



LA LUTTE CONTINUE!

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

Synptac
cgt



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

Synptac
cgt

— 73 % dans les Pays de la Loire, — 20 % en Île-de-France, de — 20 à — 25 % dans plusieurs départements de la Nouvelle Aquitaine, et ce n'est que le début... Au total, ce sont déjà plusieurs dizaines de millions d'euros qui vont manquer dans les collectivités territoriales en 2025 pour financer la culture et le spectacle vivant. Des chiffres qui donnent le tournis... À cela s'ajoutent les grandes incertitudes qui planent sur le budget de l'État après que, fait rarissime, le gouvernement Barnier ait été renversé après avoir tenté de passer au forceps de l'article 49.3 le projet de loi de finances de la Sécurité sociale. À l'heure où nous écrivons ces lignes, un projet de loi « spéciale » est en préparation, ce afin de permettre à l'État de continuer à lever les impôts et à ordonner des dépenses, sur la base de la loi de finances initiale de 2024... en attendant une loi de finances 2025. Il n'y aura donc pas de « *shutdown* » à l'américaine, mais pour autant, le plus grand flou subsiste, affaiblissant nombre de structures du spectacle vivant public, déjà grandement fragilisées.

Lors du 15^e congrès de notre syndicat, qui s'est tenu du 27 au 29 octobre 2024 au TNP à Villeurbanne, nous avons eu l'occasion d'échanger au sujet de ce contexte politique et de la nécessité de réaffirmer haut et fort nos revendications pour le service public de la Culture (notre document d'orientation, que vous trouverez dans ce *Couliisses*, revient dessus). Pourquoi avons-nous l'obligation de nous mobiliser ? Pour que le spectacle reste vivant, ni plus ni moins ! Le désengagement croissant et de l'État et des collectivités territoriales fragilise tout un écosystème (spectacles vivants public et privé) et risque d'appauvrir la diversité de l'offre artistique et toutes les professions qui sont derrière. Voulons-nous d'un secteur où régneront des seul-es-en-scène aux décors minimalistes ? Voulons-nous d'un secteur où la concurrence fera rage entre les structures qui parviendront à lever péniblement des fonds privés via le mécénat et les privatisations (au détriment de notre cœur de mission) et les autres qui seront laissées sur le bas-côté ? Voulons-nous d'un secteur qui devra abandonner l'accessibilité financière de son offre artistique en augmentant ses tarifs de billetterie pour parvenir, très difficilement, à l'équilibre ? C'est bien de l'exception culturelle dont nous parlons ici. Jamais elle n'a été aussi menacée, alors que l'extrême-droite mène une offensive idéologique, aidée par des milliardaires (Bolloré, Stérin, etc.), pour préparer les prochaines échéances électorales. Aussi, dès le 14 janvier 2025, mobilisons-nous massivement et fortement pour que le spectacle reste vivant ! ■

SOMMAIRE

I. Pour un syndicat fort au sein de la CGT	3
II. Pour un syndicat fort dans nos champs professionnels	9
III. Pour un service public du spectacle vivant au service de la création, des travailleur·ses et des publics	16
IV. Pour lutter contre les idées d'extrême-droite et l'ultralibéralisme dans nos secteurs	17
V. Informer, outiller et organiser le Synptac-CGT et ses syndiqué·es pour anticiper et lutter contre les conséquences de l'écocide capitaliste sur l'économie du spectacle vivant	19
Annexe : acronymes	22

Préambule

Le capitalisme, l'extrême-droite et la crise écologique sont les trois plus grands dangers que nous devons affronter lors du mandat qui s'ouvre (les trois étant intrinsèquement liés). Plus que jamais, l'exception culturelle est en danger, et les menaces qui pèsent sur l'écosystème dans lequel nous travaillons et sur nos droits sociaux ne sont plus de l'ordre du fantasme, mais d'une réalité qui vient nous percuter de plein fouet.

Nous devons être extrêmement lucides quant aux dangers auxquels nous faisons face. Oui, le Rassemblement National a toutes les cartes en main pour être le prochain locataire de l'Élysée, par le biais de Marine Le Pen. Oui, l'exception culturelle et le projet de société émancipateur qu'elle porte (qui légitime l'intervention publique dans nos secteurs d'activité en les régulant et en les finançant) s'effritent jour après jour, sous la pression du dogme libéral du « laissez faire », qui consacre le capitalisme, et partant de là la loi du plus fort, au détriment de celles et ceux qui ne détiennent que leur force de travail pour (sur)vivre.

Mais il n'y a pas de fatalité.

L'augmentation constante de notre nombre d'adhérent-es depuis trois ans illustre que nous répondons à un besoin concret des salarié-es que nous représentons : faire partie d'un collectif d'opposition et de combat face aux menaces qui planent. Nous appartenons au camp du progrès face aux réactionnaires de toutes sortes et à l'ultralibéralisme qui menacent la société. Notre responsabilité est donc immense.

Le mandat qui s'ouvre devra donc plus que jamais nous voir travailler à renforcer notre syndicat, afin de l'outiller pour être à même de construire et défendre un projet d'alternative progressiste pour les travailleur-ses, et de résistance face à l'extrême-droite et ses idées. C'est le sens de ce document d'orientation : de quel outil syndical avons-nous besoin afin de faire face aux enjeux qui sont les nôtres et à la nécessité de revendiquer toujours plus de droits protecteurs pour les personnels technique, administratif et d'accueil du spectacle vivant et de la prestation technique ?

Les termes soulignés par des pointillés rouges renvoient au lexique page 22.

I. Pour un syndicat fort au sein de la CGT



I.1 Former, informer et communiquer auprès de nos adhérent-es

Dans une société de l'information saturée par les « fake news » et une idéologie dominante qui présente l'ultralibéralisme (dont les coupes budgétaires massives annoncées par le ministre de l'économie en février 2024 sont l'illustration) comme la seule solution possible (« *There is no alternative* », disait Margaret Thatcher), la bataille des idées est essentielle.

Cette bataille doit s'articuler en trois temps distincts :

- ✓ La communication envers nos adhérent-es, mais aussi le public le plus large possible, afin de toucher un maximum de travailleur-ses de nos champs ;
- ✓ L'information, pour diffuser nos orientations et revendications ;
- ✓ La formation de nos adhérent-es, pour outiller nos militant-es dans la connaissance et la défense de nos droits et faire monter en responsabilité de nouvelles générations militantes.

A) Informer et communiquer

Un des principaux enjeux du futur mandat sera de moderniser l'information et la communication à l'attention des travailleur-ses de nos champs, tant sur la forme que sur le fond.

Le précédent mandat a enfin vu la création d'un nouveau logo, qui doit nous permettre de repenser nos outils :

- ✓ Site internet : celui-ci avait déjà connu d'importantes évolutions lors du mandat 2019/2021, notamment pour permettre à l'équipe permanente de le mettre à jour en interne sans avoir à recourir à des compétences extérieures. Toutefois, si le site actuel a le mérite d'être efficace, des améliorations sont à apporter, notamment en le centrant sur les besoins des travailleur-ses (alors qu'il est davantage actuellement un site « institutionnel », de présentation du syndicat et de ressources professionnelles). Ce nouveau site devra aussi être davantage le reflet de l'immense étendue des activités du syndicat, pour bien illustrer et mettre en valeur toutes ses facettes ;
- ✓ *Couillises* : éditée depuis plus de trois décennies, notre revue trimestrielle a besoin d'un certain rafraîchissement graphique. La maquette sera ainsi repensée. Sur le fond, l'idée est d'instaurer des rubriques récurrentes (comme « la vie des régions ») et de davantage mettre en lumière des informations issues du terrain (ce que nous avons déjà commencé à faire, de manière irrégulière). *Couillises* doit aussi se faire l'écho de la parole des professionnel·les de nos secteurs, en les invitant à s'exprimer dans ses pages ;
- ✓ Réseaux sociaux : au-delà de Facebook et X, nous devons nous poser des questions sur la venue du syndicat sur de

nouveaux supports (Instagram, Snapchat, etc.) qui sont prisés des nouvelles générations (davantage d'ailleurs que Facebook et X, nous nous en sommes fait l'écho dans le rapport d'activité).

Parallèlement à ces outils et à la traditionnelle communication par courriel, une réflexion devra être menée sur des canaux d'information-communication dédiés à nos adhérent-es. Nous disposons actuellement d'un groupe privé sur Facebook (l'Agora du Synptac-CGT) dont l'audience est trop confidentielle. L'utilité de cet espace devra être questionnée, pour céder la place à des outils davantage interactifs et participatifs :

- ✓ Création d'un canal d'information sur un outil de messagerie cryptée. Fortement utilisé dans des contextes de mobilisation (pour diffuser des informations qui ne peuvent l'être de manière publique), ce type d'outil permettrait de diffuser auprès de celles et ceux qui y sont inscrits nos communications et autres messages, de manière plus interactive qu'un courriel;
- ✓ Organisation d'Assemblées Générales (AG) ou de webinaires nationaux, autour de thématiques précises : nous avons déjà de manière expérimentale mis en place ce genre de rencontres lors du dernier mandat, avec une participation plutôt bonne. Ces AG en ligne pourraient être davantage récurrentes, sans pour autant aller à l'encontre des rencontres physiques nécessaires dans les régions et les entreprises dans lesquelles nous sommes présent-es, mais bien en complément.

Enfin, du nouveau matériel devra être créé pour aller à la rencontre des travailleur-ses et des nouveaux et nouvelles adhérent-es, à savoir :

- ✓ La création d'un livret de syndicalisation, qui présente de manière synthétique le syndicat (organisation, fonctionnement, revendications générales);
- ✓ La refonte de notre livret d'accueil, qui date, et qui sera remis à chaque nouvelle adhésion pour signifier la bienvenue dans notre organisation.

Tout ceci ne peut être possible sans un renfort de la commission « information-communication ». La mise à jour des supports de communication (surtout sur les réseaux sociaux) est un travail chronophage, qui ne peut reposer sur la seule équipe permanente du syndicat (d'autant plus quand nous sommes en période de « chauffe », accaparé-es par des mobilisations et négociations). Cette commission devra donc être opérationnelle, c'est-à-dire en capacité de produire du contenu et d'animer notre présence sur les réseaux sociaux.

B) Former nos militant-es, élu-es et mandaté-es

Si elle avait été définie comme une « nécessité absolue » dans les orientations pour le mandat précédent, force est de constater que ce chantier de rénovation et développement reste conséquent. La transmission de l'information est un atout majeur, mais elle ne peut se suffire à elle-même. Nous devons équiper l'ensemble de nos militant-es, de nos adhérent-es, et en particulier les nouveaux-elles. Sans cette démarche, impossible d'avoir des syndiqué-es qui s'impliquent plus fortement dans notre organisation et la vie de ses différentes instances, sections, commissions, et dans sa représentation (mandats). Il convient de permettre à nos adhérent-es de prendre les bonnes orientations (formations adéquates et parcours) dans leurs projets d'implication.

À savoir :

- ✓ S'impliquer dans la vie de la CGT, devenir acteur-riche de la vie syndicale, et le rester;

- ✓ Être équipé-es pour la prise de responsabilité au sein de notre syndicat et notre organisation CGT;
- ✓ Être équipé-es pour exercer un mandat dans la représentation en entreprise (Comité Social et Économique Conventionnel CSEC, Délégué-e Syndical-e DS) mais aussi dans les instances paritaires et territoriales;
- ✓ Être outillé-es pour le développement du syndicat et pour impulser des démarches revendicatives (en lien avec l'espace revendicatif de la CGT);
- ✓ Être équipé-es afin de comprendre les politiques ultralibérales à l'œuvre et mieux adapter nos projets et propositions de reconquêtes des droits sociaux ou de nouveaux conquies sociaux (ne pas être dans la seule position de défense – certes importante – des conquies menacés par la prédation capitaliste et financière).

La mise en œuvre de ces orientations pourra et devra s'appuyer sur le développement :

- ✓ De modules d'accueil (sur une courte durée, de quelques heures à une journée) afin d'expliquer aux nouveaux et nouvelles ce qu'est le SYNPTAC-CGT, et susciter l'envie de s'y investir au-delà du seul paiement de la cotisation syndicale;
- ✓ Module court (2 h) de sensibilisation à l'offre de la formation syndicale et à la démarche de la CGT;
- ✓ Des formations courtes et thématiques (d'une demi-journée à deux/trois jours) : lecture politique d'une fiche de paie, les droits à la formation professionnelle, les règles d'Assurance chômage, droits sociaux;
- ✓ Des webinaires très ciblés, d'une durée de deux heures maximum, afin notamment de toucher les adhérent-es qui ne peuvent pas participer à une formation en présentiel – étant entendu que jamais aucun webinaire ne remplacera la qualité d'écoute et d'échange qui est celle d'une formation physique;
- ✓ De la participation aux formations confédérales (Unions Locales UL, Unions Départementales UD, Centre de formation confédérale Benoît Frachon) qui permettent d'appréhender le champ de l'interprofessionnel. Elles pourront être complétées par des modules courts (demi-journée ou journée) spécifiques à notre branche professionnelle, notamment pour prendre en compte les spécificités conventionnelles qui sont les nôtres – à savoir la Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles CCNEAC (public), la Convention Collective Nationale des Entreprises du Secteur Privé du Spectacle Vivant CCNESPVS (privé), la Convention Collective Nationale des Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Événement CCNETSCE (prestation technique);
- ✓ De formations très pratiques (mises en situation) sur les techniques de négociation, face à des employeur-euses qui ont tendance à « enfermer » les négociations dans de la technique juridique (souvent erronée ou façonnée à leurs priorités, au passage) et qui ainsi nous éloignent de nos revendications construites sur le terrain.

Pour atteindre ces priorités, deux actions devront être entreprises :

- ✓ Le renforcement de la commission « Vie syndicale », qui a la responsabilité d'organiser les formations syndicales. Se pose la question de savoir si la formation syndicale ne doit pas faire l'objet d'une commission en soit. Nous n'avons pour l'instant que trop peu de militant-es en capacité d'organiser les formations nationales;
- ✓ Le développement des formations de formateur-rices : sur la base de trames de formation unifiées (à l'instar des formations confédérales), une équipe de militant-es sera formée, principalement dans les régions, afin que les formations puissent y être organisées au plus près de nos

bassins d'emploi et de nos adhérent-es. Cela pourra être fait en lien avec les entités régionales de formation CGT.

Nous devons donc bien évidemment continuer d'organiser nos deux sessions annuelles sur cinq jours au centre de formation confédérale, et poursuivre l'amélioration de son déroulé (revoir et adapter les modules), notamment en y insufflant les méthodes et outils de l'éducation populaire. Ces sessions annuelles doivent être « l'impulsion qui donne envie d'aller plus loin » pour les participant-es et qui les amèneront à vouloir s'impliquer plus fortement et durablement. En particulier dans les différentes commissions nationales qui seront remises ou mises en place à l'issue de ce congrès de Villeurbanne, dans une prérogative d'élargissement et d'ouverture.

a. Mieux accompagner et outiller nos mandaté-es

L'un des volets le plus important, en plus de la formation, est l'accompagnement de ceux-ci pour qu'ils soient mieux armés dans leurs pratiques. Lors du précédent mandat, fort du constat que les Conseils Syndicaux Nationaux (CSN) ne sont pas suffisants pour créer du lien entre militant-es, nous avons mis en place des visios mensuelles réunissant nos élu-es des CSEC, nos DS, ainsi que les responsables de région. Cette initiative devra bien évidemment se poursuivre, afin que continuent ces temps d'échanges, très appréciés qui permettent la prise de connaissances informatives (complément indispensable aux actions de formations). Nous devons également veiller à mieux les outiller dans les différentes instances où nous siégeons (FNAS, Audiens, Thalie Santé, COMités Régionaux des Professions du Spectacle COREPS, etc.). Il est important, notamment dans les instances paritaires, de veiller à ne pas tomber dans le phénomène de « chambre d'enregistrement », du fait de la parfois grande technicité des débats. Nous ne devons jamais perdre de vue qu'avant d'être technique, un débat se doit d'être politique, au service des intérêts de la profession et des salarié-es. Mieux comprendre le fonctionnement de ces instances permettra de mieux en appréhender les enjeux, pour y porter nos revendications et en construire de nouvelles. La formation de nos mandaté-es pour ces instances est donc un enjeu majeur et devra se faire en lien avec la Fédération CGT du spectacle qui met en place les niveaux suivants à notre formation initiale (puisque certains de ces mandats sont fédéraux).

Nous devons également mettre en place et assurer la veille d'un espace de ressources sécurisé (en ligne, avec accès privé) qui viendra compléter cette dynamique formative à destination de nos élu-es aux CSE, DS ainsi que les délégué-es de région. Cet espace devra comporter, a minima :

- ✓ Un recensement des établissements dans lesquels nous avons des élu-es et des sections syndicales, sous forme d'annuaire, dans le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) ;
- ✓ Des fiches sur des thématiques identifiées, et enrichies en fonction des besoins : droit de grève, droit d'alerte économique, Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), etc. ;
- ✓ La mise en lien avec les mandaté-es des UL et UD pour construire la mobilisation interprofessionnelle dans les mobilisations locales et unitaires, et développer des solidarités professionnelles.

Afin d'aider à la négociation des rémunérations, un important travail de recensement des conditions salariales, par labels et bassins d'emploi (par les acteur-rices des sections régionales), devra être réalisé et pourra être mis à disposition sur cet espace de ressources.

b. Gagner des droits à la formation pour toutes et tous

Alors que les salarié-es permanent-es mettent ces jours sur le compte de leurs droits à la formation économique, sociale et syndicale, les salarié-es intermittent-es les dépensent en journées d'indemnisation de l'Assurance Chômage, tout en jonglant avec des plannings professionnels difficiles à gérer dans le temps. Pour pallier cette rupture d'égalité, nous devons faire évoluer ces droits vers une prise en compte de ces heures, comme étant du travail effectif et rémunéré par le biais de cotisation (sur le modèle de la caisse des Congés Spectacles). La prise de conscience d'appartenir à un syndicat de classe et de masse en passe aussi par la transmission de la lutte par nos aîné-es et les permanent-es de notre syndicat, qui en sont la pierre angulaire. Par ailleurs, nous gagnerons également à donner la possibilité à nos militant-es, au plus près du terrain, de venir dispenser la connaissance de leurs métiers, en leur proposant d'être rémunéré-es, lors d'interventions courtes ou de journées de formation thématique.

Résolutions :

- ✓ Refondre nos supports de communication (site internet, présence sur les réseaux sociaux) ;
- ✓ Refondre *Coulisses* ;
- ✓ Penser notre communication de manière plus participative et former sur les outils de communication ;
- ✓ Créer des livrets de syndicalisation et d'accueil ;
- ✓ Développer l'espace « Fiches pratiques » existant sur notre site internet ;
- ✓ Renforcer la commission « Information-communication » ;
- ✓ Créer une commission « Formation syndicale » ;
- ✓ Développer des formations d'accueil des nouveaux et nouvelles adhérent-es ;
- ✓ Développer des formations courtes et thématiques, principalement organisées en région ;
- ✓ Développer des formations de formateur-ices et/ou inciter à suivre celles de la confédération ;
- ✓ Obtenir la prise en compte des heures de formation syndicale comme étant du travail effectif et rémunéré, pour l'ensemble des salarié-es intermittent-es ;
- ✓ Mettre en réflexion, dans nos instances, la question de la rémunération ponctuelle du travail de nos militant-es en situation d'intervention dans nos formations syndicales, notamment celles et ceux habituellement salarié-es intermittent-es ;
- ✓ Créer un espace de ressources partagé pour nos élu-es, DS et mandaté-es et le maintenir à jour ;
- ✓ Créer des formations en lien avec la Fédération CGT du spectacle quand c'est nécessaire (ex. : dépister les « fake news » en lien avec le Syndicat National des Journalistes [SNJ-CGT]).

1.2 Consolider notre organisation

La dynamique rencontrée depuis trois années, avec le franchissement du seuil des 1700 adhérent-es, doit se poursuivre. Les résultats que nous enregistrons aux élections professionnelles prouvent la grande confiance que les salarié-es ont en nous. Charge à nous de transformer cette confiance en adhésions à notre syndicat. Plutôt qu'une grande campagne nationale d'adhésions, nous devons veiller à avoir une approche transversale de cette question, et à identifier quels sont les vecteurs d'adhésions (permanences sociale et juridique, présence dans des événements, réseaux professionnels, etc.).

La commission « Intermittent-es » a, lors du précédent mandat, procédé à un inventaire des festivals où nous pourrions avoir une présence syndicale. Charge à nous de mettre en œuvre ce travail, aux côtés des autres syndicats fédérés à la CGT Spectacle concernés, au moyen notamment du livret de syndicalisation, que nous avons déjà évoqué.

Parallèlement à ces nouvelles adhésions, nous devons aussi agir pour stabiliser nos effectifs. Une analyse fine des « stop adhésion » devra être faite, afin de déterminer si des solutions existent pour les limiter.

Dans la démarche de consolidation de notre organisation, notamment en donnant envie de militer au sein de celle-ci, nous devons comprendre les difficultés à mobiliser, mais surtout sortir du constat pour agir.

L'effet des évolutions des organisations du travail, des techniques managériales passant, par exemple, par le non-remplacement des postes de permanent-es, la multiplication des réunions des mandaté-es syndicaux-ales au sein des structures qui utilisent toutes les heures de délégation déjà peu nombreuses, le management visant à réduire les « coûts » de la main d'œuvre, la mise en concurrence des salarié-es intermittent-es notamment par l'introduction des microentrepreneurs a conduit à la quasi disparition d'espaces de discussions, permettant de construire des arbitrages communs face aux dilemmes et impasses de l'activité. Chacun-e en vient à se débrouiller comme il peut sur la base de son expérience et de sa sensibilité.

Ces questions tendent à être traitées par chacun-e comme s'il s'agissait d'une affaire privée ; individualisation du rapport au travail, montée de la conflictualité interindividuelle.

Il est donc urgent de reconstruire des espaces de discussions et d'élaboration pour enrayer le délitement.

Cela peut passer par la mise en place d'une pratique syndicale au service de l'élaboration et de l'action collective pour reprendre la main sur le travail. Pratique syndicale déjà expérimentée dans plusieurs syndicats de la confédération CGT.

Cette démarche, initiée avec des chercheurs et chercheuses (sociologie, médecine du travail, psychologie du travail...), des militant-es et des salarié-es de secteurs divers, vise à rendre visible toute l'humanité que les salarié-es, sans en avoir conscience, tentent de déployer dans leur travail, pour lui redonner du sens. C'est un passage obligé pour construire et renforcer le lien entre les salarié-es en reconnectant les revendications au terrain, en reconnectant les salarié-es avec les revendications nationales. Cela passe par des constructions collectives des besoins, enjeux et revendications par les salarié-es eux-mêmes à partir de leur vécu, de ce qu'ils et elles s'efforcent de défendre et de préserver dans leur travail quotidien. L'idée est de développer la capacité d'agir des salarié-es. Le syndicat apparaît alors comme un outil à leur service et donc en découlera une envie de militer, de s'investir au sein de notre syndicat.

Les résultats rencontrés dans les secteurs où cette pratique syndicale a été mise en mouvement se traduisent par une conscientisation des salarié-es sur l'étendue de ce qu'ils et elles déploient en qualification, en savoir-faire, en capacité d'action, certes individuelle, mais aussi sur le sens qu'il donne à leur métier, leurs valeurs personnelles qu'ils et elles mettent en œuvre.

Et cette pratique syndicale tourne le dos aux pratiques délégataires pour permettre à chacun-e d'être un élément constitutif de la pensée et de l'action collective.

A) Rajeunir nos effectifs

Notre politique de syndicalisation doit aussi se penser de manière qualitative. Avec un âge moyen à 49,3 ans et un âge médian à 51 ans¹, les statistiques nous démontrent le besoin de rajeunir nos effectifs, pour assurer le nécessaire renouvellement générationnel de nos adhérent-es, et par ricochet, de nos militant-es. Dans le cadre des actions de syndicalisation évoquées plus haut, un important travail devra être mené pour s'adresser aux jeunes professionnel-les (voire aux futur-es professionnel-les).

Si le syndicalisme a longtemps souffert d'une image archaïque (avec le grand soutien des médias dominants et de la quasi-totalité des gouvernements qui se succèdent depuis une quinzaine d'années), nous avons vu que la bataille contre la réforme des retraites a contribué à redorer notre blason, notamment auprès des jeunes salarié-es.

Aller à la rencontre de celles et ceux qui représentent l'avenir du syndicat est donc fondamental. Il nous faut, en plus de les rencontrer, échanger et comprendre leurs problématiques sur leur avenir professionnel et leurs conditions de travail (écologie, santé mentale et physique, formation...). Des espaces de rencontres devront être mis en place au sein des régions afin d'accueillir les jeunes en formation ou débutant leur activité professionnelle dans le secteur culturel. Nous devons poursuivre et amplifier nos interventions dans des organismes de formation, autour du droit du travail et du droit social (comme c'est déjà le cas au Centre national de Formation Professionnelle aux Techniques du Spectacle [CFPTS]). En parallèle, nous devons aussi mettre en place des outils pour toucher ce public (livret dédié, webinaire ouvert aux jeunes dans le métier, adhérent-es comme non-adhérent-es, autant que possible, créer des espaces de rencontres au sein des régions, etc.). Une rubrique spécifique pourra aussi leur être dédiée à l'occasion de la refonte de notre site internet.

B) La place des femmes dans notre organisation

Un autre enjeu est la place des femmes dans notre organisation. Le Synptac-CGT compte actuellement 40% de femmes dans ses effectifs, ce qui est tout à fait honorable (et dans la moyenne de la part des femmes au sein de la CGT). Cette part de femmes doit s'analyser à l'aune de leur part dans les métiers que nous représentons. En mars 2024², les femmes représentaient ainsi 44% des salarié-es hors artistes (dans les trois branches du spectacle vivant), avec des nuances. Les femmes sont ainsi plus nombreuses parmi les permanent-es, alors que les intermittents sont plus que deux fois plus nombreux que les intermittentes. À cela s'ajoute une faible mixité des métiers.

Féminiser nos effectifs implique donc de syndiquer dans les métiers où les femmes sont concentrées. Actuellement, les filières accueil et administration (dans laquelle sont « classé-es » les syndiqué-es travaillant dans la communication et les relations publiques) représentent 35% de nos effectifs. Au sein de ces filières, 74% des adhérents sont des adhérentes³ ! L'enjeu est donc d'aller toucher ces métiers, encore fortement féminisés, tout en revendiquant bien évidemment une plus forte mixité dans nos secteurs.

Et pour féminiser nos effectifs, il est important de construire des revendications autour des problématiques

1. L'âge médian se situe autour de 40 ans dans nos secteurs d'activités pour les salarié-es autres qu'artistes (source : Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences du spectacle vivant, CPNEF-SV et AFDAS)
2. Source : Datalab, Audiens.
3. A titre de comparaison, les femmes ne représentent que 20% de nos effectifs dans la filière technique.

qui touchent les femmes (questionnements autour du congé menstruel, lutte contre les violences et harcèlement sexistes et sexuels, égalité professionnelle, etc.). Si certains de ces sujets sont déjà inscrits dans nos orientations, d'autres pourront être ajoutés et travaillés au sein d'un espace dédié à la construction de ces revendications.

Pour autant, nous devons veiller à ce que ces orientations ne soient pas que des sujets « femmes », et qu'elles irradiant de manière transversale l'activité du syndicat. L'égalité entre les femmes et les hommes doit être l'affaire de toutes et tous.

C) Augmenter la part des cotisations dans nos ressources financières

Le corollaire des adhésions est bien évidemment le montant des cotisations syndicales. Un travail devra être mené pour augmenter le timbre moyen, actuellement de 15,08 €, en incitant un maximum nos adhérent·es à respecter la règle confédérale du 1%¹. Notre cotisation sert à l'expression et au fonctionnement de l'organisation. Elle contribue au financement solidaire de la CGT à travers ses organisations à tous les niveaux, ainsi qu'à la solidarité des secteurs en lutte. Enfin, elle participe à l'indépendance de la CGT vis-à-vis des partis politiques, de l'État ou de groupes de pression. Si le choix du montant de la cotisation reste à la discrétion de l'adhérent·e (nous ne vérifions ni les bulletins de salaire, ni les avis d'imposition et ne le ferons jamais), nous devons mieux communiquer sur la règle du 1% et expliquer pourquoi ce pourcentage identique à l'ensemble des salarié·es, dans un souci de solidarités professionnelle et interprofessionnelle. Le respect du 1% est d'autant plus important que plus il sera respecté, moins l'argent sera un frein à la syndicalisation dans nos rangs. En effet, nous ne pouvons mettre en place des règles dérogatoires pour les salarié·es en apprentissage, les stagiaires, les volontaires de service civique ainsi que toute personne rencontrant des difficultés financières² que si celles et ceux qui peuvent cotiser à hauteur de 1% de leurs rémunérations le font.

Actuellement, le montant des cotisations représente environ 20% de nos ressources annuelles. Augmenter le nombre d'adhérent·es et veiller à ce que la règle du 1% soit mieux respectée permettront que cette part augmente. Ayons bien en tête qu'à l'aune d'une alternance politique, il se pourrait que des attaques soient menées contre les sources de financement des syndicats, à défaut de pouvoir les interdire brutalement...

D) Mieux structurer notre organisation territoriale

L'objectif de toujours augmenter davantage le nombre de nos adhérent·es doit s'accompagner d'un travail sur notre organisation territoriale. L'article 24 de nos statuts dispose que « pour lutter contre l'isolement des salarié·es, partout où cela s'avère possible, le Synptac-CGT organise et structure des régions syndicales où se retrouvent les syndiqué·es des sections d'entreprise, les intermittent·es, les individuel·es (les salarié·es sous les autres types de contrat) et les retraité·es de la région. Ces sections peuvent être calquées sur le découpage administratif des 13 régions françaises ou correspondre à des bassins d'emploi spécifiques ». Force est de constater que nous ne sommes pas organisés partout et que l'articulation entre le besoin de respecter les contours des 13 régions administratives (qui correspondent aux contours des COREPS) et celui d'être présent au plus près des bassins d'emploi, et donc des

travailleur·ses, est un défi que nous n'avons pas encore su relever.

Nous avons ainsi des adhérent·es qui habitent et/ou travaillent dans des déserts syndicaux et n'ont d'autre choix, quand nécessité se fait, de se tourner vers le syndicat national. Certain·es d'entre eux et elles peuvent par ailleurs travailler dans des sections régionales constituées, mais loin du « noyau dur » des militant·es qui font vivre cette région (exemple : l'Auvergne par rapport à Rhône-Alpes, Nice par rapport à Marseille, etc.). De même, certaines de nos régions organisées ne le sont en réalité qu'à l'échelle d'une métropole. Un important travail de repérage des bassins d'emploi non-organisés devra être mené, en accompagnant des militant·es susceptibles d'animer la vie syndicale à l'échelle de ce bassin. Il convient en effet d'impliquer plus de militant·es à l'échelle régionale pour éviter la concentration des mandats et du travail syndical sur quelques personnes, au détriment du travail collectif et avec le risque d'épuiser les militant·es concerné·es. Cela implique d'avoir une meilleure cartographie de notre organisation, en nous défocalisant des régions administratives pour aller vers un maillage plus fin d'analyse.

Les COREPS se sont fortement développés, avec un fonctionnement très inégal sur le territoire. Si cette instance de dialogue a un intérêt fort de mise en contact avec les représentant·es régionaux·ales des différentes organisations, pour que celle-ci soit utile, serve à porter nos revendications et à défendre efficacement les intérêts des salarié·es, il y a un travail d'organisation à mener. En effet, les COREPS n'ont pas pour vocation de porter uniquement les questions nationales. Il faudra donc s'organiser au sein des régions pour informer les camarades du fonctionnement des COREPS et faire remonter les informations du terrain aux mandaté·es, afin qu'ils et elles puissent alimenter les débats avec les questions propres à chaque région. Par ailleurs, la question d'une coordination entre l'ensemble des COREPS, ainsi qu'à l'intérieur des régions, a plusieurs fois été posée ; il faudra donc avancer sur ce sujet, à l'échelle de notre syndicat ou au niveau de la Fédération. Pour ce faire, il faut également que les mandaté·es aux COREPS rendent régulièrement compte de leur mandat et des débats qui ont lieu au sein de l'instance.

Le plan de visite syndical, initié en 2023, devra donc se poursuivre et se pérenniser lors de ce mandat, pour qu'il n'y ait pas le « national » d'un côté et les régions de l'autre. Cela impliquera notamment au sein de l'équipe permanente élue du syndicat de penser l'organisation du travail dans ce sens (en lien avec la commission « Vie syndicale »), pour resserrer des liens qui peuvent parfois se distendre.

E) Améliorer le fonctionnement de nos commissions et groupes de travail

Le précédent mandat ne comportait pas moins de onze commissions, dont une ouverte au-delà des membres du Bureau national (commission « Intermittent·es »). La résultante de ce nombre est une difficulté à animer ces commissions sur la durée. Nous devons donc réfléchir au périmètre des commissions dont a besoin notre syndicat pour mener les chantiers ouverts dans ce document d'orientation et à leur feuille de route. L'objectif n'est pas de les définir ici, cela relevant de la responsabilité du Bureau national, mais de poser les premiers jalons des conditions devant être réunies pour plus d'efficacité.

Si les commissions sont les espaces de travail privilégiés des élu·es du Bureau national (BN), en vue de nourrir les échanges au sein de cette instance, il semble important que certaines d'entre elles soient ouvertes à l'ensemble des adhérent·es, car ce sont des espaces d'information et de

1. Pour rappel, le montant de la cotisation individuelle correspond à 1% des revenus (salaires et indemnités d'Assurance chômage), avant le prélèvement à la source.

2. Cf. article 11 de nos statuts.

formation, mais aussi des espaces qui peuvent être « l'anti-chambre » du **BN**, en vue d'accompagner progressivement à la prise de responsabilité des militant·es. Il y a en effet un enjeu majeur à ce que la hausse du nombre d'adhérent·es se traduise en une hausse du nombre de militant·es, ce qui ne va pas nécessairement de soi. Les modalités de travail devront également être améliorées (rédaction systématique de comptes-rendus transmis au **BN**) en créant notamment un espace de ressources et d'échanges de documents, accessible aux membres des commissions. Il conviendra aussi de valoriser davantage les travaux issus des commissions, en communiquant davantage à ce sujet (dans *Coulisses* par exemple).

Parallèlement aux commissions, une attention particulière devra être portée à nos permanences, notamment la permanence sociale, qui devra être organisée dans le but de mener un travail collectif. Bon nombre de travailleur·ses nous contactent au quotidien autour principalement de problématiques sociales (Assurance chômage, retraite, Assurance maladie, etc.) et juridiques (interrogations sur les conventions collectives, les salaires, demandes de conseil pour des ruptures conventionnelles, etc.). Une part importante du travail de l'équipe permanente est consacrée à apporter des réponses à ces sollicitations (qui émanent aussi bien d'adhérent·es que de non-adhérent·es), avec des délais de réponse inégaux. Nous devons travailler à former des militant·es pour mieux répartir cette charge, réfléchir à une organisation de travail collective, avec des outils collaboratifs afin d'améliorer la tenue des permanences. Il convient également de redéfinir les champs d'intervention de la commission « Sociale ».

Résolutions :

- ✓ Mettre en place des formations **VHSS** obligatoires pour les **DS**, les délégué·es de région, le **BN**;
- ✓ Développer nos interventions dans les organismes de formation;
- ✓ Développer des outils dédiés aux professionnel·les;
- ✓ Créer une commission « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » au sein du syndicat;
- ✓ Mener des actions de déploiement syndical sur le terrain pour augmenter le nombre d'adhérent·es;
- ✓ Mener des actions spécifiques de syndicalisation en direction des salarié·es en apprentissage et des entrant·es dans la profession;
- ✓ Augmenter le prix moyen du timbre en veillant à ce que la règle confédérale du 1 % soit mieux respectée;
- ✓ Repérer les bassins d'emploi où le syndicat peut et doit être organisé, au plus près des travailleur·ses;
- ✓ Accompagner davantage les responsables des régions et bassins d'emploi organisés, en lien direct avec le secrétariat général;
- ✓ Mieux définir le périmètre et la feuille de route des commissions;
- ✓ Ouvrir certaines des commissions aux adhérent·es non-élu·es dans des instances ou sans responsabilité spécifique;
- ✓ Améliorer le travail des commissions en créant des espaces collaboratifs numériques, avec accès protégé;
- ✓ Former des militant·es pour renforcer la tenue de nos permanences juridiques et sociales;
- ✓ Mener une réflexion sur la mise en place de la démarche : « Reprendre la main sur le travail par une pratique syndicale au service de l'élaboration et de l'action collective » au sein de notre syndicat, ceci dans une logique de consolidation de notre organisation.

I.3 Consolider notre travail militant au sein de la Fédération du Spectacle

Sans fédération forte, pas de syndicats forts. Et sans syndicats forts, pas de fédération forte. Nous pouvons nous féliciter que depuis plusieurs années (depuis la crise sanitaire), notre Fédération engrange un regain d'adhésions (que nous avons évoqué plus haut pour le Synptac-CGT). Il est de notre responsabilité de continuer sur cette dynamique et d'œuvrer au sein de la fédération pour que cette hausse du nombre d'adhérent·es s'accompagne d'un constant travail de structuration de la Fédération, à tous les étages.

Ce travail au sein de la Fédération passera également par un investissement plus grand dans les commissions qui nous concernent (sociale, formation professionnelle, etc.), en lien avec les syndicats avec lesquels nous négocions au quotidien les conventions collectives nous concernant. Une réflexion a été initiée en 2024 pour un plus grand décloisonnement entre organisations syndicales, dans l'intérêt des travailleur·ses de nos champs. Le Synptac-CGT devra prendre toute sa part dans cette réflexion, pour qu'ensemble, nous sortions d'un travail « en silo ».

En plus de notre implication dans les instances nationales (Commission Exécutive, Bureau Fédéral et commissions), nous devons aussi nous investir davantage dans les Unions Régionales Fédérales (**URF**) et les Sections Locales Fédérales (**SeLF**), qui fonctionnent de manière très inégale d'un endroit à un autre. Les **SeLF** sont notamment une des clés de réponse face à l'isolement que subissent certain·es camarades qui travaillent et/ou résident dans des territoires où notre syndicat est peu structuré. Pour autant, une attention particulière est nécessaire pour que la construction fédérale locale ne prenne pas le pas sur la construction syndicale et que ce soit bien, autant que faire se peut, la vie syndicale locale qui alimente le travail fédéral.

Résolutions :

- ✓ Contribuer à un plus grand décloisonnement entre les organisations syndicales investies dans le spectacle vivant et la prestation technique;
- ✓ En parallèle de la structuration territoriale du syndicat, agir pour la structuration locale de la fédération, en lien avec les bassins d'emploi identifiés.

I.4 Mieux militer dans le cadre interprofessionnel

En tant que syndicat national, nous avons tout à gagner à créer davantage de liens avec les **UD** et les **UL** (auprès desquelles sont syndiqué·es un certain nombre d'adhérent·es dit isolé·es). Si des militant·es du syndicat sont investi·es dans leur **UD** ou leur **UL** (certain·es étant même en responsabilité au sein des commissions exécutives), il arrive encore trop fréquemment que nos élu·es des **CSE** et nos **DS** ne connaissent pas l'**UL** dont ils dépendent et vice-versa. Si les relations, reconnaissons-le, peuvent parfois être compliquées, nous devons agir pour mieux nous faire connaître et opérer un mouvement de va-et-vient entre nos mobilisations professionnelles (pour lesquelles l'appui de l'interprofessionnel est nécessaire) et les mobilisations interprofessionnelles (pour lesquelles le concours de nos militant·es est important). Nous devons donc, partout où cela est possible, nous faire connaître des **UD** et des **UL** et nous y investir. Nos camarades qui sont impliqué·es dans ces structures doivent par ailleurs porter les questions culturelles dans le débat interprofessionnel et notamment à l'occasion des congrès. Les documents d'orientations des **UL/UD** sont parfois minces sur les questions culturelles, à nous de porter ces questions et de faire des propositions dans ce domaine afin que

l'ensemble des camarades s'emparent et débattent de la place et de l'importance de la culture dans le modèle social que la CGT défend.

Les intermittent-es du spectacle alternant périodes d'emploi et périodes de non-emploi, leur régime d'indemnisation spécifique, l'annexe VIII, est adossé au régime général de l'Assurance chômage. Nous nous devons donc de travailler sur celle-ci et la défendre autant que possible. En ce sens, il nous faut construire un travail commun avec le Comité National des Travailleurs Privés d'Emploi et Précaires (CNTPEP) et avec chacun des comités locaux où nos bases sont présentes. Notre intérêt commun est de mutualiser nos moyens pour augmenter notre rapport de forces lors des négociations et des mobilisations sur l'Assurance chômage et l'annexe VIII, mais également de mettre en commun nos savoir-faire et expériences sur les problématiques régulièrement rencontrées par les adhérent-es des deux organisations (telles que les contrôles de France Travail, les indus, les problèmes lors d'ouverture de droit...).

La mobilisation récente autour de l'austérité culturelle et pour les services publics a permis de tisser des liens intéressants avec nos camarades de la fonction publique dans certaines régions. En effet, notre secteur a la particularité d'avoir un service public avec une majorité de salarié-es de droit privé. Il convient de poursuivre et de renforcer ce travail interprofessionnel, afin que nous soyons pleinement reconnus comme un service public. Nous subissons les mêmes attaques du système capitaliste et ultralibéral sur le plan des moyens humains et financiers que l'ensemble des services publics. Un travail avec ces camarades pourrait être mené afin de définir une plateforme de revendications communes pour l'ensemble des services publics, intégrant le secteur de la culture. Ce travail pourrait être décliné à l'échelle régionale, voire locale afin de porter nos revendications auprès des collectivités territoriales, qui financent largement notre secteur.

Enfin, nous devons travailler à créer des ponts avec les syndicats CGT de la fonction publique territoriale, pour défendre davantage les intérêts des salarié-es embauché-es sous le régime spécifique de l'intermittence dans des structures qui dépendent juridiquement du service public (établissements en régie directe, comme les théâtres de ville ou d'intercommunalité). Bon nombre de salarié-es de nos champs sont en effet lésé-es quand ils ou elles travaillent dans ces structures (non-respect des salaires conventionnels, etc.). Le Synptac-CGT n'étant pas représentatif dans le service public (nous ne syndiquons pas les fonctionnaires territoriaux), nous ne sommes donc pas à la table des négociations quand un problème survient. Et il arrive que nos camarades de la fonction publique territoriale se retrouvent démunis face à ces problématiques, les connaissant mal. Nous devons donc faire du lien avec les syndicats de la fonction publique territoriale autour de ces enjeux. Cela est d'autant plus important que le « bloc communal »¹ contribue de manière écrasante aux financements de la culture (18,6 milliards en 2022), loin devant les départements (2 milliards) et les régions (1,3 milliards).

Résolutions :

- ✓ Nous rapprocher davantage des UD et des UL, en faisant connaître le syndicat et en nous y investissant ;
- ✓ Tisser des ponts avec les syndicats CGT de la fonction publique territoriale, pour mieux porter le sujet des salarié-es intermittent-es dans des établissements en régie directe ;
- ✓ Développer le contact et le travail interprofessionnels avec les syndicats de la fonction publique pour porter la question des services publics.

1. C'est-à-dire l'ensemble des communes et intercommunalités.

II. Pour un syndicat fort dans nos champs professionnels



II.1 Tisser des ponts avec les collectifs et associations

Depuis plusieurs années, des collectifs et associations se créent dans nos métiers, autour de revendications dites corporatives (dans le sens où elles concernent un métier ou une famille de métiers, et non l'ensemble des personnels technique, administratif et d'accueil). Ces collectifs bénéficient d'une certaine aura, tant auprès des salarié-es (du fait qu'il ne s'agit justement pas de syndicats, avec la peur que cela représente pour certain-es de se syndiquer) qu'auprès des pouvoirs publics (qui y voient un intérêt à affaiblir la légitimité des organisations professionnelles représentatives). Tout en réaffirmant que le Synptac-CGT est le syndicat représentatif de tous les personnels technique, administratif et d'accueil, avec une légitimité fondée par nos résultats aux élections professionnelles, nous devons agir pour établir davantage de ponts avec ces collectifs et établir des passerelles entre leurs travaux et les nôtres.

Des choses ont déjà été initiées sous le précédent mandat (réunions informelles, débats communs autour des enjeux de la profession, etc.). Cela doit se pérenniser, avec l'objectif que le syndicat porte la parole de toute la profession dans le respect de nos orientations, sans perdre de vue que nous avons par ailleurs des adhérent-es qui peuvent être membres de ces collectifs, d'où l'importance d'établir des passerelles avec ces associations.

Ce chantier doit notamment nous permettre d'avoir plus de liens avec les salarié-es des équipes artistiques indépendantes, secteur très faiblement syndiqué (et très peu organisé au niveau des IRP, du fait d'effectifs trop faibles pour que soient organisées des élections professionnelles). Les événements auxquels nous participons déjà (BIS de Nantes, Festival d'Avignon entre autres) sont une piste pour aller à leur rencontre et nous devons intensifier encore plus ce travail, en nous déployant sur davantage d'événements (ex : Aurillac).

Au-delà de l'enjeu de syndicalisation dans ces secteurs, l'enjeu de développer et porter les revendications de ces salarié-es est très important, alors qu'ils et elles sont confronté-es à une grande précarité (CDD d'usage, temps partiels, etc.).

Il nous faut développer notre champ de syndicalisation, en allant au-devant de secteurs dans lesquels nous sommes peu représentatifs-ves. C'est le cas de la prestation technique, où de nombreux-ses technicien-nes interviennent souvent en contrat de mission (intérim). Il nous faut visibiliser le syndicat, par des actions de tracts, d'affiches... (bien au-delà des stickers dans les backstages). Le but serait de constituer un pôle de syndiqué-es de ce secteur particulier.

Par ailleurs, preuve a été faite que notre présence au plus près des travailleur-ses, dans les festivals ou événements,

contribue grandement à faire connaître nos actions et notre syndicat. C'est pourquoi nous devons nous appuyer sur la connaissance des bassins d'emploi qu'ont les militant·es Synptac-CGT, pour les inciter à proposer au syndicat national, ainsi qu'à la fédération, des interventions. Pour ce faire, nous devons continuer l'élaboration collective d'un tableau des festivals, dans l'idée de se coordonner avec les syndicats concernés (SFA, SNAM...), mais aussi avec les UL ou UD pour leur connaissance du terrain, dans le but d'un éventuel renfort militant ou logistique.

Dans ce cadre, la communication sur nos actions est fondamentale. Nous devons nous atteler à tenir à jour un tract évolutif de présentation du Synptac-CGT, pour aller au-devant des collègues intermittent·es, rencontré·es sur nos lieux de travail, mais aussi tisser des liens plus étroits avec les collectifs et associations œuvrant dans nos champs, à l'instar du Collectif des Accrocheuses d'Art, avec qui nous sommes déjà en lien.

Résolutions :

- ✓ Développer des liens avec les collectifs et associations dans nos champs d'activité;
- ✓ Aller à la rencontre des salarié·es des équipes artistiques indépendantes (TPE);
- ✓ Renforcer notre syndicalisation vers la prestation technique;
- ✓ En lien avec la fédération, développer des outils et faire évoluer le tableau des festivals, pour développer notre présence sur le terrain.

II.2 Renforcer notre représentativité dans les trois branches du spectacle vivant

2025 sera une année charnière, puisque sera prononcée la nouvelle mesure de l'audience syndicale¹, qui marquera le début du 5^e cycle des élections professionnelles. Rappelons que dans les trois branches que couvre le Synptac-CGT, nous sommes en position de majorité absolue dans la CCNEAC (77%) et dans la CCNESPSV (71%). A contrario, nous sommes en position de faiblesse dans la CCNETSCE (15%), faiblesse notamment due aux changements du périmètre de la branche au cours des dix dernières années (là où le périmètre n'a pas évolué dans les deux premières branches) et au fait que nous sommes très peu invité·es à négocier les Protocoles d'Accord Pré-électoraux (PAP) des élections se tenant dans les entreprises ressortissantes de ce secteur.

L'objectif premier du chantier de la représentativité sera donc de réduire « les trous dans la raquette », en opérant un important travail d'inventaire exhaustif des entreprises procédant à l'élection de CSE, dans les trois branches. Si nous disposons déjà d'un outil de suivi des élections, celui-ci devra aboutir à un tableau de bord qui permettra de suivre en temps réel le poids du syndicat dans les entreprises de nos branches et également les entreprises où nous devons nous implanter.

Au-delà de cet outil, c'est également notre manière d'aborder les élections professionnelles qui devra être améliorée. Trop peu de militant·es sont formé·es à la négociation des PAP, qui représente un travail très important dans le quotidien. Il serait possible de travailler cette question à l'échelle régionale en constituant un groupe de militant·es réparti·es sur l'ensemble du territoire, en capacité de négocier ces

accords. Il faudra également prendre contact avec les UD et les UL, afin qu'elles redirigent les invitations à négocier les protocoles vers nos militant·es. Cela permettra que les spécificités de notre secteur soient bien prises en compte, notamment les conditions de vote et d'éligibilité des intermittent·es du spectacle. Nous pourrions ainsi nous multiplier sur le terrain pour aller à la rencontre des salarié·es au cours de ces temps forts que sont les élections professionnelles, pour inciter les salarié·es à s'en emparer et à se présenter sous notre bannière. Nous devons également, dans la CCNEAC, parvenir à identifier les structures qui ont entre 5 et 11 salarié·es, et doivent, conformément à la convention collective, organiser des élections du ou de la représentant·e du personnel (ce qui est encore trop rare).

Les entreprises de nos secteurs remplacent peu ou pas les salarié·es en CDI, parti·es à la retraite, leur préférant de plus en plus l'embauche d'intermittent·es, pour venir compléter les équipes des lieux. Il est plus que temps de s'emparer de la représentation syndicale des salarié·es intermittent·es et de la faire évoluer vers plus d'égalité entre les travailleur·ses.

Force est de constater que la bonne volonté de l'employeur·se est ici un prérequis à l'avancée des droits des salarié·es intermittent·es dans les entreprises. Les heures de délégation et le temps passé en réunions CSE doivent pouvoir donner lieu à des contrats de travail, sans qu'il y ait équivoque. Cette revendication est un axe majeur dans la lutte contre les attaques ultralibérales dans nos secteurs, car elles divisent les travailleur·ses.

Pour combler le manque de connaissance de la spécificité du travail sous le régime de l'intermittence et de ce qui en découle, il nous faut mobiliser les représentant·es syndicaux et élu·es CSE pour une meilleure prise en compte des revendications des intermittent·es.

Parallèlement, nous devons faire évoluer la représentation des intermittent·es dans les entreprises via les CSE, en favorisant leurs candidatures et en œuvrant à consolider leurs élections. Pour ce faire, attelons-nous à faire connaître les exemples de lieux où cela marche et mettons en débat les points qui ne font pas consensus (comme le collège intermittent·es).

Enfin, nous devons tâcher de favoriser la prise de mandat des salarié·es intermittent·es, en avançant sur la question de la reconnaissance des heures de délégation (pour faciliter les mandatements dans les COREPS, par exemple...).

Au-delà de la question des élections des CSE, nous devons aussi nous emparer de la question des salarié·es dans les TPE, en dehors des élections (tous les quatre ans) qui font l'objet d'un plan de communication spécifique. Le mandat 2025-2027 ne verra pas d'élections TPE se tenir, mais nous ne pouvons pas nous satisfaire d'un temps fort autour des enjeux de ces structures uniquement tous les quatre ans. Alors que les structures de moins de 11 salarié·es constituent l'écrasante majorité des entreprises du spectacle vivant, comment toucher ces travailleuses et ces travailleurs ? Cela a déjà été évoqué plus haut quand nous avons abordé le sujet des équipes artistiques indépendantes.

Nous devons également travailler, en lien avec la fédération, à l'amélioration des élections TPE pour favoriser la participation des salarié·es. Le système des élections TPE est complexe et parfois difficile à appréhender pour les salarié·es concerné·es. Par ailleurs, nous devons continuer à revendiquer l'élargissement de la période prise en compte pour être électeur·rice (actuellement le mois de décembre de l'année précédant l'élection – ce qui de fait exclut une partie des salarié·es intermittent·es).

1. L'audience électorale est calculée à partir des suffrages obtenus par chaque syndicat aux élections professionnelles (tant au niveau de l'entreprise, que de la branche, qu'au niveau interprofessionnel qui agrège les résultats aux élections des CSE et aux élections dans les TPE).

Résolutions :

- ✓ Utiliser la plateforme RED¹ de la CGT pour l'information et l'aide à la négociation collective;
- ✓ Faire un focus, dans la CCNEAC, sur les structures comportant de 5 à 11 salarié-es;
- ✓ Mettre en place un plan de déploiement syndical autour des élections professionnelles, pour aller à la rencontre des salarié-es (en lien avec nos régions organisées);
- ✓ Améliorer les droits syndicaux de l'ensemble des salarié-es, à commencer par celles et ceux en CDD, CDDU, CDI;
- ✓ Créer des outils pour communiquer sur les droits syndicaux des intermittent-es;
- ✓ Créer des outils dédiés aux salarié-es des TPE, en vue de mieux préparer les échéances électorales dans ce type de structures;
- ✓ En général, gagner la représentation des postes en fonction de l'audience syndicale partout où on a des mandats, notamment dans la gouvernance et les commissions de travail du CNM.

II.3 Obtenir plus de droits pour les salarié-es

A) Défendre le salaire comme base de notre socle de protection sociale et la qualité du travail

Depuis l'arrivée d'Emmanuel Macron au pouvoir en 2017, le salaire ne cesse d'être attaqué : suppression des cotisations sociales d'Assurance chômage et d'Assurance maladie, mise en place de la prime pouvoir d'achat² (non assujettie à cotisations, etc. C'est ainsi tout l'édifice de notre protection sociale, issue du programme du Conseil National de la Résistance, qui est attaqué.

Défendre le salaire, c'est tout d'abord défendre le salariat comme étant la base de la relation de travail entre un-e employeur-se et un-e travailleur-se. Entre 2016 et 2019 (statistiques les plus récentes en la matière), le nombre de micro-entrepreneurs dans le champ du spectacle vivant a augmenté de 31 % (principalement dans les activités de soutien au spectacle vivant, soit la prestation technique)³. Si nous manquons d'une analyse qualitative (quels métiers sont concernés), ce chiffre est suffisamment éclairant en soi et inquiétant. S'agit-il de technicien-nés qui font le choix du micro-entrepreneuriat (par esprit de « liberté » comme nous l'entendons parfois) ? Ou bien est-ce un « choix » contraint par les exigences du client/employeur ? Nous devons continuer de combattre le micro-entrepreneuriat, concurrence déloyale au salariat et au financement des caisses sociales, et informer notamment les travailleur-ses de nos champs du danger de ce cadre contractuel (une maigre couverture sociale, aucune protection en matière d'accident du travail, etc.). À l'instar de la présomption de salariat qui assimile le travail de l'artiste du spectacle à celui de travailleur-se salarié-e subordonné-e, nous devons agir pour enfin obtenir l'équivalent dans nos métiers (ce qui devra nécessairement passer par la voie législative).

Nous devons également continuer d'informer massivement les salarié-es des règles qui régissent les contrats de travail. Dans de trop nombreux cas (ainsi qu'en attestent

les questions qui remontent via notre permanence juridique), les contrats ne sont pas signés, ou le sont après le début de la relation de travail, ou contiennent des clauses trop floues (exemple : un volume d'heures qui ne précise pas le nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires). De même, il arrive encore trop fréquemment que des salarié-es qui devaient être embauché-es en CDD d'Usage soient « débarqué-es » d'un projet sans aucune compensation (en violation du respect de l'offre de contrat de travail ou d'une promesse d'embauche). Des outils d'information (et de formation) sur le thème du contrat de travail devront donc être créés, pour aider les salarié-es à mieux faire valoir leurs droits.

Mais au-delà de la relation contractuelle, se pose aussi la question de la qualité du travail, et donc, des conditions dans lesquelles celui-ci est exercé. Si paradoxalement le nombre de salarié-es dans nos champs a augmenté depuis 2019, nous rencontrons toujours le phénomène de tensions de recrutement, qui se manifeste par des vacances sur des postes, dans la technique et dans l'administration. Si la faiblesse des salaires est indubitablement un facteur d'explication, il n'est pas le seul. Bon nombre de salarié-es nous font remonter des conditions de travail délétères, dues aux errances managériales des directions. Ainsi que nous l'expliquons régulièrement, il ne suffit pas d'avoir un beau projet artistique et la réalisation de ce projet ne justifie pas de mettre des équipes sous pression. Nous devons donc muscler nos revendications autour de la qualité du travail, en nous inspirant de la « démarche travail » initiée par la CGT depuis plusieurs années, au plus près du terrain.

Nous revendiquons par ailleurs que les salarié-es, via les IRP, soient associés au processus de recrutement des directions des structures labellisées, au même titre que les représentant-es des différentes collectivités. En tant qu'expert-es de leur travail, et avec la connaissance de leur lieu et du territoire sur lequel ils et elles vivent, les salarié-es sont tout à fait à même d'apprécier la pertinence des projets portés par les candidat-es pour leur maison. Il faut cesser la position infantilisante actuelle qui part du postulat que seul-es les élu-es ou expert-es sont en capacité de décider de l'avenir d'une structure et qui dépossède les salarié-es de leur capacité à s'impliquer dans la gestion de leur entreprise. Par ailleurs, cela permettra que le fonctionnement des maisons et la politique managériale et salariale des futurs directeur-ices soient questionnés et débattus au même titre que le projet artistique.

Résolutions :

- ✓ Obtenir des augmentations de salaire, dans les branches et dans les entreprises;
- ✓ Obtenir la présomption de salariat pour les métiers techniques, administratifs et d'accueil;
- ✓ Mieux informer les salarié-es des règles régissant les contrats de travail;
- ✓ Mettre en place des campagnes sur la qualité du travail en formant nos DS;
- ✓ Mettre en ligne une fiche informative sur les risques du micro-entrepreneuriat;
- ✓ Obtenir que les salarié-es puissent informer et consulter les CSE sur les questions relatives aux conditions de travail;
- ✓ Obtenir que les salarié-es siègent dans toutes les instances de gouvernance des structures employeuses (CA, Comité de suivi, etc.) avec voix délibérative;
- ✓ Obtenir la participation des IRP au processus de recrutement des directions.

1. Plateforme « Ressources Et Données », qui inventorie en temps réel les résultats aux élections CSE dans toutes les branches.

2. Et que la majorité présidentielle, dans le cadre de la campagne en cours pour les élections législatives anticipées, propose d'augmenter, plutôt que d'augmenter les salaires.

3. Source : INSEE et DEPS du ministère de la Culture.

B) Créer des droits pour les installateur·rices d'œuvres d'art

Les métiers de la technique des arts visuels (constructeur·ices décors, peintres décors, transporteur·ices emballer·ses, installateur·ices d'œuvres, éclairagistes d'exposition, technicien·nes audiovisuel, poseur·ses de signalétique...) ne sont pas les nouveaux métiers d'un secteur naissant, mais bien une catégorie professionnelle à part entière sans qui les expositions ne pourraient se faire. Pourtant ces travailleur·ses intermittent·es de l'art n'ont aucun statut ni droits sociaux.

Les spécificités qui les caractérisent ne sont pas prises en compte. Il n'existe ni grille salariale ni convention collective dédiées à ces métiers. Un besoin légitime de travailler en toute légalité, avec la protection sociale dont ils et elles devraient bénéficier, et être reconnu·es pour ce qu'ils et elles font. Les conditions dans lesquelles ils et elles travaillent sont de plus en plus précaires et leur situation ne cesse de se fragiliser. La multiplicité des statuts d'embauche rend très confus les droits et les devoirs, tant côté employeur·ses que côté salarié·es.

Il est urgent de faire reconnaître leurs droits et d'endiguer leur paupérisation.

Certains de ces métiers ne sont toujours pas reconnus par les organismes publics (même si des formations voient le jour). D'autres sont reconnus mais dépendent de secteurs différents. De fait, les conditions de l'exercice de ces métiers sont de plus en plus précaires : micro-entreprise et facturation sont de plus en plus souvent exigées, parfois même dans le cadre de marchés publics, souvent dans le cadre de la sous-traitance.

Une réflexion sociale, juridique et économique doit être menée.

C) Défendre nos droits sociaux

a. Assurance chômage, Assurance maladie et retraite

L'accord du 27 octobre 2023, signé avec les organisations patronales, lors de la renégociation de l'Assurance chômage, est une base solide sur laquelle s'appuyer pour gagner plus de droits.

En matière de santé, un·e salarié·e intermittent·e va travailler quoi qu'il advienne, malade ou pas. Comment faire pour qu'ils et elles puissent s'arrêter, lorsque leur état de santé le demande ? C'est souvent dû à un problème financier, couplé à la peur de perdre l'affiliation aux annexes. L'accord du 27/10/23 actait la prise en compte des arrêts maladie de moins de trois mois. Au-delà de cela, nous devons également faire évoluer les indemnités journalières pour les intermittent·es du travail (ce qui est déjà une revendication de la fédération, et plus largement, de la CGT).

Nous devons également impliquer davantage les structures interprofessionnelles dans les luttes pour défendre l'Assurance chômage. Au-delà des annexes, les baisses de droits des chômeur·ses concernent l'ensemble des salarié·es et ces questions ne peuvent être portées uniquement par les syndicats du spectacle. Bien sûr nous continuerons à nous engager dans ces luttes pour défendre aussi bien les annexes (qui concernent les intermittent·es) que le régime général (qui concerne les permanent·es de notre secteur). Par ailleurs nous devons porter le débat sur le Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS), revendication portée par la Confédération, et sa traduction concrète dans nos secteurs.

Du côté des droits à la retraite, les périodes d'indemnisation à France Travail sont prises en compte, mais pas le montant des indemnisations, ce qui tire considérablement vers le bas le montant de la retraite des salarié·es intermittent·es.

La mise en œuvre de la mesure « maintien des droits à 62 ans » est une démarche assez lourde (surtout du côté de la CARSAT) et il reste difficile d'obtenir « l'Attestation de mise à jour de carrière », afin de savoir le nombre de trimestres qu'il reste à faire. Pour cela, il faut déposer une demande de retraite dite « fictive » sous le motif « rejet France Travail ». Plusieurs mois de démarche sont nécessaires avant l'âge légal de départ.

b. France Travail : contrôle sur les intermittent·es et personnes mandataires

Les intermittent·es sont de plus en plus fréquemment contrôlé·es, alors même que France Travail ne fournit pas d'offres d'emploi dans nos secteurs. Nous devons interroger le Comité d'Écoute des Salarié·es Intermittent·es (CESI) sur ce sujet et souligner le fait que les missions d'accompagnement de France Travail se sont effacées au profit d'une mission de contrôle, inopérante en matière de baisse du chômage. Par ailleurs, les contrôles mandataires harcèlent souvent les administrateur·ices de compagnie...

Nous avons déjà des remontées comme quoi des intermittent·es sans contrat de travail seraient contrôlé·es de façon plus intensive, ce qui est dans la droite lignée de la stratégie gouvernementale : faire porter aux travailleur·ses sans emploi, les raisons de leur chômage.

Gabriel Attal avait annoncé sa volonté de reprendre la main sur l'Assurance chômage. Il nous faudrait peut-être alors retisser un réseau de solidarité entre les travailleur·ses, tel que les Bourses du travail le proposaient, en lien avec le CNTPEP et la CGT France Travail, pour ne pas encore subir les attaques ultralibérales du gouvernement.

c. Défendre la formation professionnelle comme facteur d'émancipation des travailleur·ses

En l'espace de dix ans, la formation professionnelle a subi deux réformes majeures, qui petit à petit changent la philosophie de ce qu'est la formation professionnelle continue : un outil au service des travailleur·ses pour leur émancipation, et non un outil au service du patronat. Il est ainsi de moins en moins question de métiers (avec des compétences spécifiques) mais d'emplois, avec la montée en puissance de la poly-compétence.

L'injonction est donc faite aux salarié·es de sortir de leurs champs pour exercer leurs « savoir-faire » dans tout autre domaine, au nom d'un principe de « fluidité » intersectorielle. Ainsi, un·e électricien·ne intermittent·e du spectacle exerçant dans le spectacle vivant pourrait tout aussi bien travailler dans le bâtiment. Ou un·e comptable d'un théâtre pourrait tout aussi bien aller exercer dans une entreprise commerciale. La question n'est pas de s'opposer aux migrations sectorielles, pourvu qu'elles restent le choix du ou de la salarié·e. La quête effrénée du plein-emploi par les gouvernements successifs ne doit pas se faire contre nos intérêts, et à rebours des spécificités de nos métiers. Il nous faut dénoncer cette absurdité en informant les salarié·es. Via la CPNEF-SV, dont le Synptac-CGT assure la présidence, nous devons ainsi être davantage force de proposition concernant l'ingénierie de formations. De quelles formations et avec quels contenus avons-nous besoin pour l'avenir de nos métiers et de nos secteurs d'activité ? Nous devons également muscler nos revendications en la matière, dans les négociations au niveau de la branche, la formation professionnelle faisant partie des prérogatives des Commissions Paritaires Permanentes de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Alors que nous sommes dans une période de grand trouble politique, nous devons continuer d'être offensif·ves sur le terrain des droits à la formation professionnelle continue des

salarié-es intermittent-es, en nous investissant davantage au sein de l'AFDAS, notre Opérateur de Compétences (OPCO). Il nous appartiendra en effet de lutter contre une dérive qui revient à faire peser sur les épaules des intermittent-es le financement des formations obligatoires en matière de sécurité (via leur Compte Personnel de Formation [CPF] par exemple). Ces formations doivent rester du seul ressort des employeur-euses, qui doivent en assumer leur financement (pour lequel ils et elles cotisent, par ailleurs, via les contributions conventionnelles, entre autres).

Enfin, nous devons continuer de nous investir au sein du CFPTS, dont nous assurons la présidence seul, suite au retrait d'Ekhoscènes au printemps 2024. Organisme de formation phare dans le secteur, le CFPTS a souffert de la réforme de 2018 (« liberté de choisir son avenir professionnel ») et peine à s'adapter au marché de la formation professionnelle voulu par le gouvernement. Si nous devons poursuivre l'excellence voulue dans les formations délivrées, une attention particulière devra être portée pour que cette quête d'excellence soit davantage inclusive dans les publics formés au CFPTS.

d. Agir pour la prise en compte et la reconnaissance des situations de handicap

Les discriminations, notamment dans les parcours d'emploi, liées au handicap sont encore trop fortement subies par les personnes concernées, or d'après l'AGEFIPH (Association pour la Gestion des Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées) 1 français-es sur 2 connaît le handicap au cours de sa vie, de manière ponctuelle ou définitive et 80% des handicaps sont invisibles. Ainsi il serait erroné de penser que le handicap ne concerne pas tout le monde. Si la France semble se saisir du sujet, il faut rappeler que les politiques effectives en matière d'accompagnement des personnes en situation de handicap et pour l'inclusion sont encore lacunaires (cf. condamnation de la France par le Comité des droits sociaux du Conseil de l'Europe pour sa politique en matière de handicap en avril 2023) et que les préconisations des associations spécialisées sont rarement suivies d'effets. En outre, toujours selon l'AGEFIPH, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap (tout secteur confondu) en 2023 est de 39% contre 68% pour les personnes non porteuses de handicap – preuve que le handicap est un vrai obstacle à l'emploi.

Les métiers des arts et de la culture sont tout autant concernés par ce sujet que les autres secteurs – voire plus exposés pour certains corps de métiers en raison de risques psychosociaux et de risques d'accidents du travail spécifiques – mais, notamment par faute d'informations et peur du rejet, les travailleuses et les travailleurs peinent à faire reconnaître leur situation et faire valoir leurs droits.

Résolutions :

- ✓ Obtenir l'accord du 27 octobre 2023 pour les salarié-es en intermittent-es;
- ✓ Informer les salarié-es intermittent-es sur leurs droits en matière d'Assurance maladie, d'accidents de travail et de retraite;
- ✓ Mettre en débat le fait de faire entrer les périodes d'indemnisation comme étant du salaire pour le calcul de la retraite;
- ✓ Revendiquer la simplification de la démarche de maintien de droits à 62 ans;
- ✓ Porter au CESI la question des contrôles sur les intermittent-es et questionner la mission d'accompagnement de France Travail;
- ✓ Être force de proposition en matière d'offres de formation continue dans nos métiers;

- ✓ Gagner de nouveaux droits pour les apprenti-es;
- ✓ Obtenir pour les accrocheur-euses d'œuvres d'art une nouvelle couverture conventionnelle du secteur ou un rattachement à une convention collective déjà existante;
- ✓ Imposer la conditionnalité des aides publiques directes et indirectes au respect d'une convention collective;
- ✓ Créer une licence d'exercice pour les entreprises du secteur (afin de permettre une connaissance des droits sociaux obtenus);
- ✓ Obtenir un cadre légal pour l'exercice salarié de ces activités;
- ✓ Obtenir un régime spécifique d'Assurance chômage adapté à la réalité de nos métiers du fait de la discontinuité de l'emploi pour les expositions;
- ✓ Mettre en place de formations professionnelles qualifiantes dédiées et validation des acquis;
- ✓ Mettre en place une grille salariale pour l'ensemble du secteur et la reconnaissance des qualifications professionnelles;
- ✓ Créer une Commission « Travailleur-ses de l'art » pour mener ces revendications;
- ✓ Afin de faciliter l'inclusion des travailleur-euses porteur-ses d'un handicap, faire connaître les droits et les devoirs des employeurs et employeuses;
- ✓ Permettre aux travailleur-ses en situation de handicap victimes d'une situation de discrimination du fait de leur handicap de l'exprimer et de se défendre;
- ✓ Être en veille auprès des associations spécialisées du secteur et de leurs recommandations et revendications, écouter les personnes concernées;
- ✓ Gagner avec la Fédération CGT du spectacle un accord interbranche qui engage les employeur-ses à l'instar de l'accord entre la production audiovisuelle et l'AGEFIPH.

D) Défendre les activités sociales et culturelles

Les Comités d'Entreprise (CE) sont nés (en 1945 et 1946) en même temps que les entreprises artistiques et culturelles (premier Festival d'Avignon en 1947). À l'origine, ils poursuivent pratiquement les mêmes buts : émanciper, éveiller les consciences et l'esprit critique du plus grand nombre et, pour ce qui est des CE, assurer l'expression collective des salarié-es. Ils ont obtenu, depuis, quelques prérogatives économiques supplémentaires en 1982, mais depuis, de lois en ordonnances, la charge des élu-es a augmenté sur la partie économique avec « en même temps » une restriction sournoise mais continue de leurs moyens réels d'action.

Devenus Comités Sociaux et Économiques (CSE) fin 2017, ils ont encore perdu et notamment, pour la première fois de façon légale, la possibilité d'obtenir un budget de fonctionnement au-delà du minimum. La restriction de l'assiette de contribution globale diminue de fait le montant des subventions au CSE, dont celle pour les Actions Sociales et Culturelles (ASC).

La tendance déjà observée se renforce et aujourd'hui c'est aux élu-es de CSE que les salarié-es ont tendance à demander une amélioration de leur pouvoir d'achat.

C'est beaucoup plus facile que d'aller demander individuellement ou collectivement une augmentation à l'employeur-se.

Les élu-es, par manque d'information, de formation, de temps, cèdent facilement à la demande de redistribution appuyée par des groupes commerçants qui leur proposent de limiter le temps passé à gérer les ASC en vendant des réductions individuelles.

Cette individualisation, devenant individualisme, se fait toujours au détriment de la revendication syndicale, par essence collective.

Il est devenu plus compliqué pour les élu·es d'élaborer une véritable politique d'activités culturelles, sportives voire de séjours... Pour ces derniers, il faut noter qu'en France, plus de la moitié des salarié·es ne bénéficient pas d'activités sociales via un CSE. Pour les autres, lorsqu'un séjour est organisé, plus de 95 % des élu·es s'adressent au secteur marchand du tourisme.

C'est d'autant plus dommage que la CGT s'est dotée, depuis 40 ans, d'un pôle de tourisme social, notamment avec l'Association Nationale de Coordination des Activités de Vacances- Tourisme et Travail (ANCAV-TT), dont les missions élargies comprennent aujourd'hui les activités sportives et culturelles, donc l'ensemble des ASC. Il nous faut donc parler maintenant de l'ANCAV-SC. Ce pôle constitue un des derniers maillons où les salarié·es sont véritablement associés·es, par l'intermédiaire des élu·es de leur CSE, à la gestion d'une trentaine de lieux de vacances en France. Seul dans le champ fédéral, le Fonds National des Activités Sociales (FNAS), structure assimilable à un CSE, participe, par son adhésion, aux travaux de ce pôle.

Avec plusieurs dizaines de CSE et CSEC, les orientations du Synptac-CGT doivent être de travailler plus collectivement à la construction de véritables politiques d'ASC, de travailler à l'unification des deux structures existantes, le FNAS et le CASC-SVP, petit frère du FNAS dans le champ du spectacle vivant privé, d'étendre leur champ d'application aux autres travailleurs·ses du spectacle.

La CGT depuis son 51^e congrès à Marseille affirme sa volonté de remettre au cœur de ses préoccupations le droit aux vacances pour toutes et tous et particulièrement les ASC qui, bien sûr intègrent les loisirs sportifs. La concrétisation de cette volonté a commencé.

Il existe un module spécifique de formation pour les élu·es en charge des ASC, afin de comprendre pourquoi et comment élaborer une véritable politique d'activités culturelles, sportives, voire de séjours. Créé par la Confédération avec certains de nos membres, ce module a commencé à remplir sa mission. Il faut maintenant qu'il se développe et se répande. Il faut aussi que les structures confédérales dédiées aux vacances soient mieux connues.

Nous avons créé, voici plus de 50 ans, le FNAS, un outil de mutualisation aujourd'hui encore quasi unique.

En 2012, nous avons aussi créé le CASC-SVP, et milité pour une mutualisation interbranche au sein du FNAS. Les employeur·ses de ce champ ont refusé la logique d'affiliation au FNAS, qui serait alors devenu le comité inter-entreprises du spectacle vivant.

Le CASC-SVP est opérationnel et remplit ses missions, malgré les faibles moyens dont il dispose. Le FNAS a été lui aussi fragilisé par le nouveau Code du travail. Mais, bien qu'il soit devenu possible que des entreprises décident de ne plus y contribuer, privant ainsi les salarié·es de leurs droits, nous n'avons pas encore vu cela se produire.

Il faut donc nous battre pour que ces conquies sociaux, basés sur la mise en commun, opposés à l'individualisme des marchés, perdurent et grandissent. Il faudra aussi trouver comment élargir les champs de ces structures exemplaires, et quasiment uniques, aux autres salarié·es travaillant autour du spectacle vivant, notamment dans la prestation technique. Cela est d'autant plus important que si les entreprises appliquent par contrainte ou par choix l'une ou l'autre des conventions collectives du spectacle vivant, les salarié·es travaillent indifféremment chez les unes ou les autres.

Il nous faut mieux expliquer, partager avec le plus grand nombre l'importance de ces outils au service de nos droits. C'est l'ANCAV SC, avec la Confédération, qui a une nouvelle fois permis, 40 ans plus tard, de sauver le patrimoine des CSE associés dans des villages de vacances, et de maintenir ces villages dans le giron du tourisme social, face aux marchands embusqués. C'est dans la salle d'audience du Tribunal de commerce, statuant sur la reprise de l'exploitation à la suite de la liquidation de notre opérateur historique Touristra Vacances, que tout s'est finalement joué et que le Tourisme Social a pu emporter la partie. Nous avons sauvé notre modèle de vacances émancipatrices et les participations du FNAS dans les villages de vacances.

Il faut continuer d'œuvrer dans les CPPNI pour que nos conventions collectives intègrent cette nécessaire mutualisation interbranche.

Il faut aussi mettre tout en œuvre pour que le Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (GUSO) applique enfin la loi en collectant les cotisations dues au FNAS et au CASC-SVP, afin de pouvoir ouvrir des droits à de nouveaux et nouvelles salarié·es aujourd'hui privé·es d'ASC du fait de la réticence de cet organisme public à faire son travail.

Résolutions :

- ✓ Travailler plus collectivement à la construction de véritables politiques d'ASC;
- ✓ Continuer à proposer des solutions pour une meilleure mutualisation des activités sociales et culturelles pour l'ensemble des salarié·es;
- ✓ Continuer au sein des CPPNI d'œuvrer au renforcement d'une mutualisation élargie à tout le spectacle vivant.
- ✓ Œuvrer pour l'amélioration des moyens du FNAS et l'augmentation de ceux du CASC-SVP, notamment en agissant pour que le GUSO fasse enfin son travail de collecte des cotisations qui leur sont dues.

E) Agir pour une meilleure prévention des risques au travail

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »¹ Bien que le droit soit limpide en la matière, nous ne pouvons que constater, et regretter, que ce principe soit inégalement appliqué dans nos secteurs, certain·es employeur·ses préférant renvoyer les salarié·es, en cas d'accident du travail, à leur responsabilité individuelle. Mais nous devons aussi reconnaître qu'il arrive que des salarié·es (principalement intermittent·es) préfèrent que l'employeur·se n'ait pas connaissance d'un accident survenu (ou ne le déclare pas quand il en a eu connaissance) de peur du blacklistage (mais aussi en raison des carences d'articulation entre l'Assurance chômage et l'Assurance maladie, évoquées plus haut). Cela doit cesser, dans l'intérêt de l'amélioration des politiques de prévention des risques (qui rappelons-le, ont été fortement mises à mal depuis la suppression des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail [CHSCT] en 2017).

Le Synptac-CGT devra prendre sa part dans ce chantier, en commençant par mieux informer les salarié·es de leurs droits en matière d'accidents du travail (qui permettent notamment une prise en charge à 100 % des frais de santé). Au-delà de l'information, des mesures concrètes devront être obtenues pour améliorer la prévention des risques, à commencer par la création d'un CHSCT de branche, ou d'un CHSCT interbranche, doté de moyens grâce à une cotisation patronale dédiée et de prérogatives d'intervention en matière de prévention des risques, notamment dans les TPE.

1. Article L4121-1 du Code du Travail.

ou les événements de type festivals (dont tous n'ont pas de Comité Santé, Sécurité et Conditions de Travail [CSSCT]).

La prévention des risques passe aussi par les Équipements de Protection Individuelle (EPI). Si, pour les salarié-es permanent-es, la question ne se pose pas de savoir à qui incombe le financement de ce type de matériel, il n'en est pas de même pour les salarié-es intermittent-es. La CCNESPVS dispose que « pour les salarié-es engagé-es en CDD ayant l'obligation de porter ces équipements individuels de protection et de sécurité, l'employeur, aux fins de respect de ses obligations en la matière, peut, en remplacement de la fourniture des équipements, verser une indemnité fixée à 1,43 € par jour travaillé, dont le montant sera revalorisé tous les ans lors de la négociation annuelle obligatoire » (notons que l'employeur-se « peut », ce qui n'est donc pas une obligation). Nous devons donc par voie conventionnelle (ou par le biais d'une cotisation mutualisée), obtenir une meilleure prise en charge du coût des EPI pour les salarié-es intermittent-es. Pour autant cette indemnité ne doit pas inverser le sens des responsabilités puisque l'obligation de sécurité est une obligation de résultat et qu'elle incombe à l'employeur-se.

La reconnaissance des maladies professionnelles (MP) est un chemin quasiment inaccessible pour les personnels de nos métiers et particulièrement les salarié-es intermittent-es. En effet, une des principales caractéristiques de la reconnaissance de MP est le critère du temps d'exposition. Ce temps d'exposition est impossible à établir pour les personnels intermittents tant par la diversité des missions qu'ils exercent, la diversité des intitulés de postes présents aux contrats de travail, et l'exactitude du temps de travail réellement effectué. De surcroît, la multitude d'employeur-ses exposant les personnels intermittents accroît la difficulté à prouver l'exposition réelle, et à établir la responsabilité de la MP parmi tous ces employeur-ses. Malgré tous ces obstacles, les personnels intermittents doivent bénéficier comme tout un chacun du droit à la reconnaissance des maladies professionnelles. Nous devons mener une réflexion profonde sur l'accès à la MP pour que chacune puisse faire valoir ses droits sans encombre.

Nous devons aussi nous atteler à faire réviser les critères de pénibilité, qui, tels que définis actuellement (dans les seuils d'exposition), excluent la plupart des salarié-es de nos champs (c'est d'autant plus vrai pour les intermittent-es, du fait qu'un-e employeur-se n'a l'obligation de déclarer les salarié-es exposé-es, que si le contrat de travail est supérieur à un mois). C'est notamment le cas du travail de nuit, de l'exposition au bruit et de la manutention de charges lourdes. Nous devons donc engager des négociations de branche sur le sujet, tout en mettant en œuvre des leviers d'action pour obtenir la révision des décrets définissant les seuils des critères de pénibilité.

Enfin, un important volet de notre action en matière de prévention des risques professionnels devra s'attaquer à la question des violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS). Si des accords ont été signés dans la CCNEAC et la CCNESPVS, il est encore trop difficile pour les victimes de témoigner des actes délictueux ou criminels qu'elles ont subis. Si la parole se libère petit à petit (principalement dans les métiers artistiques), un énorme pas doit encore être accompli dans les métiers que nous représentons, pour qu'enfin la honte et la peur changent de camp. À quand un #MeToo des personnels technique, administratif et d'accueil ? Il nous appartient de le construire, en menant des campagnes d'information et de communication à ce sujet, en accompagnant les victimes, et en obtenant que soit levé le frein financier à l'engagement de poursuites judiciaires (honoraires d'avocat, etc.).

Nous devons être particulièrement vigilant-es à la question des risques psycho-sociaux, notamment les problématiques de harcèlement moral, trop souvent rencontrées dans nos métiers. Ces problématiques doivent faire partie intégrante de nos démarches d'information, de communication et de formation de nos syndiqué-es.

L'INSAART (INstitut de Soins et d'Accompagnement des ARTistes et Techniciens) a publié en 2021 une « Étude sur l'impact psychologique des conditions d'exercice des métiers du spectacle et du divertissement », révélant une surreprésentation des symptômes dépressif, d'anxiété et des idées suicidaires chez les travailleurs et travailleuses du spectacle. Selon les participant-es, c'est en grande partie la conséquence de la précarité, du travail en discontinu, des salaires trop bas et des horaires décalés. Il faut ajouter à cela des problèmes d'addictions, de consommations excessives d'alcool et de drogues, notamment sur les lieux de travail. S'il est bien sûr indispensable de combattre les causes, nous devons aussi investir le terrain des soins. L'accès aux soins psychologiques, addictologiques, est trop compliqué. Toujours d'après les participant-es de l'étude, la gratuité, la prise en charge par des professionnel·les informé-es des particularités du spectacle vivant sont les facteurs facilitant l'accès aux soins. Nous devons nous emparer de ce sujet.

Résolutions :

- ✓ Obtenir la création de CHSCT de branche ou interbranche, dotés de moyens ;
- ✓ Informer les salarié-es de leurs droits et les accompagner en matière d'accident du travail ;
- ✓ Améliorer la prise en charge des salarié-es intermittent-es auprès des services de médecine du travail ;
- ✓ Gagner une meilleure prise en charge par les employeur-ses des EPI des salarié-es intermittent-es du spectacle ;
- ✓ Obtenir la révision des critères de pénibilité pour rendre les salarié-es de nos secteurs éligibles ;
- ✓ Mener des campagnes d'information, de communication et de sensibilisation sur les VHSS, accompagner les victimes, ainsi que les référent-es VHSS des CSE ;
- ✓ Mener une étude, avec appels à témoignages, sur les conditions de travail des travailleuses et travailleurs de notre champ afin de faire un état des lieux de la situation et d'alimenter la réflexion sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- ✓ Mener des campagnes d'information et de communication sur les risques psycho-sociaux, accompagner les victimes, former les élu-es CSE dans le cadre des CSSCT ;
- ✓ Gagner la révision des critères d'expositions pour nos métiers pour obtenir la reconnaissance de la maladie professionnelle, notamment la prise en compte des conditions spécifiques pour les salarié-es intermittent-es ;
- ✓ Revendiquer la prise en charge des soins psychologiques, idéalement avec l'Assurance maladie, pour sortir du « monoparcourspsy », inadapté et dénoncé par les syndicats des professionnel·les de la santé mentale ;
- ✓ Faire de la prévention sur les lieux de travail (festival, salle, etc.), pour généraliser les discussions sur la santé mentale ;
- ✓ Faire de la prévention sur les addictions et les comportements à risque liés à la consommation d'alcool et de drogue. Sensibiliser les travailleur-ses du secteur sur les risques et dangers potentiels pour la santé, les relations et la sécurité au travail.

III. Pour un service public du spectacle vivant au service de la création, des travailleur·ses et des publics



III.1 Renforcer le service public du spectacle vivant

Actuellement, le budget du ministère de la Culture ne représente que 0,8 % du budget général de l'État et 0,17 % du PIB. À cela s'ajoute la part des dépenses des collectivités territoriales qui contribuent pour deux tiers aux dépenses culturelles en France. Alors que le ministère des Finances a brutalement amputé le budget création¹ du ministère de la Culture de 9 % début 2024, la nécessité de batailler pour obtenir une re-dotation à la hauteur des besoins est plus que jamais vitale. Il en va de la diversité artistique et culturelle, et de l'accès de toutes et tous à la culture, car les subventions des établissements permettent également d'avoir des tarifs de billetterie accessibles, mais aussi de financer des actions d'éducation artistique et culturelle et de médiation indépendamment des exigences de profit. Les difficultés budgétaires ont amené un certain nombre de structures à augmenter les tarifs de billetterie, nous devons lutter contre cette tendance et rappeler notre attachement à un service public accessible au plus grand nombre possible.

Un premier travail, face à ce chantier de grande ampleur, sera de renforcer les commissions qui agissent sur ce terrain :

- ✓ Commission « Politiques publiques de la culture » : celle-ci devra se réunir plus régulièrement et intégrer les responsables de régions organisées (ou tout type d'organisation territoriale) afin d'opérer un travail plus fin de suivi des cadres budgétaires tant nationaux que locaux, et produire des revendications ;
- ✓ Commission « Opérateurs nationaux » : celle-ci réunit nos **DS** dans les opérateurs nationaux². Davantage de liens devra être fait entre nos mandaté·es dans ces établissements, qui obéissent aux mêmes règles budgétaires (tutelles centrales du ministère de la Culture et du ministère des Finances) et aux mêmes règles de négociation des salaires pour parvenir à plus d'actions concertées et faire poids face à la double-tutelle.

Nous devons également agir différemment par rapport à l'élaboration des projets de loi de finances. Depuis de nombreuses années, la Fédération CGT du spectacle et ses syndicats revendiquent une loi de programmation et d'orientation budgétaire, qui a contrario des lois de finances, serait pluriannuelle et permettrait ainsi de

dessiner, sur une période plus longue, la trajectoire du service public de la culture (et ainsi la préserver des aléas politiques de type remaniement ministériel). Nous devons prendre de la hauteur et nous projeter davantage dans l'avenir de ce que nous voulons pour le service public. En plus de cette orientation, il devient urgent d'agir pour obtenir que l'exception culturelle s'applique pleinement aux lois de finances annuelles. Du fait de la loi organique relative aux lois de finances (appliquée depuis 2006), une logique purement comptable s'est instillée dans la préparation des programmes des lois de finances. Cela se traduit par des mécaniques purement quantitatives, qui laissent de côté le volet qualitatif : il est ainsi question de taux de remplissage, part de fonds propres et autofinancement, part du mécénat dans le budget, etc. *Exit* la réflexion sur la qualité des actions menées au quotidien, tant par les opérateurs nationaux que par les lieux labellisés. S'il est bien entendu nécessaire de justifier de l'utilisation de fonds publics, nous devons obtenir que les critères d'évaluation soient avant tout qualitatifs, au regard des missions qui sont celles des structures subventionnées.

Dans le cadre des débats parlementaires autour des projets de loi de finances, nous devons aussi être davantage force de propositions, notamment afin de nourrir les travaux des député·es et sénateur·ices susceptibles de porter nos revendications.

Un travail important devra être également mené du côté des collectivités territoriales (avec un phénomène de mille-feuilles qui rend la tâche complexe, les dépenses culturelles pouvant être portées par une multitude de collectivités, de la municipalité jusqu'à la région). En lien avec nos responsables de région (ou de toute autre organisation territoriale), nous devons réaliser un outil qui permette de suivre les évolutions des politiques budgétaires des collectivités en matière de culture, ce notamment afin de nourrir les travaux des COREPS (cf. plus haut dans le document). À l'instar des parlementaires, nous devons aussi tisser plus de liens avec les élu·es locaux susceptibles de se faire le relais de nos revendications.

Enfin, alors que nous le revendiquons déjà, il conviendra d'être beaucoup plus offensif·ves sur la question de la norme UNIDO, qui en scindant l'analyse budgétaire de nombre de structures labellisées entre le « Théâtre en Ordre de Marche » et le « disponible artistique » revient à mettre en opposition les salarié·es permanent·es et les salarié·es intermittent·es. Nous réaffirmons que l'ensemble des salarié·es d'un lieu concourent à la réalisation du projet de l'établissement. La norme UNIDO n'a donc pas lieu d'opérer une telle distinction artificielle, d'autant plus qu'elle pousse les directions à toujours compresser davantage la masse salariale permanente, ce qui précarise et diminue la qualité des emplois. Cette compression des emplois est amplifiée par les difficultés budgétaires, et nous commençons à voir des postes non remplacés ou fusionnés dans plusieurs structures, avec mécaniquement une surcharge de travail pour les salarié·es en poste. Nous devons aussi continuer à combattre la précarisation de l'emploi. Par ailleurs nous devons avoir une attention particulière, en lien avec l'interpro, sur les conditions d'accueil des volontaires en service civique, qui sont désormais nombreux·ses dans nos professions. Trop souvent, par manque d'effectif, ces volontaires remplissent des missions qui devraient être assurées par les salarié·es. Selon le référentiel des missions des volontaires en service civique, « une mission de Service Civique ne peut être indispensable au fonctionnement courant des organismes et elle permet de proposer des actions socialement innovantes et de nouvelles façons d'intervenir au profit des bénéficiaires de l'organisme d'accueil ». Il faut que nos militant·es soient

1. Budget qui finance les aides à la création, à la production et à la diffusion du spectacle vivant et des aides à l'emploi dans nos secteurs.

2. Opéra national de Paris, L'Opéra – Théâtre de l'Europe, Comédie-Française, Chaillot – Théâtre national de la danse, Théâtre national de la Colline, Philharmonie-Cité de la musique de Paris, Établissement Public du Parc et de la Grande Halle de la Villette, où nous avons des sections syndicales.

vigilant-es dans les entreprises à ce que l'accompagnement nécessaire soit bien présent. Nos statuts nous permettent désormais de syndiquer ces volontaires, il nous faut travailler la question de leurs droits et développer des revendications propres à ces travailleurs-ses très spécifiques.

Militer pour un service public du spectacle vivant, c'est aussi nous opposer aux fameuses passerelles public/privé, voulues par le ministère de la Culture. Ce n'est pas en faisant rentrer des fonds privés dans la production du spectacle vivant public (comme cela a pu être le cas au Théâtre national de la Colline ou dans des **CDN**) que nous renforcerons le service public du spectacle vivant. A contrario, cela revient à faire glisser encore plus les institutions publiques ou labellisées dans une logique marchande, alors que les deux secteurs (public/privé) ne poursuivent pas les mêmes intérêts. En lien avec la Fédération CGT Spectacle et l'Inter-syndicale nous devons également continuer à dénoncer le Pass Culture, projet culturel phare du président Macron qui n'a évidemment pas été touché, à ce jour, par les coupes budgétaires. Le Pass Culture s'inscrit dans la droite ligne politique de la « *start-up nation* », une relation marchande et consumériste via une plateforme au détriment du contact humain. Nous devons revendiquer la nécessité du travail qualitatif de contact et de sensibilisation artistique. Par ailleurs, il conviendra de s'intéresser de plus près à la gestion opaque de la Société par Actions Simplifiées **SAS** Pass Culture, afin d'en dénoncer les dérives et de porter ces questions dans les débats nationaux.

Résolutions :

- ✓ Renforcer les commissions « Politiques publiques de la culture » et « Opérateurs nationaux » ;
- ✓ Mener un travail de sensibilisation des parlementaires autour de nos revendications pour le service public du spectacle vivant, dans le cadre des projets de loi de finances ;
- ✓ Agir pour sortir de la logique quantitative qui prévaut dans l'élaboration du projet de loi de finances ;
- ✓ Obtenir une loi de programmation et d'orientation budgétaire dans la culture ;
- ✓ Mener, via les régions organisées, un travail de sensibilisation auprès des collectivités territoriales ;
- ✓ Élaborer un outil de suivi des dotations budgétaires des collectivités territoriales ;
- ✓ Obtenir la révision de la norme UNIDO qui oppose Théâtre en Ordre de Marche et disponible artistique ;
- ✓ Nous opposer aux passerelles public/privé.

III.2 Obtenir la reconnaissance et le renforcement du tissu associatif du spectacle vivant comme composante de la mission de service public

Les positions d'employé-es/employeur-ses sont fréquentes dans les petites structures de nos secteurs : associations et petites compagnies. Si cette situation est à la marge de notre champ de syndicalisation, nous ne pouvons toutefois ignorer cette situation, qui concerne beaucoup de nos collègues technicien-nes, administratif-ves et artistes.

La chasse aux abus ou chasse aux « faux » intermittent-es sont des thématiques récurrentes auxquelles le Synptac-CGT est confronté lors des rencontres avec le ministère de la Culture ou du ministère du Travail, France Travail ou face aux autres syndicats du secteur... Sachant qu'une compagnie ou un festival émergent doit « faire ses preuves » avant de pouvoir être subventionnés, il faut faire attention à ne pas chasser les petit-es employeur-ses qui n'ont pas (encore) les financements publics pour embaucher tout le monde en **CDI**. Gardons-nous bien de cautionner une « chasse aux abus » qui impactera les salarié-es.

Alors que le soi-disant « déficit des annexes VIII et X » est à chercher ailleurs, il faut bien faire la différence entre les gros-ses employeur-ses qui embauchent des « permit-ent-es », tandis qu'ils et elles pourraient les embaucher en **CDI**, et les petites structures, qui survivent autour de projets, le plus souvent avec des missions de service public de proximité, assumées dans la précarité.

Il faut néanmoins continuer à aider à requalifier les contrats des salarié-es qui souhaitent passer en **CDI**, lorsque cela est possible, au-delà du FONd National pour l'EmPloi dans le Spectacle [**FONPEPS**], qui reste très insuffisant. Il doit être étendu au même titre que les financements des petites structures de spectacle.

Il est possible d'employer des technicien-nes et des personnels administratifs grâce au dispositif Aide unique à l'Embauche en **CDD** ou **CDI** dans le SPectacle [**AESP**] du **FONPEPS**. Il nous faut faire la publicité du dispositif **AESP**.

Résolutions :

- ✓ Œuvrer à étendre le **FONPEPS**.

IV. Pour lutter contre les idées d'extrême-droite et l'ultralibéralisme dans nos secteurs



IV.1 Défendre les libertés fondamentales et l'expression syndicale

Les suppôts de l'ultralibéralisme, guidés par l'appât du gain à jamais inassouvi des plus puissant-es, se soucient bien peu de celles et ceux qui produisent la richesse de ce pays. Le tour de vis austéritaire, dans lequel nous enserme le gouvernement, impose une adhésion totale à leur projet capitaliste et impérialiste. Les libertés fondamentales et les droits des travailleur-ses sont pour eux des freins à leur soif de profits. Ils rêvent d'une classe prolétaire à la botte du patronat, toutes et tous uni-es derrière leurs intérêts et leurs profits. Ce projet n'a rien à envier à une politique nationaliste. Annonçant faire barrage, ils font en fait le lit de l'extrême-droite, en intégrant, dans leur programme, des pans entiers de cette idéologie (concentration des médias, fichage politique ou syndical, lois anti-immigration...).

Le recul des libertés fondamentales est en marche.

Le droit de manifester sur la voie publique est lourdement remis en question par les techniques de nasses et le niveau de répression policière, quand les rassemblements ne sont pas tout bonnement interdits (comme pour les mobilisations pro-palestiniennes, par exemple). L'action syndicale est criminalisée par la poursuite judiciaire des représentant-es d'organisations syndicales mobilisé-es. À l'instar du gouvernement qui se refuse à entendre les revendications des organisations syndicales, certaines entreprises de nos secteurs ont déjà pris un virage ultralibéral, en durcissant le dialogue social, voire en réprimant le droit syndical par la dénonciation, via leurs avocats, du droit de grève.

C'est dans ce contexte liberticide que le gouvernement a publié en 2021 le décret d'application du « contrat

d'engagement républicain» (promulgué sous Jacques Chirac), qu'une association doit souscrire pour toute demande de subvention. Annoncée comme étant un moyen de lutter contre «l'islamisme radical» et contre «tous les séparatismes», cette mesure a été principalement évoquée contre des associations d'extrême-gauche, et également contre une compagnie de théâtre. Inscrit dans un cadre politique contraignant, ce retour du spectre de la censure est alarmant, en plus d'être susceptible d'évoluer dans n'importe quelle direction au gré des majorités politiques. L'extrême-droite n'aurait plus besoin de brûler les livres, il leur suffit désormais de censurer leur édition...

Déjà, le dé-financement des projets pour raison idéologique fait tache d'huile, au-delà des mairies aux mains du RN (comme en région Auvergne Rhône-Alpes) et l'on voit monter en fréquence les coups de pression exercés par les groupuscules d'extrême-droite pour l'annulation de manifestations publiques ou culturelles.

Face aux murs érigés par l'ED, nous avons un besoin urgent de construire du lien entre les travailleur-ses. En cela, le spectacle vivant a son rôle à jouer pour ériger les notions de partage et de solidarité comme autant de barrages à leur idéologie. Cela nécessite de se donner les moyens de faire remonter du terrain les offensives de l'ED à l'encontre de notre secteur. Appuyer les syndiqué-es, les délégué-es de région et les DS dans les mairies/régions aux mains du RN, nous permettra d'organiser une veille sur les mesures prises par l'ED à l'encontre de la culture.

Résolutions :

- ✓ Communiquer sur les facteurs et phénomènes de censures économiques à caractère politique;
- ✓ Mettre en débat dans nos branches (et avec les organisations patronales) ce que l'ED et ses idées font à la culture;
- ✓ Dénoncer et mobiliser contre les attaques de l'ED et de ses groupuscules, à l'encontre du spectacle vivant, en France et à l'international;
- ✓ Soutenir par tous les moyens nos camarades de tous champs en prise avec la répression syndicale en France et à l'international;
- ✓ Se donner les moyens d'organiser une veille sur les offensives de l'ED dans nos secteurs.

IV.2 Dénoncer et combattre toutes les discriminations

L'extrême-droite est l'ennemie numéro un de la classe ouvrière, en ce qu'elle divise les travailleur-ses. Elle use ainsi de tous leviers discriminatoires, pour ériger en bouc émissaire et rendre responsable des raisons de sa haine une partie de la société. Elle soutient en cela tous les vecteurs de ségrégation.

Nous nous devons de porter haut notre solidarité envers celles et ceux qui sont victimes de cette idéologie et de ces stratégies de division, au nom de la défense des droits humains et de nos intérêts de classe. Car, face à une ED qui s'oppose à l'organisation des salarié-es, nous n'avons rien de mieux à lui affronter que l'union des travailleur-ses.

La lutte contre l'ED et ses idées gagne donc à la construction d'un front unitaire.

En ce sens, la lutte des travailleur-ses sans papier, également victimes de l'impérialisme, est un combat à soutenir particulièrement. C'est pourquoi il nous faut nous unir à d'autres organisations syndicales et relayer les appels à mobilisation et actions solidaires, telles que les maraudes.

En plus d'être une deuxième violence ajoutée à la première, le silence sert l'extrême-droite. Ainsi, construire une lutte active pour la combattre en passe par rendre visibles ses méfaits d'une part, et à communiquer sur nos actions de l'autre.

Résolutions :

- ✓ Soutenir la lutte des travailleur-ses sans papier, en relayant les appels à mobilisation et à actions solidaires, et en s'unissant à d'autres organisations syndicales engagées dans ce combat;
- ✓ Relayer les initiatives d'autres organisations sur les questions antifascistes et de solidarités internationales;
- ✓ Communiquer auprès des délégué-es de région et DS notre engagement dans ces luttes, pour les inciter à faire de même sur leur territoire;
- ✓ Soutenir les victimes de l'extrême-droite et communiquer sur les cas avérés de discrimination dans nos secteurs, sur le plan national et international.

IV.3 Promouvoir et gagner l'égalité des droits sur les lieux de travail, sans discrimination d'origine, de genre...

Les idées d'extrême-droite doivent être combattues partout où elles se diffusent dans la société, mais également dans nos milieux professionnels. En cela, cette bataille doit être menée sur nos lieux de travail, auprès de nos collègues, de proche en proche.

La communication est une arme maîtresse. C'est la raison pour laquelle les affiches de la commission «Lutte contre l'extrême-droite et ses idées» sont pensées pour être très visibles sur les panneaux syndicaux, dans le but de susciter du débat dans les entreprises, au gré de l'actualité. Il nous faut continuer de diffuser ces affiches dans le *Coulisses* chaque trimestre et les mettre à disposition lors des CSN, des BN, des stages syndicaux ou à l'occasion de la tenue de stand lors d'événements (festivals, salons professionnels...).

Un autre axe de cet engagement est de partir en campagne auprès de nos adhérent-es, en continuant à diffuser nos prises de position (communiqué de presse, motion...) et également en relayant les initiatives antifascistes confédérales ou fédérales, ainsi que la documentation produite par VISA.

Résolutions :

- ✓ Créer un lien permanent dans nos courriels vers la page «Lutte contre l'ED et ses idées» de notre site et l'alimenter de nos initiatives, de celles de la Fédération et de VISA;
- ✓ Relayer auprès de nos adhérent-es les parutions de VISA (brochures et dossiers) et celles d'autres partenaires sur l'égalité des droits;
- ✓ Mettre les affiches de la commission à disposition de chaque CSN, BN, stage syndical ou tenue de stand et faire le suivi auprès des DS de leur diffusion sur les lieux de travail.

IV.4 Démasquer et informer sur les impostures de l'ED dans la culture

L'extrême-droite est, de tout temps, l'ennemie de la culture. L'exemple argentin de Javier Milei ou hongrois de Viktor Orban nous montre une extrême-droite prompt à dissoudre le ministère de la Culture, quand il n'est pas relégué à un simple secrétariat d'un autre ministère (Jair Bolsonaro au Brésil). Les mairies aux mains du RN n'ont d'yeux que pour le patrimoine, vers qui convergent les budgets culturels. Il leur sert de prétexte à la promotion d'une pseudo histoire française commune, à l'instar de la Hongrie qui a créé une institution ultra-conservatrice, dédiée à la défense d'un mythe identitaire.

Ces gouvernements d'extrême-droite ont également en commun le désinvestissement de l'état dans le service public de la culture (750 millions de fonds suspendus au Brésil sous Bolsonaro). Et pour le peu qui reste, l'extrême-droite la soumet à son idéologie (quand elle ne

l'instrumentalise pas), en plaçant aux directions culturelles des personnalités à la solde de sa politique (Italie).

Mais avant toutes choses, à leurs yeux, il faut que la culture rapporte. Un prix du billet élevé et des spectacles « grand public » voire propagandistes s'opposent diamétralement à l'idée d'aller au-devant des populations éloignées des lieux de spectacle et de la défense d'une culture diversifiée, qui rassemble et émancipe. C'est l'enterrement de l'exception culturelle, abattue par la logique de marché et celle de la rentabilité systématique.

En tous points, l'extrême-droite doit être démasquée. Dans nos secteurs, nous nous devons d'informer sur ses impostures et de contrer ses mensonges racistes. L'extrême-droite aime le débat politique sur ses sujets de prédilection. Il nous revient désormais d'ouvrir la discussion sur le sujet du spectacle vivant, en s'appropriant et en développant des arguments de solidarité.

Résolutions :

- ✓ Confondre les mensonges de l'extrême-droite en matière de culture, en leur opposant nos arguments;
- ✓ Promulguer ce que nous souhaitons défendre en matière de politique culturelle et donner à voir ce que les idées de partage et de solidarité font au spectacle vivant;
- ✓ Promulguer les valeurs de la CGT comme autant de remparts aux idées d'extrême-droite.

IV.5 Œuvrer à la riposte contre la montée de l'extrême-droite et ses idées

La montée de l'ED est un phénomène mondialisé. Les élections européennes de juin dernier l'ont vue créditée d'environ 1/5^e des votes : 8 % Identité Démocratique (où siège le RN) et près de 11 % Conservateurs et Réformistes Européens (où l'on retrouve Reconquête). Ce sont donc 134 eurodéputés (35 sur les 81 sièges de la France) qui ont maintenant une tribune pour distiller leur idéologie nauséabonde.

Si la mondialisation de la montée de l'ED doit nous mettre en alerte, elle doit aussi nous faire prendre conscience que nous devons pareillement nous organiser avec l'international : identifier d'éventuelles interlocutrices pour développer les rapports entre notre syndicat et ses équivalents dans d'autres pays du monde, y compris des pays du Sud. En ce sens, notre siège au sein d'UNI-ME! doit être le socle de nos ambitions internationalistes en Europe, pour porter en débat dans ses instances l'idée de solidarité internationale dans la lutte contre l'ED.

Nous nous devons de nous donner les moyens de construire des actions de progrès, d'acquérir des avancées sociales et de créer des solidarités concrètes, localement, nationalement ou à l'international.

Enfin, la montée de la représentativité de l'extrême-droite dans les instances parlementaires s'accompagne de la montée de la violence sur nos lieux de travail, dans nos vies militantes et dans la rue. Nos syndiqués doivent être formés à contrer l'extrême-droite et ses idées, sur le plan idéologique, mais également dans la rue, lors de nos manifestations.

Tout autant de points dont la commission « Lutte contre l'extrême-droite et ses idées » devra s'emparer, pour que notre syndicat continue de mener la bataille des idées dans le spectacle vivant.

Résolutions :

- ✓ Inciter les délégations régionales à relayer les informations antifascistes locales et à se rapprocher des VISA locaux;
- ✓ Relayer les appels à mobilisation ou initiatives contre l'extrême-droite (au niveau local, national et international) des organisations antifascistes et des VISA locaux, voire co-construire des initiatives avec VISA et les UD ou UL;

- ✓ Former nos syndiqués à la lutte contre l'extrême-droite et ses idées lors du stage syndical Niveau I et communiquer sur les sessions confédérales de formation contre l'extrême-droite;
- ✓ Inciter à se rapprocher des UD et UL pour développer des pratiques collectives de défense lors des manifestations;
- ✓ Sensibiliser les syndiqués à l'ALS et les inciter à se rapprocher de leurs UD pour y prendre part.

V. Informer, outiller et organiser le Synptac-CGT et ses syndiqués pour anticiper et lutter contre les conséquences de l'écocide capitaliste sur l'économie du spectacle vivant et nos conditions de travail



V.1 S'emparer de la question écologique

Le 6^e rapport d'évaluation du Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat (GIEC) montre l'urgence d'agir face aux changements climatiques d'une ampleur inédite, avec des effets néfastes dans le monde entier. L'exploitation et la prédation du vivant pour les motifs de profits capitalistes ont un coût beaucoup trop élevé pour l'environnement, la santé mais aussi l'économie et donc la stabilité de nos sociétés. Les conséquences du dérèglement climatique n'épargnent pas le spectacle vivant. L'augmentation des coûts des transports, des fluides, des mises aux normes, de l'adaptation... fragilisent les structures et menacent l'emploi. La santé des travailleuses et des travailleurs est impactée par les produits toxiques et polluants, les fortes chaleurs, l'augmentation des amplitudes de travail, l'anxiété écologique... Ces constats sont largement partagés dans notre milieu.

Néanmoins il ne faut pas faire preuve de naïveté. Si les directions, employeur-ses, etc. s'intéressent aux solutions pour tenter d'atténuer la crise climatique, ces solutions n'incluent pas nécessairement le bien-être des travailleurs et travailleuses, au contraire. Si les solutions proposées par le patronat sont socialement dégradées, en plus de dégrader nos conditions de travail, le risque est de générer des sentiments éco-négationnistes et de perdre des camarades à l'extrême-droite. De plus, la multiplication des événements climatiques « extrêmes » nous force à adapter les conditions de travail afin de préserver la santé des travailleurs et des travailleuses. Nous devons donc investir le terrain, afin de ne pas nous retrouver à devoir accepter des dégradations de nos conditions de travail sous des prétextes de développement durable. Nous devons prendre en mains nos outils de travail et être force de propositions et d'améliorations.

Les emplois « Responsabilités Sociales et Environnementales » (RSE) sont en vogue, il faut les investir pour que le « social » de RSE ne soit pas synonyme d'éco-blanchiment. Il convient aussi d'analyser les solutions envisagées pour que le spectacle vivant ne contribue plus lui aussi à l'aggravation de l'écocide capitaliste et de l'exploitation des populations et des ressources. C'est le rôle des

travailleuses et travailleurs du spectacle vivant de s'emparer des enjeux écologiques liés au travail, dans les entreprises, les services, les structures. Ils et elles sont les premier-es expert-es et les premier-es témoins des conséquences sur les corps et la nature de nos activités, de notre travail. Ils et elles sont les plus à même d'élaborer des pistes d'amélioration en s'emparant de l'outil syndical. Le Synptac-CGT avec ses syndiqué-es, se doit de favoriser et développer la mise en place d'espaces démocratiques qui permettront aux salarié-es d'analyser collectivement les réponses aux besoins, les impacts sanitaires et environnementaux de nos activités. En les confrontant par le débat d'idées avec les différentes composantes de la population, des réponses concrètes émergeront et pourront redonner du sens au travail. Cette démarche éco-syndicale est déjà engagée au sein de la CGT, il est nécessaire de la reprendre à notre échelle.

Il convient :

- ✓ D'identifier les sujets de négociations (exemples : transports des personnes et du matériel train au lieu de l'avion, mobilité douce, vélo électrique sur site, etc.) et envisager les solutions qui fonctionnent écologiquement et socialement;
- ✓ D'anticiper et militer pour une relocalisation des événements ainsi qu'une réduction de leurs tailles, dans une logique de sobriété;
- ✓ De former les militant-es, pour pouvoir répondre aux argumentaires du type « *c'est une mesure écolo, tu ne peux pas refuser* », et proposer des alternatives;
- ✓ De créer des dynamiques avec les autres syndicats de la Fédération, car beaucoup de problématiques sont communes;
- ✓ D'anticiper aussi les futurs problématiques d'adaptation au chaos climatique (horaires décalés à cause des chaleurs extrêmes lors des montage de festivals par exemple).

V.2 Intelligence artificielle et écologie

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, minerais, 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. 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. Nous nous devons d'intégrer aussi cette question dans le champ de l'écosyndicalisme, car l'**IA** est déjà présente dans nos secteurs professionnels mais aussi dans nos vies personnelles.

Résolutions :

- ✓ Création d'une commission « syndicalisme et environnement », qui initiera la réflexion et le débat à propos de l'écocide capitaliste;
- ✓ En lien avec la Fédération et la Confédération, la commission préparera l'intégration dans nos plans de formation (en premier lieu pour nos élu-es **CSE**, **DS** et délégué-es régionaux) des questions environnementales;
- ✓ En s'appuyant sur les retours et les expériences des syndiqué-es, la commission identifiera les enjeux environnementaux et sociaux les plus sensibles de notre secteur pour travailler des repères revendicatifs communs.

Motion d'actualité :

soutien au Théâtre de l'Escapade d'Hénin-Beaumont

Le Synptac-CGT, réuni au TNP à Villeurbanne pour son 15^e congrès, salue le courage et la détermination des salarié-es en grève depuis le 3 octobre au Théâtre de l'Escapade à Hénin-Beaumont, mobilisé-es contre la tentative de reprise en main de cet établissement par la mairie d'extrême-droite, aux manettes dans cette ville depuis 10 ans. Nous leur apportons tout notre soutien.

La situation d'Hénin-Beaumont, ville-laboratoire du **FN/RN**, doit interpellier tous les personnels technique, administratif et d'accueil du spectacle vivant, alors qu'en 2026 auront lieu les élections municipales. Après avoir développé une stratégie de normalisation, à Hénin-Beaumont, la majorité **RN** dévoile son vrai visage, autoritaire : changement de la convention liant la Ville au théâtre (sans vote du conseil d'administration), réaffectation de fonctionnaires territoriaux qui travaillaient pour le théâtre et n'avaient pas l'heur de plaire à la mairie, mise sous pression du directeur, en arrêt-maladie, baisse des subventions, etc. À l'instar de ce qui s'est déjà fait dans d'autres villes aux mains de l'extrême-droite (notamment dans le Sud-Est), voilà ce qui arrive quand l'extrême-droite est au pouvoir.

Le Synptac-CGT :

- ✓ réaffirme son engagement antifasciste, car internationaliste et solidaire;
- ✓ réaffirme que l'extrême-droite n'est pas et ne sera jamais dans le camp des travailleuses et des travailleurs qu'elle cherche à diviser;
- ✓ réaffirme que l'extrême-droite et ses idées sont hautement incompatibles avec les valeurs que l'ensemble des salarié-es du spectacle vivant défendent au quotidien dans l'exercice de leurs métiers, œuvrant pour l'épanouissement de chacun-e, pour un accès largement partagé à la culture, aux pratiques artistiques et à la création.

Villeurbanne, le 29 octobre 2024

Motion : soutien au peuple palestinien

Le SYNPTAC-CGT réuni en Congrès ce jour est solidaire des travailleur-ses du spectacle de Palestine.

Les forces armées israéliennes bombardent, détruisent les lieux de culture en Cisjordanie occupée et à Gaza.

Il s'agit là d'une volonté de détruire et d'effacer une culture.

De nombreuses travailleuses et travailleurs du spectacle font partie des trop nombreuses victimes civiles des bombardements meurtriers sur Gaza depuis le 22 octobre 2023, et maintenant au Liban.

Fidèle à la tradition de solidarité internationale, le SYNPTAC-CGT partage les orientations de la CGT, à savoir : reconnaissance par la France d'un État de Palestine, fin de la colonisation, création d'un État de Palestine dans des frontières viables, telles que définies par la résolution 242 de l'ONU de 1967.

Nous exigeons aussi un cessez-le-feu immédiat, la libération des otages israélien-nes et des prisonnier-ères politiques palestinien-nes.

Le SYNPTAC-CGT réaffirme sa solidarité et appelle à participer aux initiatives de soutien au peuple palestinien.

Villeurbanne, le 29 octobre 2024

Motion : l'Intelligence Artificielle dans le secteur du spectacle vivant

Depuis quelques années, le sujet de l'Intelligence Artificielle (**IA**) fait peu à peu sa place dans nos secteurs (spectacle vivant, audiovisuel, etc.)

Le capitalisme algorithmique est l'accumulation des richesses par celles et ceux qui possèdent et maîtrisent l'outil algorithmique dont la matière première est les données. Les géants du numérique concentrent toutes les données et donc le pouvoir. 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. Ces entreprises captent la richesse produite au niveau mondial, elles accumulent des capitaux colossaux qui leur permettent d'investir massivement dans les recherches sur les nouvelles technologies.

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, le *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 « tacheronnat ». Cela remet aussi en cause la protection sociale de ces travailleur·ses.

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

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, par ceux et celles qui la produisent et par ceux et celles qui y ont recours ?

Nous sommes face à un capitalisme prédateur qui développe l'algorithme dans toutes les sphères de la vie privée et qui aspire 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 nous poser la question du partage de la valeur, des gains de productivité, et de quelle IA 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.

Questions éthiques et morales : dans les entreprises où l'IA est déjà présente :

- ✓ Comment l'IA entre-t-elle dans celles-ci ?
- ✓ Est-ce à l'ordre du jour des réunions du CSE ?
- ✓ Les élu·es du personnel sont-ils et 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. L'IA ne change pas tout d'un coup dans les entreprises, cela 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.

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

Une illustration de ce qui se développe actuellement : dernièrement, une entreprise de nouvelles technologies a créé des logiciels de « *tracking* » dans le domaine de l'éclairage scénique. Il s'agit d'outils en temps réel entièrement automatisés. Un capteur contenant 5 caméras dont plusieurs thermiques est placé sur le grill, configuré via un logiciel en régie. La configuration consiste à identifier et à suivre chaque artiste sur scène. Cela permet de faire suivre tous projecteurs asservis à l'artiste ciblé·e. Ce logiciel se connecte via la console lumière habituellement utilisée. Donc plus besoin de poursuiveur ou poursuiveuse...

Cette même entreprise 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 dialoguer avec la console en cas de panne par exemple (que celle-ci puisse dire aux technicien·nes comment trouver les solutions). Ceci n'existe pas sous cette forme pour le moment, mais c'est en développement.

Sur du plus long terme, avec le développement de cet outil le ou la pupitreur·se n'aura quasiment plus rien à faire, en dehors de valider les options prises par l'outil IA (qui lui fera ses tâches habituelles) et apporter quelques corrections si besoin. Encodage et réglages automatiques sur des modèles que l'IA aura « appris ». Le ou la pupitreur·se mettra en route le système et veillera à son bon déroulement durant le spectacle.

Ce sont bien des métiers qualifiés qui vont disparaître à terme. Il y aura besoin d'un·e spécialiste pour l'outil, qui une fois configuré sera quasi-autonome. Ajoutons à cela des machines inter-connectées qui dialoguent et se configurent sans intervention humaine... C'est demain !

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 outils dans notre travail, 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.

De plus, l'IA commence aussi à investir les structures du spectacle vivant via des logiciels de gestion des heures de montage, démontage, nombre de salarié·es nécessaires pour effectuer telle tâche.

Dans un futur proche, nous pouvons nous demander si les régisseurs et régisseuses généraux·ales auront encore la main, la capacité de décider, avec leurs connaissances et expériences de la gestion des embauches, du temps nécessaire pour effectuer un travail. L'IA ne sera-t-elle pas mise en place pour réduire les coûts sur le dos des salarié·es ? La question du remplacement de certains métiers par des logiciels ou des « machines pensantes » utilisant l'intelligence artificielle est elle aussi primordiale.

Le SYNPTAC-CGT se doit de commencer dès maintenant une réflexion sur l'utilisation vertueuse pour les salarié·es de l'IA dans nos secteurs, car nous n'y échapperons pas. Mais aussi sur l'impact dans nos secteurs professionnels qui amènera une transformation profonde de nos métiers et de nos rapports sociaux.

D'autant que des groupes de travail existent au sein de la Fédération CGT Spectacle, ainsi qu'à la Confédération, il est du devoir du SYNPTAC-CGT d'y participer.

Quelques pistes de revendications pour le SYNPTAC-CGT :

- ✓ Quelles utilisations de l'IA au service de meilleures conditions de travail ?
- ✓ La transparence obligatoire des algorithmes utilisés ;
- ✓ La transparence des sources des données utilisées ;
- ✓ L'obligation des employeur·ses de prévenir les salarié·es de l'introduction de tout type d'IA dans les structures via les CSE s'il y en a, et les fins de son utilisation. Obligation pour les élu·es CSE et/ou les représentant·es du personnel et/ou les salarié·es d'un droit de veto quant à son utilisation.

Motion de la section Île-de-France

Nous observons que le fait de rayer des candidatures, aussi appelé ostracisme, comme mode électif du bureau national, entraîne des comportements délétères que nous combattons syndicalement au sein de nos entreprises.

Aussi, nous demandons la constitution d'un groupe de travail visant à réfléchir à un autre mode d'élection pour le prochain congrès, afin de remettre l'humain au cœur de nos problématiques, dans nos instances comme en dehors, et de valoriser notre attachement à l'intelligence collective. ■

Annexe : acronymes

AESP : Aide unique à l'Embauche en CDD ou CDI dans le SPectacle

AFASAM : Association pour la Formation en Alternance dans les secteurs du Spectacle Vivant, Audiovisuel et Multimédia

AFDAS : Assurance Formation Des Activités du Spectacle

AG : Assemblée Générale

ALS : Aide aux Lutttes et Sécurité

ANCAV SC : Association Nationale de Coordination des Activités de Vacances des Comités d'entreprise

ANCAV TT : Association Nationale de Coordination des Activités de Vacances Tourisme et Travail

APLD : Activité Partielle de Longue Durée

AS : Actualité de la Scénographie

ASC : Action sociale et culturelle

ASTP : Association pour le Soutien du Théâtre Privé

AURA : Auvergne-Rhône-Alpes

BIS : Biennales Internationales du Spectacle Vivant

BN : Bureau National

CA : Conseil d'Administration

CARSAT : Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

CASC-SVP : Comité d'Action Sociale et Culturelle du Spectacle Vivant Privé

CCNEAC : Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles

CE : Comité d'Entreprise

CESI : Comité d'Écoute des Salarié-es Intermittent-es

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDDU : Contrat à Durée Déterminée d'Usage

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CDN : Centre Dramatique National

CE : Comité d'Entreprise

CESI : Comité d'Écoute des Salarié-es Intermittent-es

CFA : Centre de Formation d'Apprenti-es

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail

CFE-CGC : Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres

CFPTS : Centre National de Formation Professionnelle aux Techniques du Spectacle

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CIF : Congé Individuel de Formation

CNPS : Conseil National des Professions du Spectacle

CPF : Compte Personnel de Formation

CPNE : Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation Professionnelle

CPNEF-SV : Commission Paritaire Nationale Emploi Formation – Spectacle Vivant

CPPNI : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

CSSCT : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

CSE : Comité Social et Économique

CSN : Conseil Syndical National

DGCA : Direction Générale de la Création Artistique

DGT : Direction Générale du Travail

DS : Délégué-e Syndical-e

DSP : Délégation de Service Public

ED : Extrême-Droite

ENSATT : École Nationale Supérieure des Arts et Techniques du Théâtre

EPI : Équipement de Protection Individuelle

EPPGHV : Établissement Public du Parc et de la Grande Halle de la Villette

ETP : Équivalent Temps Plein

ETSCE : Convention Collective Nationale des Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Événement

FERC : Fédération de l'Éducation de la Recherche et de la Culture

FESAC : Fédération des Entreprises du Spectacle Vivant, de la Musique, de l'Audiovisuel et du Cinéma

FNAS : Fonds National d'Activités Sociales des entreprises artistiques et culturelles

FONPEPS : FONds Pour l'Emploi Pérenne dans le Spectacle

GIEC : Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat

GUSO : Guichet Unique du Spectacle Occasionnel

IA : Intelligence Artificielle

IRP : Instances Représentatives du Personnel

JDD : Journal Du Dimanche

JTSE : Journées Techniques du Spectacle et de l'Événement

LAPAS : Association des professionnel·les de l'Administration du Spectacle

MAC : Maison des Arts et de la Culture

MC2 : Maison de la Culture de Grenoble

MEDEF : Mouvement des Entreprises de France

MPMD : « Mieux Produire, mieux diffuser »

NAO : Négociation Annuelle Obligatoire

OPA : Offre Publique d'Achat

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé

OPCO : Opérateur de Compétences

PLF : Projet de Loi de Finances

PIB : Produit Intérieur Brut

PPV : Prime de Partage de la Valeur

PRODISS : Syndicat national des Producteurs, Diffuseurs, festivals et Salles de Spectacle Musical, et de Variété

RN : Rassemblement National

ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois

RSE : Responsabilité Sociale et Environnementale

RSS : Représentant-e de la Section Syndicale

SAS : Société par Actions Simplifiées

SeLF : Section Locale Fédérale

SFA-CGT : Syndicat Français des Artistes

SMIC : Salaire Minimum de Croissance

SN2A-FO : Syndicat National des Activités Artistiques

SNAM-CGT : Union Nationale des Syndicats d'Artistes musiciens de France

SNAPAC-CFDT : Syndicat National des Artistes et des Professionnels de l'Animation et de la Culture

SNDTP : Syndicat National du Théâtre Privé

SNJ-CGT : Syndicat National des Journalistes

SNMS : Syndicat National des Metteurs en Scène

SYNPASE : Syndicat National des Prestataires de l'Audiovisuel Scénique et Événement

TNB : Théâtre National de Bretagne

TNBA : Théâtre National de Bordeaux en Aquitaine

TNS : Théâtre National de Strasbourg

TOM : Théâtre en Ordre de Marche

TPE : Très Petites Entreprises

UD : Union Départementale des syndicats CGT

UGICT-CGT : Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens CGT

UL : Union Locale des syndicats CGT

UNEDIC : Union Nationale Interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce

UNI-MEI : Fédération des syndicats européens des médias, spectacles et arts

URF : Union Régionale Fédérale

URSSAF : Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

VHSS : Violences et Harcèlement Sexistes et Sexuels

VISA : Vigilance et Initiatives Syndicales Antifascistes

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Entreprise	Ville	Convention collective	CSEC	Date élection	Tour	% CGT	Type de collège	Nb de tit.	Nb de sup.	Désignation DS	Durée du mandat
Théâtre Massalia	Marseille	CCNEAC	×	24/09/2024	1 ^{er}	100 %	Unique	1	1	×	3
SFA	Paris	CCNEAC	×	15/10/2024	1 ^{er}	100 %	Unique	1			2
Théâtre National de Bretagne	Rennes	CCNEAC	×	10/10/2024	1 ^{er}	100 %	cadres	1	1	×	2
Théâtre de l'Athénée	Paris	CCNEAC	×	19/11/2024	1 ^{er}	100 %	Unique	1	1	×	3
Théâtre de la Coupe d'Or	Rochefort	CCNEAC	×	26/11/2024	1 ^{er}	100 %	Unique	1			2
Maison des Métallos	Paris	CCNEAC	×	28/11/2024	1 ^{er}	100 %	Unique	2	2	×	3
Théâtre de Chelles	Chelles	CCNEAC	×	04/12/2024	1 ^{er}	100 %	Unique	1	1	×	2
Les concerts de Poche	Féricy	CCNEAC	×	06/12/2024	1 ^{er}	100 %	Unique	1	1	×	3
L'Avant Scène	Cognac	CCNEAC	×	16/12/2024	1 ^{er}	100 %	Unique	1	1		3

Tu es salarié-e technicien-ne, administratif-ve ou d'accueil du spectacle vivant ou de la prestation technique ?

Quelle que soit ta profession, ta qualification, ta situation ou ton statut,
 Que tu sois dans une entreprise publique ou privée, dans une entreprise de presta,
 dans une compagnie de théâtre ou de danse,
 Que tu sois dans des formations artistiques ou techniques, des studios, à l'accueil
 ou dans des ateliers,
 Que ce soit face aux pouvoirs publics ou face au patronat...
 Fais valoir tes droits, fais entendre tes revendications !



Adhérons nombreux-ses au SYNPTAC-CGT pour être plus fort-es, plus inventif-ves, plus combatif-ves et plus solidaires.

Le fascisme et ses idées se combattent localement.

Rejoins le VISA de ton département !



Contacte le SYNPTAC-CGT
 ou VISA (www.visa-isa.org)
 pour avoir plus d'info.

Ain (01)
 Aisne (02)
 Allier (03)
 Ariège (09)
 Aude (11)
 Aveyron (12)
 Bouches-du-Rhône (13)
 Calvados (14)
 Côtes-d'Armor (22)
 Drôme (26)

Eure (27)
 Finistère (29)
 Gard (30)
 Comminges (31)
 Gers (32)
 Ille-et-Vilaine (35)
 Isère (38)
 Loire-Atlantique (44)
 Lot (46)
 Moselle (57)

Pyrénées-Orientales (66)
 Rhône (69)
 Savoie (73)
 Haute-Savoie (74)
 Seine-Maritime (76)
 Tarn (81)
 Vienne (86)
 Seine-Saint-Denis (93)
 Val-de-Marne (94)



Synptac-CGT, résolument antifasciste. Pourquoi ?

LES MAIRIES D'EXTRÊME DROITE SONT ENNEMIES DE LA CULTURE.

Hénin-Beaumont

Depuis le 3 octobre dernier, les salarié-es en grève au Théâtre de l'Escapade sont mobilisé-es contre la tentative de reprise en main de l'établissement par la mairie RN, aux manettes depuis 10 ans.

Après avoir développé une stratégie de normalisation, la majorité RN montre son vrai visage, autoritaire : changement de convention liant la Ville au théâtre (sans vote du Conseil d'Administration), réaffectation des fonctionnaires territoriaux y travaillant, mise sous pression du directeur, baisse de subventions, etc.

Morières-lès-Avignon

Signataires d'une tribune contre l'extrême droite lors des dernières législatives en juillet, la compagnie Okkio subit les représailles de la mairie RN de la commune.

La compagnie de théâtre jeune public a été priée de quitter son lieu de travail, l'espace culturel Folard, qu'elle occupait depuis 2016, le maire, soutenu par le RN aux dernières municipales, ayant mis fin à la convention d'occupation qui les liait.

La compagnie a été sommée de quitter les lieux sous 3 mois, en septembre dernier.

METTONS LES FASCISTES HORS DE NOS VILLES !

DÉFENDONS 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 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