

BIENVENUE
À NOTRE NOUVEAU LOGO !

Syndicat National
des Professionnel·les du Théâtre
et des Activités Culturelles

Synptac
cgt

De quoi Macron est-il le nom ? D'une crise politique majeure, telle que nous n'en avons pas connue depuis la IV^e République, après que celui-ci eut décidé, en toute inconscience, de dissoudre l'Assemblée nationale, avec une extrême droite aux portes du pouvoir.

Nous avons démarré l'été en pleine élection législative anticipée, et avec la peur au ventre, tant nous savons que nos valeurs et nos intérêts, en tant que travailleurs-euses et syndicalistes, sont aux antipodes du projet défendu par le RN et ses sbires. Sous la formidable pression populaire, les forces de gauche sont parvenues à s'allier sous la bannière du Nouveau Front Populaire, avec un programme qui, s'il est imparfait au regard de nos exigences, a tout de même le mérite de rouvrir la voie vers le progrès social. Grâce au vote barrage (dont on sait qu'il a beaucoup mieux fonctionné dans nos rangs que dans ceux des électeurs-rices de droite), le NFP a été placé en tête dans les urnes, au soir du second tour. À nouveau, nous avons pu respirer... mais pour combien de temps ? Si le Rassemblement national n'est pas le grand vainqueur, il n'en sort pas moins renforcé, avec 54 nouveaux et nouvelles député-es à l'Assemblée nationale (et des millions d'euros supplémentaires d'argent public qui viennent abonder les caisses du RN).

La gauche rassemblée a donc gagné les élections législatives. La tradition, et surtout le respect de principes démocratiques de base, veulent que le Président de la République nomme un ou une Première ministre issue des rangs du parti ou de la coalition qui a remporté le scrutin. Oui mais... c'est sans compter sur Macron, qui n'a de respect pour la démocratie que si elle lui donne raison. *Exit* donc la candidate du NFP, Lucie Castets et place à... Michel Barnier, 73 ans, qui a fait toute sa carrière politique du RPR à Les Républicains, en passant par l'UMP (saluons sa constance dans les idées de droite). La droite vante ses grands talents de négociateur, ayant été à la manœuvre pour le compte de la Commission européenne lors du Brexit. Oui, et ? Voici quelques propositions que celui-ci portait alors qu'il s'était déclaré candidat à la primaire Les Républicains lors de l'élection présidentielle de 2022 où Valérie Pécresse avait obtenu 4,78 %.

- ✓ Arrêt immédiat des régularisations, limitation rigoureuse du regroupement familial, réduction de l'accueil des étudiants étrangers et exécution systématique de la double peine ;
- ✓ Baisse des cotisations sur les salaires entre 1,6 et 2,6 fois le SMIC ;
- ✓ Augmentation de la durée hebdomadaire du temps de travail ;
- ✓ Et... augmentation de l'âge légal de départ à la retraite à 65 ans.

Résumons : la gauche unie gagne. Et pourtant c'est le plus pur produit de l'ultra-libéralisme qui est choisi par le Président de la République.

Et à la fin, qui risque de ramasser la mise ? N'oublions pas que tout l'été, Macron s'est soigneusement entretenu avec Marine Le Pen afin de trouver le locataire pour Matignon qui ait grâce à ses yeux, ce qui est visiblement le cas de Barnier.

Plus que jamais, nous devons donc nous mobiliser contre l'ultra-libéralisme et l'extrême droite, qui ne sont que les deux faces d'une même pièce. Pour cela, échangeons avec nos collègues, encourageons-les à se syndiquer et préparons-nous pour la bataille ! ■

SOMMAIRE

Nomination du nouveau gouvernement : marche arrière toute !	3
Les élections TPE	4
Signature de la CCNETSCE	5
CCNEAC : renégociation de l'article relatif aux forfaits-jours	6
Et maintenant ?	8
Élections professionnelles	11
Journées Techniques du Spectacle et de l'Événement	11

NOMINATION DU NOUVEAU GOUVERNEMENT : MARCHE ARRIÈRE TOUTE !

« *I faut que tout change pour que rien ne change.* » Cette phrase, extraite du roman *Le Guépard*, qui dépeint le déclin de la noblesse sicilienne du XIX^e siècle, sied à merveille au contexte politique actuel que nous traversons. Malgré des élections législatives qui ont traduit la volonté de changement formulé par un nombre important d'électrices et d'électeurs et malgré la formidable mobilisation citoyenne pour contrer le vote d'extrême droite, le gouvernement Barnier, validé par Macron, s'inscrit dans la poursuite de l'ultra-libéralisme réactionnaire.

Sur le plan sociétal, pas moins de cinq personnalités politiques ouvertement LGBTphobes et antiféministes font leur entrée au gouvernement : Bruno Retailleau (Intérieur), Patrick Hetzel (enseignement supérieur), Othman Nasrou (laïcité et lutte contre les discriminations), Laurence Garnier (secrétaire d'État à la consommation), Annie Genevard (agriculture). Ils et elles ont tous pris part à la « Manif pour tous », qui s'opposait à la légalisation du mariage pour les personnes de même sexe, et ils et elles se sont tous opposés à la constitutionnalisation récente de l'IVG (exception faite d'Othman Nasrou qui ne pouvait pas s'y opposer, n'étant pas député ou sénateur). À noter au passage que si le gouvernement présente autant d'hommes que de femmes, les postes régaliens restent concentrés dans les mains des hommes, les femmes étant souvent nommées ministres déléguées ou secrétaires d'État (donc sous la tutelle d'un portefeuille régalien).

Sur les plans économique et social, le signal renvoyé a le mérite d'être très clair : c'est en effet un véritable bras d'honneur aux aspirations des travailleuses et des travailleurs qui est fait à travers la composition de ce gouvernement. Nous avons déjà évoqué dans l'édito de ce numéro le parti-pris de Michel Barnier sur ce terrain. Nous savons désormais qu'il a veillé à s'adjoindre les services de ministres qui partagent sa doxa ultra-libérale. La seule caution de gauche est celle de Didier Migaud (nommé Garde des Sceaux), passé par le Parti socialiste, mais qui fut surtout pendant 10 ans président de la Cour des Comptes, et à ce titre, contempteur de la dépense publique. Alors que les services publics sont exsangues, voilà qui n'est pas de nature à nous rassurer... D'autant plus que va bientôt se rouvrir le dossier

des règles d'indemnisation de l'assurance-chômage, alors que le décret de prorogation expirera le 31 octobre. Si la nouvelle ministre du Travail et de l'Emploi, Astrid Panosyan-Bouvet, a ouvertement critiqué la précédente réforme et la tentative de passage en force de Gabriel Attal juste avant l'été sur ce dossier, quelle sera sa marge de manœuvre ? Un indice : le portefeuille du travail dégringole de la 3^e à la 14^e place dans l'ordre protocolaire du gouvernement (les ministères étant toujours classés par ordre d'importance, selon les feuilles de route définies par le Premier ministre).

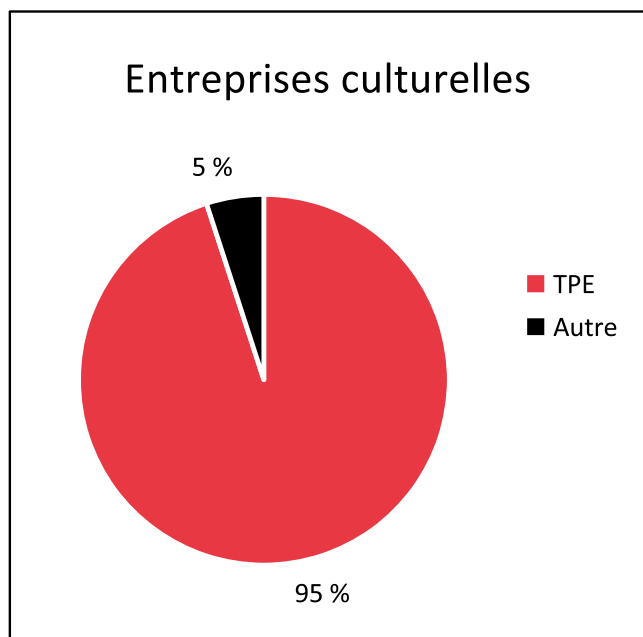
Du côté du ministère de la Culture, Rachida Dati a été reconduite (malgré la confirmation début juillet de sa triple mise en examen) et reste en 6^e position dans l'ordre protocolaire. Charge à elle dorénavant d'élaborer le projet de loi de finances pour la culture (et l'audiovisuel public), dans le cadre imposé par les fameuses lettres-plafonds, qui n'ont été rendues partiellement publiques que fin septembre. De ce que nous savons, le budget global du ministère de la Culture serait reconduit à l'identique (soit 4,5 milliards d'euros), ce qui correspond au budget avant les coupes budgétaires du mois de février 2024, mais n'intègre pas l'inflation (estimée à environ 2 % pour 2025). En euro constant, cela revient donc à un budget en baisse. Alors que les opérateurs nationaux du spectacle vivant se vont vu amputer de plus de 13 millions d'euros, alors que bon nombre de structures labellisées de la décentralisation sont en déficit (avec les conséquences que cela a sur la production artistique, les volumes d'emploi et les salaires), alors qu'une majorité d'équipes artistiques indépendantes (les compagnies) risque de mettre la clé sous la porte, de la loi de finances 2025 dépend la survie de tout un écosystème. Rachida Dati l'entendra-t-elle ? Aura-t-elle la marge de manœuvre suffisante pour emporter les arbitrages financiers ?

D'autant plus qu'il ne faut pas perdre de vue que sitôt nommé, ce gouvernement est déjà en sursis, plus susceptible que jamais d'être balayé par une motion de censure à l'Assemblée nationale. Une bataille va donc devoir être engagée, très rapidement, pour que l'austérité budgétaire à l'œuvre depuis plusieurs mois cesse enfin, et que notre voix soit enfin entendue ! ■

LES ÉLECTIONS TPE

Du 25 novembre au 9 décembre 2024, vont se dérouler les élections dans les Très Petites Entreprises (ayant moins de 11 salarié-es Équivalent Temps Plein).

Dans nos secteurs d'activité, elles représentent plus de 95% de nos employeurs (festivals, compagnies, lieux).



Pour les salarié-es n'ayant pas la possibilité de voter aux élections professionnelles dans les entreprises (lors des élections des représentant-es du personnel ou du Comité Social et Économique – CSE), c'est l'occasion de pouvoir exercer leur droit à être représenté-es. C'est le cas notamment des intermittent-es du spectacle, car souvent écarté-es des élections dans les structures culturelles.

Comment se déroulent les élections TPE ?

Pour pouvoir être inscrit-e sur les listes électorales, il faut avoir travaillé dans une TPE au moins 1 jour courant décembre 2023, sous contrat permanent (CDI ou CDD) ou intermittent (CDD d'Usage).

Si c'est votre cas, vous devriez avoir reçu, courant août, un courrier de la part de la Direction Générale du Travail vous communiquant un code personnel, pour accéder à la plateforme en ligne et consulter les professions de foi des organisations syndicales candidates.

Quelles en sont les retombées ?

Les résultats des votes aux élections TPE viennent s'ajouter à ceux des élections des CSE. Ainsi est calculée la représentativité des organisations syndicales. De cette représentativité découlent plusieurs choses :

- ✓ notre poids dans les négociations collectives (pour rappel, dans la branche des entreprises artistiques et culturelles, la CGT Spectacle pèse actuellement plus de 77 % ; dans celle du spectacle vivant privé plus de 70 % ; et 17 % dans la « presta ») et les négociations professionnelles (assurance chômage, etc.) ;
- ✓ notre poids face aux pouvoirs publics, à commencer par le ministère de la Culture et les DRAC (Directions Régionales des Affaires Culturelles) ;
- ✓ le nombre de sièges CGT aux Conseils des Prud'hommes et dans les organismes paritaires de nos branches (AFDAS, Audiens...) ;
- ✓ la présence dans les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI), en charge de la formation professionnelle.

Face à l'ultralibéralisme dans lequel s'obstine l'État, à la solde du MEDEF, il nous faut faire monter la voix de la CGT, en votant nombreuses et nombreux à ces élections.

Plus la CGT sera forte, plus elle sera écoutée !



Vous pourrez retrouver le kit créé par le SYNPTAC-CGT, regroupant vidéo explicative, affiche et tract, pour informer au mieux les intermittent-es de votre région ou entreprise, en flashant ce QR code. ■



Elections TPE

Pour défendre le droit des travailleur-ses du spectacle !
Pour faire valoir le droit syndical des intermittent-es !

Contre l'ultralibéralisme !



Contre la casse des droits sociaux !

Du 25 novembre au 9 décembre, VOTONS CGT !

SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES TECHNIQUES AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT (CCNETSCE)

Dans le *Coulisses* n°115, nous vous relations les négociations en cours dans le champ des entreprises au service de la création et de l'événement, plus communément appelé « presta », dans le cadre de la fusion de plusieurs secteurs d'activité (prestataires techniques, exploitants de chapiteaux, entreprises événementielles et agences de mannequins). Nous avons dû, sous la contrainte d'un agenda décidé par les seules organisations patronales (Synpase et FICAM), mener ces négociations tambour battant, alors même que ce rapprochement était dans les tuyaux depuis plusieurs années.

Il a donc fallu, en l'espace de six mois, négocier des thèmes tels que le temps de travail, la classification, les activités sociales et culturelles, le droit syndical, l'égalité femmes-hommes ou la formation professionnelle, avec une marge de manœuvre extrêmement réduite, les organisations patronales ayant posé sur la table leur projet d'accord, déjà ficelé à l'avance. Rappelons au passage que dans cette branche, la CGT est minoritaire, face à la CFDT qui pèse plus de 50 %, et avait donc la capacité de signer seule, pour les salarié·es, ce texte.

Alors qu'en 2008 le SYNPTAC-CGT avait refusé de signer l'ancienne Convention Collective (pour les raisons expliquées dans le numéro 115), nous avons pris cette fois-ci la décision d'apposer notre signature, aux côtés de nos camarades du Syndicat Français des Artistes interprètes, du fait des avancées obtenues dans la partie qui traite du spectacle vivant :

- ✓ L'élargissement de la Convention Collective aux salarié·es Chapiteaux, Tentes et Structures;
- ✓ L'ajout d'une durée minimale de convocation de 4 heures pour tous les CDD d'Usage;
- ✓ L'exclusion des salarié·es en CDD d'Usage du dispositif de forfait en heures hebdomadaire ou mensuel;
- ✓ La création d'un délai de prévenance de 48 h pour l'accomplissement d'heures supplémentaires, l'employeur ne pouvant sanctionner les salarié·es qui refusent de les accomplir s'ils ou elles n'ont pas été averti·es dans un délai suffisant;
- ✓ L'obligation pour l'employeur d'indemniser les salarié·es à hauteur des salaires qui auraient dû être perçus en cas d'annulation de la prestation, si un contrat de travail ou une promesse d'embauche a été formalisé;
- ✓ L'encadrement, la limitation et la création d'obligations pour l'employeur qui a recours à l'amplitude journalière de 15 h (organisation des trajets, prise en compte de leur durée, hébergement...);
- ✓ L'obligation pour l'employeur de prévoir une modalité de prise en charge des frais de repas (tickets restaurant, *catering*, indemnité forfaitaire, remboursement de frais) pour les salarié·es travaillant en dehors des locaux de l'entreprise;
- ✓ L'ajout d'un socle d'équipements de protection obligatoire (EPI) que les salarié·es exposé·es à certains risques professionnels doivent porter;
- ✓ La sécurisation de l'usage de la prime EPI (Équipement de Protection Individuelle) versée aux salarié·es en CDD;
- ✓ Le renforcement de l'encadrement et du suivi de la charge de travail des salarié·es en forfait jours (notamment obligation d'entretien semestriel);
- ✓ L'amélioration de l'encadrement du travail de nuit et baisse du seuil de qualification de travailleur de nuit régulier;
- ✓ La mise à jour et la féminisation des grilles de fonctions;
- ✓ La revalorisation de certaines fonctions;
- ✓ L'amélioration de la prise en charge des arrêts de travail (amélioration du maintien de salaire et de l'indemnisation prévoyance + suppression de la condition d'ancienneté d'un an pour en bénéficier);
- ✓ L'amélioration de l'indemnisation des salarié·es en arrêt de travail par la prévoyance par le passage d'une indemnisation à 100% pendant les 90 premiers jours de prise en charge;

- ✓ La création d'un socle minimal de garanties complémentaires santé ;
- ✓ L'ajout d'une partie dédiée aux congés maternité, paternité et adoption ;
- ✓ La création d'une garantie maternité pour les salariées non indemnisées par la Sécurité sociale ;
- ✓ L'augmentation du nombre de jours de congés (5 jours) pour enfant malade ;
- ✓ L'obligation pour les entreprises de moins de 50 salarié-es de mettre à disposition de leurs salarié-es une plateforme d'Activités Sociales et Culturelles (ASC) mutualisées.

Par ailleurs, de nouvelles parties qui traitent du télétravail, du droit à la déconnexion et de la prévention et de la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels ont été intégrées dans la Convention Collective.

Cependant, notre signature n'équivaut en rien à un blanc-seing, et nous dénonçons les reculs dans le secteur de l'audiovisuel, qui font que nos camarades du SPIAC-CGT et du SNRT ont refusé de signer la nouvelle convention.

Au-delà de ce « round » de négociations, la nécessité de renforcer notre position syndicale dans le secteur de la presta est éminemment important, dans l'intérêt de la défense des salarié-es de ce secteur. Nous n'avons aucun-e élu-e de CSE (Comité Social et Économique) dans les entreprises de ce secteur, qui pour certaines ont fait preuve par le passé d'un véritable acharnement anti-CGT dès lors que nous parvenions à nous implanter.

Le rapport de force n'est actuellement pas de notre côté, charge à nous de l'inverser, en plaçant la CGT en tête des élections TPE (Très Petites Entreprises) dans ce secteur ! ■

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES (CCNEAC) :

RENÉGOCIATION DE L'ARTICLE RELATIF AUX FORFAITS-JOURS

A la demande du collège employeurs, une négociation vient de s'ouvrir pour réviser les termes de l'article VI.15 relatif aux mesures applicables aux cadres (soit le dispositif des forfaits-jours).

Rappelons tout d'abord que cet article a fait son apparition dans la Convention Collective dans la foulée de l'accord du 14 avril 1999 relatif à l'aménagement et au suivi des dispositions relatives à l'organisation et la réduction du temps de travail (soit la mise en œuvre des lois Aubry, lors du passage des 39 aux 35 heures). L'idée était de « permettre » aux salarié-es cadres jouissant d'une forte autonomie (ce qui, rappelons-le, n'est pas le cas de tous les personnels cadres), de travailler un nombre maximum de jours sur une période de 12 mois (nombre fixé par la loi à 218), et non un nombre maximum d'heures hebdomadaires ou annuelles (dans le cas de l'aménagement du temps de travail, aussi appelé « modulation » du temps de travail, où les 35 heures sont lissées

sur une période donnée). Qu'entend la loi par « autonomie » ? Il s'agit de savoir ici si le ou la cadre est astreint-e, ou pas, au respect d'horaires collectifs de travail. Autrement dit, un-e salarié-e en forfait-jours doit avoir toute latitude pour organiser son temps de travail comme bon lui semble, pourvu que le nombre maximum de jours fixé par convention soit respecté. Un-e salarié-e cadre en convention de forfait-jours n'est donc pas assujetti-e au respect des heures légales de travail (35 heures hebdomadaires), pas plus qu'il ou elle ne l'est aux 48 heures hebdomadaires (qui est la limite haute fixée par le code du travail).

En contrepartie, l'employeur doit s'assurer « régulièrement » de la charge de travail des salarié-es en convention de forfait-jours¹ et... c'est tout ! Rappelons au passage que la France a été condamnée à cinq reprises par le Comité européen des Droits sociaux, au motif que la législation française ne respecte pas la Charte sociale européenne qui

1. Disposition introduite dans la loi seulement en 2016 !

s'impose à tout État membre du Conseil de l'Europe. Pourtant... de nombreux abus persistent.

En effet, ainsi que nous nous en étions fait l'écho dans un précédent numéro de *Coulisses*, le système des forfaits-jours est un énorme facteur de risques psycho-sociaux, du fait de la charge et du temps de travail accrus qui en découlent. Selon une étude de 2015 de la DARES, les salarié·es en forfait-jours travaillent en moyenne 44,6 heures par semaine et 39 % d'entre eux, plus de 50 heures par semaine ! Et les résultats de l'enquête que le SYNPTAC-CGT a diffusée fin août vont dans ce sens : 74 % des répondants ont indiqué travailler plus de 48 heures par semaine, 27 % dépassent même les 60 heures ! Et pour 63 % d'entre eux, aucune mesure visant à vérifier la charge de travail n'a été mise en place...

L'objectif de cette négociation dans la CCNEAC est donc d'apporter un maximum de garde-fous pour éviter autant que faire se peut les abus en tout genre qui existent actuellement :

- ✓ Clarification des règles d'éligibilité aux conventions de forfait-jours : l'objectif ici est de rappeler que l'éligibilité d'un groupe hiérarchique aux forfaits-jours ne présume pas que tous les salarié·es de ce même groupe sont automatiquement aux forfaits-jours ;
- ✓ Renforcement des modalités de contrôle de la charge de travail : il s'agit déjà d'une obligation légale, comme expliqué plus haut. Nous souhaitons ici obtenir un décompte en heures et en jours travaillés (et non pas seulement en jours). Cela est essentiel pour s'assurer notamment que les repos quotidiens et hebdomadaires soient respectés (et sans décompte en heures, cela est impossible) ;
- ✓ Clarification des règles de décompte des heures de délégation pour les élu·es des Comités Sociaux et Économiques (CSE) qui sont cadres aux forfaits-jours. En effet, la CCNEAC prévoit des décomptes en heures uniquement, qui varient en fonction du seuil de l'entreprise (nombre de salarié·es). Mais comment décompter les heures de délégation quand précisément, le ou la salarié·e n'est pas aux 35 heures ?
- ✓ Renforcement des prérogatives des élu·es du CSE en matière de contrôle des forfaits-jours : le CSE dispose déjà d'attributions au sujet des conditions de travail et d'emploi. Nous souhaitons ici qu'il soit écrit noir sur blanc que le CSE dispose d'un droit de regard sur les forfaits-jours mis en place

Quelques rappels élémentaires

Un employeur, pour embaucher un·e cadre en forfait-jours, doit respecter un certain nombre de critères :

Signature d'une convention individuelle de forfait-jours, par le biais d'un avenant au contrat de travail ou dès l'embauche : l'absence de cette convention rend caduque le forfait-jours, et le ou la salarié·e est en droit de demander le paiement de toutes les heures supplémentaires réalisées ;

Respect de l'autonomie du ou de la cadre : non, il n'est pas possible de contraindre un·e cadre en forfait-jours à respecter des horaires collectifs. Bien évidemment, l'employeur peut obliger à des plages de présence en fonction des nécessités de service (exemple : présence lors d'une représentation), mais certainement pas de venir du lundi au vendredi de 9 h à 18 h ;

Respect des règles de repos quotidien et hebdomadaire : un·e cadre aux forfaits-jours doit respecter les 11 heures de repos quotidien et les 35 heures de repos hebdomadaire, qui sont des règles légales auxquelles il n'est pas possible de déroger (sauf quand le gouvernement autorise par voie de décret le non-respect du jour de repos hebdomadaire pour les Jeux Olympiques, mais c'est un autre sujet...)

(nombre de salarié·es concerné·es, nombre de jours inscrits dans les conventions individuelles, retour sur les entretiens menés, etc.) ;

- ✓ « Bonification » de la rémunération des salarié·es cadres en forfaits-jours : il s'agit de notre revendication phare. La loi est extrêmement laconique en la matière, puisqu'il est juste dit dans le Code du travail qu'un·e salarié·e qui juge sa rémunération insuffisante au regard des sujétions demandées peut saisir le juge judiciaire pour faire valoir ses droits (article L3121-61). Nous souhaitons que dans la CCNEAC soit inscrite l'obligation de payer les salarié·es en forfaits-jours au-delà des *minima* conventionnels (soit la grille). C'est déjà le cas dans la Convention Collective nationale des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils (dite Syntec), qui prévoit que les cadres en forfait-jours doivent être payé·es au moins 120 % de plus que le minimum correspondant à leur groupe hiérarchique. ■



Les élections législatives dernières ont vu 126 député·es du FN / RN (dont trois « apparenté·es ») accéder aux bancs de l'Assemblée nationale. Cette situation est inédite, depuis la création, par un ancien tortionnaire de la guerre d'Algérie, aidé d'un ancien engagé volontaire dans la Waffen-SS, du parti de la haine, en 1972.

Si la non-obtention d'une majorité absolue à l'Assemblée nous offre un temps de répit, cet état de fait pourrait rapidement se transformer en sursis...

La progression du nombre de voix obtenues par le FN / RN lors des élections présidentielles, ainsi que la promulgation de lois que l'extrême droite aurait pu revendiquer, montrent que le discours fasciste s'est installé durablement dans la société française. Les élections européennes ont donné 131 sièges aux deux groupes d'extrême droite, et dès le premier tour des législatives, 37 député·es RN étaient déjà à l'Assemblée.

Ne soyons pas dupes. Malgré son vernis de respectabilité acquis dans les urnes, le FN / RN reste un parti antisocial, raciste, antisémite, islamophobe, sexiste, LGBTphobe ET fasciste. Son ADN reste le rejet de l'autre dans ses différences. Il porte toujours la haine et la division. Arrivé au pouvoir, il attaquera nos droits, la démocratie et, comme il l'a fait dans les mairies, il tentera de confisquer le pouvoir par tous les moyens.

La culture sera toujours la cible de l'extrême droite

L'extrême droite hait toute forme d'émancipation des travailleur·ses. La culture, et *a fortiori* le spectacle vivant, sont de tous temps et de tous pays, leur cible : censure, dé-financement, groupes de pression... L'extrême droite rêve d'une culture lucrative, mise au pas forcé derrière leur idéologie, voire porteuse de propagande. Dernier exemple en date : le théâtre d'Hénin-Beaumont, ville dirigée par le RN depuis 10 ans, qui fait l'objet d'une autoritaire reprise en main par la municipalité depuis plusieurs mois.

Philippe Ballard, porte-parole du RN et député dans l'Oise, a été nommé par le nouveau Premier ministre, rapporteur de la mission « Médias, livre et industries culturelles » du Projet de Loi Finances 2025. Membre de la commission des Affaires culturelles et de l'Éducation de l'Assemblée nationale depuis juin 2022, il a voté pour la suppression de la redevance audiovisuelle (la taxe finançant l'audiovisuel public), pour le projet de loi immigration de Darmanin et s'est abstenu sur le projet de loi inscrivant l'IVG dans la Constitution...

À l'arrière, divers groupes violents occupent le terrain. Ils s'en prennent aux migrant·es, aux personnes racisé·es, aux minorités sexuelles et aussi aux militant·es de gauche, aux syndicalistes, aux piquets de grève, aux manifestations... Souvenons-nous, en mai 2021, du théâtre d'Orléans alors occupé, attaqué par des nervis d'extrême droite.

Et ils tuent. Il faut le dire et le redire. L'extrême droite tue. Clément Méric il y a 10 ans, Federico Martín Aramburú, il y a 2 ans...

Cette situation ne peut nous laisser indifférent·es tant les « valeurs » et l'idéologie portées par le FN / RN sont aux antipodes des idéaux de solidarité et de progrès social portés par la CGT et le SYNPTAC-CGT.

La mobilisation de notre camp syndical et culturel est un impératif.

Nous, syndicalistes, avons une responsabilité particulière dans le combat contre le venin de l'extrême droite. Nous devons dénoncer avec force la stratégie du FN / RN qui consiste à dresser les travailleur·ses les un·es contre les autres. Notre devoir est de défendre, de façon intransigeante, la solidarité entre toutes et tous, quels que soient notre origine ou notre statut.

L'extrême droite est clientéliste et change de boucs émissaires selon le contexte politique. Tous les mensonges sont bons pour

diviser la classe des travailleur-ses. Ce combat syndical antifasciste doit être mené dans l'unité la plus large. Face à l'arme de la division, rien n'est plus efficace que la démonstration de notre unité, dans nos entreprises, mais aussi dans cette lutte.



C'est notamment dans cette optique que le SYNPTAC-CGT est adhérent à V.I.S.A. (Vigilance et Initiatives Syndicales Antifascistes). Cette association, regroupant maintenant plus de 260 syndicats et fédérations, se décline en VISA départementaux, pour une action collective, menée localement.

Parce que c'est en connaissant son ennemi qu'on le combat le mieux, la commission



Retrouvez toutes les affiches de la commission Lutte contre l'extrême droite et ses idées du SYNPTAC-CGT, pour orner vos tableaux syndicaux de nos couleurs antifascistes !

Lutte contre l'extrême droite et ses idées du SYNPTAC-CGT va bientôt faire circuler un questionnaire, pour mesurer les effets sur le spectacle vivant des politiques d'extrême droite. Vous êtes délégué-e régional-e, syndical-e ou simplement syndiqué-e ? Et vous subissez l'administration d'une ville, d'un département ou d'une région tenue par l'extrême droite ? Votre expérience nous regarde tous-tes. ■

Le fascisme et ses idées se combattent localement.

Rejoins le VISA de ton département !



Allier (03)
Ariège (09)
Bouches-du-Rhône (13)
Calvados (14)
Charente (16)
Côtes-d'Armor (22)

Finistère (29)
Hérault (34)
Ille-et-Vilaine (35)
Isère (38)
Loire-Atlantique (44)
Pyrénées-Orientales (66)

Rhône (69)
Savoie (73)
Haute-Savoie (74)
Ile-de-France (75)
Seine-Maritime (76)
Var (83)

Contacte le SYNPTAC-CGT ou VISA, pour avoir plus d'info.

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



Synptac-CGT, résolument antifasciste. Pourquoi ?

**NOS LIEUX DE TRAVAIL NE SONT PAS
DES ESPACES D'EXPRESSION
FASCISTE.**

"Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine [...], de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée."

(Art.225-1 du Code Pénal)

**LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL,
ÇA NOUS REGARDE TOUS·TES.
S'ATTAQUER À UN·E TRAVAILLEUR·SE,
C'EST S'ATTAQUER À TOUS·TES !**

synptac@synptac-cgt.com

Le SYNPTAC-CGT est le syndicat des personnels technique, administratif et d'accueil du spectacle vivant et de la prestation technique. 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

Syndicat National
des Professionnel·les du Théâtre
et des Activités Culturelles

Synptac
cgt

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Entreprise	Ville - Département	Conven- tion collective	CSE	Date élec- tion	Tour	% CGT	Type de collège	Nb de tit.	Nb de sup.	Désignation DS	Durée du mandat
Opéra de Paris	ÎDF	CCNEAC	×	14 au 19 mars	1 ^{er}	17,13 %	Tech/AM	1	1	×	4
							Cadres	1	1		
Bonlieu - SN	Annecy - H ^{te} -Savoie	CCNEAC	×	14 mars	1 ^{er}	100 %	Unique	1	-	×	2
Ass. Papa's Production	Le Havre - Seine-Mar.	CCNEAC	×	22 mars	1 ^{er}	100 %	Unique	1	1	×	2
Le Volcan - SN	Le Havre - Seine-Mar.	CCNEAC	×	2 avr.	1 ^{er}	100 %	Unique	2	2	×	3
Ferme du Buisson	Noisiel - ÎDF	CCNEAC	×	23 avr.	2 nd	100 %	Unique	1	-	×	3
Les Scènes du Jura	Lons-le-Saunier - Jura	CCNEAC	×	2 mai	2 nd		Unique	2	2	×	2
Théâtre d'Angoulême - SN	Charente	CCNEAC	×	20 avr.	1 ^{er}	100 %	Unique	2	2		2
Centre Culturel Jean Lurçat - SN	Aubusson - Creuse	CCNEAC	×	8 mars	1 ^{er}	100 %	Unique	1	-		2
Euterpe Promotion	Limoges - H ^{te} -Vienne	CCNSVP		29 avr.	1 ^{er}	100 %	Unique	1	-		4
Comédie de Colmar - CDN	Alsace	CCNEAC	×	21 mai	1 ^{er}	100 %	Unique	2	2	×	4
Lido	ÎDF	CCNSVP		31 mai	2 nd	50 %	Cadres/ AM	2	1	×	4
MC Bourges - SN	Cher	CCNEAC	×	31 mai	1 ^{er}	100 %	Unique	2	2	×	2
Théâtre de Chartres	Eure-et-Loir	CCNEAC	×	14 juin	1 ^{er}	21,43 %	Unique	0	1	×	4
Stéréolux - SMAC	Nantes - Loire-Atl.	CCNEAC	×	12 juin	1 ^{er}	100 %	Unique	1	1	×	3
Théâtre de la Commune - CDN	Aubervilliers - ÎDF	CCNEAC	×	11 juin	2 nd		Cadres/ AM	1	1	×	2

JOURNÉES TECHNIQUES DU SPECTACLE ET DE L'ÉVÉNEMENT

LES 27 ET 28 NOVEMBRE 2024

Comme tous les ans, le SYNPTAC-CGT sera présent aux Docks Pullman (50 avenue du Président Wilson – 93200 La Plaine-Saint-Denis) lors de ces 2 journées.

Retrouvez-nous sur le stand **030**.

Le programme des conférences est en cours d'élaboration. Si vous souhaitez des invitations, vous pouvez les obtenir en vous connectant directement sur le site des JTSE : www.jtse.fr – rubrique « *accréditations visiteurs* ».

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

ecoprod

Co-fondateur d'Ecoprod

audiens.org