C'est un mandat de 2 ans et une déléguée syndicale a été désignée.

La représentativité est de 87,18% pour la CGT et de 12,82% pour la CFDT.

Le 23 février 2024, au 1^{er} tour de l'élection du CSEC au **Théâtre, Scène Nationale de Saint-Nazaire**, la liste des candidat-es présenté-es par le SYNPTAC-CGT (2 titulaires et 2 suppléant-es) a été élue.

C'est un mandat de 2 ans.

Au **Théâtre du Vieux-Colombier à Paris**, le 1^{er} tour de l'élections du CSEC a eu lieu le 29 février. Les 2 postes de titulaires et les 2 postes de suppléant-es ont été pourvus par les candidat-es présenté-es par le SYNPTAC-CGT.

C'est un mandat de 4 ans

Les élections du CSE de **Montpellier Events** se sont déroulées le 1^{er} mars 2024.

✓ Sur les 4 postes à pourvoir (2 titulaires + 2 suppléant-es) dans le collège employé-es, technicien-nes et agents de maîtrise, la totalité des postes revient aux candidat-es présenté-es par le SYNPTAC-CGT.

✓ Sur les 6 postes à pourvoir (3 titulaires + 3 suppléant-es) dans le collège cadres, 2 titulaires et 2 suppléant-es de la liste déposée par le SYNPTAC-CGT ont été élu-es.

C'est un mandat de 4 ans et une déléguée syndicale a été désignée.

La représentativité est de 69,81% pour la CGT et de 30,19% pour la CFDT.

À l'élection du CSEC du **Théâtre 71, Scène Nationale de Malakoff**, qui a eu lieu le 1^{er} mars 2024, les candidat-es présenté-es par le SYNPTAC-CGT, à savoir deux titulaires et deux suppléant-es, ont été élu-es au 1^{er} tour.

C'est un mandat de 3 ans et une déléguée syndicale a été désignée.

Au **Théâtre Nanterre-Amandiers, Centre Dramatique National**, le 1^{er} tour des élections du CSE s'est déroulé le 8 mars 2024.

✓ Dans le collège employé-es-ouvrier-es, la liste des candidat-es présenté-es par le SYNPTAC-CGT a obtenu la totalité des postes, à savoir 1 titulaire et 1 suppléant-e ;

✓ Dans le collège technicien-nes-agents de maîtrise, sur les 4 postes à pourvoir (2 titulaires + 2 suppléant-es) : 1 poste de titulaire et 1 poste de suppléant-e ont été obtenus par la liste SYNPTAC-CGT ;

✓ Dans le collège cadres, sur les 4 postes à pourvoir (2 titulaires + 2 suppléant-es) : 1 poste de titulaire et 1 de suppléant-e ont été obtenus par la liste SYNPTAC-CGT. C'est un mandat de 3 ans et un délégué syndical a été désigné. ■



Synptac-CGT, résolument antifasciste. Pourquoi ?

L'EXTRÊME DROITE EST L'ENNEMIE DE LA CULTURE

ARGENTINE SOUS JAVIER MILEI
DISSOLUTION DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

BRÉSIL SOUS JAIR BOLSONARO
- MINISTÈRE DE LA CULTURE RELÉGUÉ À UN
SECRETARIAT DU MINISTÈRE DU TOURISME
- 750 MILLIONS D'EUROS DE FONDS SUSPENDUS

ITALIE SOUS GIORGIA MELONI
- CULTURE SOUMISE AU TRADITIONALISME RELIGIEUX
ET À L'ULTRA-NATIONALISME
- SOUMISSION DES DIRECTIONS CULTURELLES À L'IDÉOLOGIE
GOUVERNEMENTALE

HONGRIE SOUS VIKTOR ORBAN
- MINISTÈRE DE LA CULTURE DISSOUS DANS LE
MINISTÈRE DES RESSOURCES HUMAINES
- CRÉATION D'UNE INSTITUTION ULTRA-CONSERVATRICE
POUR LA DÉFENSE DE L'IDENTITÉ NATIONALE

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



Professionnel·le·s du théâtre

★Audiens s'engage à vos côtés



**ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES**
Label «Égalité professionnelle»



**DIVERSITÉ
& SOLIDARITÉ**
Une politique dynamique contre
toute forme de discrimination



**CELLULE D'ÉCOUTE
CONTRE LES VIOLENCES
SEXISTES ET SEXUELLES**



Membre de la Commission
d'attribution et du Comité
d'éthique du Label



Cofinancement de Déclic,
démarche bas carbone du
Syndicat des Musiques Actuelles



Accompagnement du Collectif
des Festivals Éco-responsables
et Solidaires

ecoproduct

Co-fondateur d'Ecoproduct