

Préambule

Comment articuler notre activité revendicative, dans l'intérêt des salarié-es que représente le SYNPTAC-CGT, avec l'agenda politique que nous subissons depuis longtemps ? Comment imposer nos revendications face au rouleau compresseur néolibéral qui s'abat sur le pays depuis l'élection et la réélection de Macron ? Ces questions ne sont pas nouvelles. Mais plus que jamais le mandat qui s'achève a été placé sous le signe de ce dilemme.

Soyons honnêtes : nous n'avons pas été en posture de gagner de nouveaux droits (bien que des avancées notables aient été engrangées notamment dans le domaine de la lutte contre les violences et harcèlement sexistes et sexuels), tant nous avons eu à défendre les droits gagnés de haute lutte par nos aîné-es, droits que le gouvernement s'acharne à détruire, un à un. Nous ne gagnons plus, nous préservons nos droits conquis, nous freinons le néolibéralisme qui s'infiltré partout, y compris au cœur de l'exception culturelle, censée être imperméable aux lois de l'économie de marché et de la performance financière.

Le mandat qui s'achève s'est ouvert avec la sortie de la crise sanitaire dont nos secteurs et nos métiers ont tant souffert pour s'engouffrer ensuite dans la crise économique, elle-même en partie provoquée par une autre crise, géopolitique cette fois-ci avec une guerre qui ravage l'Ukraine depuis déjà deux ans et demi. La folle poussée inflationniste, qui n'est pas sans rappeler celle du début des années 80 qui conduisit au fameux « tournant de la rigueur », a plongé dans l'impasse budgétaire un nombre important d'établissements publics du spectacle vivant. Nous reviendrons dessus.

À cette crise, s'ajoute une autre, politique cette fois-ci. Les dernières élections législatives virent l'entrée à l'Assemblée nationale (AN) de 89 député-es du Rassemblement National (RN). Jamais l'extrême droite (ED) n'a été aussi proche de la marche suprême du pouvoir, avec une Marine Le Pen qui a réalisé un score indécrottable lors de la dernière présidentielle (sur fond d'abstention historique aussi). La fameuse digue républicaine est sérieusement ébréchée, avec un gouvernement actuel qui, plutôt que d'engager toutes ses forces dans le combat contre le poison fasciste, préfère jouer avec le feu et s'entêter dans une politique dont personne ne veut, ainsi que l'a démontrée la mobilisation historique contre la réforme des retraites.

Crise, crise, crise.

Le tableau est sombre. Pourtant le SYNPTAC-CGT a su, durant la période écoulée, rassembler et fédérer les personnels technique, administratif et d'accueil du spectacle vivant autour de combats pour une société plus juste et solidaire, pour nos droits et notre dignité au travail. Oui, nous avons su apporter de l'espoir aux salarié-es et leur permettre, de-ci de-là, de renouer avec un esprit combatif, bien loin du pessimisme ambiant. Nous reviendrons également dans ce rapport sur quelques luttes phares qui ont éclairé le mandat qui s'achève.

Soyons fier-es de notre syndicat et du combat que nous menons toutes et tous au quotidien !

I. Transformation du travail / transformation de l'action syndicale

A) L'impact de la crise sanitaire sur le travail



1) De la fin de la crise sanitaire...

Ces nouvelles mesures ont également eu pour conséquence d'alimenter l'incertitude, et donc l'inquiétude dans laquelle était un grand nombre de salarié-es de nos secteurs, à commencer par les intermittent-es du spectacle. En effet, si lors du premier confinement de mars 2020, consigne a été donnée par le ministre de la Culture de l'époque d'honorer tous les contrats de travail (ainsi que les promesses d'embauche) – ce qui a nécessité souvent des bras de fer avec les employeurs –, le son de cloche n'était plus le même début 2022. Certain-es salarié-es intermittent-es nous ont ainsi fait part d'encore plus grandes difficultés à obtenir des promesses d'embauche en amont, certains employeurs étant réticents à en faire (car ne sachant pas si le spectacle jouera ou pas). Rappelons au passage qu'à ce moment-là, le filet de sécurité qu'était « l'année blanche » (dont nous avons, aux côtés de la CGT Spectacle, obtenu la prolongation jusqu'au 31 décembre 2021 lors des occupations du printemps 2021) n'était plus en vigueur. Le SYNPTAC-CGT a donc diffusé un questionnaire auprès de ses adhérent-es intermittent-es en janvier 2022, qui a récolté plus de 150 réponses. L'objectif était d'évaluer les pertes d'heures et de revenus du fait de ces nouvelles mesures de restrictions. Nous avons également pris part aux mobilisations organisées contre les restrictions sanitaires, lors du « concert des annulé-es » le 4 février à Paris, au cours duquel nous sommes intervenu-es ou encore une journée nationale d'action le 10 février (journée qui, nous devons le reconnaître, a peu mobilisé).

Il convient également de noter que les « stop and go », qui ont marqué nos secteurs durant deux ans, ont également eu des effets délétères auprès des équipes permanentes. Faire, défaire puis refaire des projets ; programmer, annuler ou reporter des représentations ont entraîné une surcharge de travail, sur laquelle nous

allons revenir. Sans compter que le fait d'avoir été taxé d'activité « non-essentielle » a marqué les esprits, et entraîné une interrogation sur le sens du travail, qui se traduit par une crise des vocations dans nos secteurs, occasionnant des difficultés de recrutement, phénomène inédit.

Le 16 mars 2022 marquait la fin des restrictions et de la situation kafkaïenne (comme s'auto-autoriser à sortir de chez soi par le biais des fameuses attestations de déplacement dérogatoire) dans laquelle nous étions toutes et tous plongé-es depuis deux ans, enfin ! Pour autant, ces deux années hors-normes ont lourdement et durablement transformé le travail dans nos secteurs.

2) ... à un impact durable sur le travail

Deux années de crise sanitaire, marquées par plusieurs épisodes de confinement et l'obligation faite de travailler chez soi (pour les salarié-es pour lesquelles cela est possible), ont entraîné un profond changement dans l'organisation du travail.

Tout d'abord, nous constatons une grande dématérialisation dans la relation de travail, qui se traduit par une importante montée en force du télétravail. Si nous ne disposons pas de statistiques à ce jour sur le nombre de salarié-es dans nos secteurs qui télétravaillent, le nombre d'accords (ou de chartes) mis en place dans les entreprises (pour les cas portés à notre connaissance) donne un bon indicateur de la situation. Nous devons prendre en compte cette aspiration des salarié-es, tout en veillant à limiter les recours abusifs au télétravail (et en l'encadrant). Parmi les points positifs, il ressort que le télétravail permet de mieux articuler les temps de vie, en s'épargnant notamment les temps de transport, qui peuvent par endroit être très élevés. Il permet aussi aux salarié-es télétravaillant de bénéficier parfois d'un meilleur environnement de travail (calme, notamment). Pour autant, nous devons veiller à ce que le télétravail ne soit pas une fuite face à une situation de travail malsaine (risques psycho-sociaux, management pathogène). Nous avons ainsi accompagné un certain nombre de nos délégué-es syndicaux ou élu-es au CSE dans la négociation d'accords ou de chartes, en revendiquant notamment que les jours télétravaillés fassent l'objet du versement d'une indemnité compensatrice, ainsi que le permet l'URSSAF, pour compenser les coûts engendrés par le télétravail pour les salarié-es (électricité, eau) et qu'il existe des « garde-fous » en matière de droit à la déconnexion (des enquêtes, réalisées notamment par l'UGICT-CGT, révélant que les salarié-es qui télétravaillent ont tendance à travailler plus que lorsqu'ils ou elles sont au bureau).

Derrière cette dématérialisation de la relation de travail, se cache une réalité inquiétante : l'éclatement croissant du collectif de travail. Nous évoluons déjà dans un secteur atypique de par ses horaires, entre les salarié-es qui travaillent sur des horaires dits « de bureau » et celles et ceux qui travaillent en soirée et les week-ends. À cela s'ajoutent aussi les tournées, qui entraînent un éloignement géographique ponctuel des salarié-es du lieu habituel de travail. Nous connaissons ainsi déjà la difficulté de rassembler un collectif qui travaille avec des amplitudes horaires différentes et sur des lieux parfois distants. Le télétravail vient encore davantage complexifier la situation, avec notamment des collègues qui peuvent être amené-es à ne plus jamais se voir physiquement.

Enfin, nous constatons partout une forte dégradation des conditions de travail, marquée par un accroissement de la charge de travail (phénomène de double-saison sur l'année 2022-2023 notamment, pour rattraper quasi deux années de mise à l'arrêt forcé des programmations) à moyens constants (voire avec moins de moyens, du fait des difficultés de recrutement dans nos métiers depuis deux ans). À noter un paradoxe à ce sujet : nous avons constaté dès 2022 une hausse des effectifs (pour l'ensemble des professionnel·les du spectacle vivant et de la prestation technique) par rapport à 2019, année de référence, hausse qui s'est confirmée sur les années 2023 et pour début 2024. (À titre de comparaison, il y avait en janvier 2019 : 74 681 salarié-es hors-artistes dans nos trois branches. En 2024, ils et elles sont 10 000 de plus, tout contrat de travail confondu¹). Pour autant, jamais les personnels technique, administratif et d'accueil n'ont été aussi écrasés par la charge de travail. Ce surcroît d'embauches peut s'expliquer par le phénomène de double-saison déjà évoqué, pour autant, il n'explique pas tout et il semblerait surtout que ces embauches se sont faites sans réelles réflexions sur l'organisation du travail, au détriment de la santé des salarié-es (hausse des arrêts de travail, *turn-over* important, augmentation des ruptures conventionnelles, etc.)

La crise sanitaire a donc profondément modifié le paysage dans lequel nous travaillons. Et cela n'a pas été sans conséquence non plus sur l'action syndicale.

B) L'impact de la crise sanitaire sur l'action syndicale



À l'instar des conditions de travail, les conditions d'exercice de notre action syndicale ont connu de profonds changements depuis 2020. Si certains de ces changements ont déjà été évoqués lors du mandat 2019-2021, ceux-ci se sont poursuivis sous le mandat 2022-2024.

1) Un exercice des mandats de plus en plus difficile

Nous constatons, et déplorons, des difficultés croissantes sur le terrain pour les DS mandaté-es par le syndicat et les élu-es au CSE pour concilier l'exercice de leur mandat avec leur charge de travail. Rappelons que le Code du travail dispose que « l'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions² ». Cela signifie que c'est à l'employeur d'organiser le travail en fonction des impératifs et contraintes liés aux élu-es et mandaté-es, problématique qui n'est quasiment jamais prise en compte par les directions.

1. Source : Datalab, Audiens.

2. Article L2315-7 du Code du travail.

Cela se traduit par des difficultés pour porter son mandat au sein de l'entreprise, en premier lieu. Il n'est pas rare que les heures de délégation ne soient pas prises dans leur intégralité, afin de ne pas faire peser la charge de travail sur ses collègues ou de nuire au bon fonctionnement de l'établissement. Or le risque, à ne pas utiliser ses heures de délégation, est que ce droit soit remis en cause. Nous nous retrouvons également ici face à ce que la CGT a dénoncé lors de la réforme des **IRP** dans la foulée des ordonnances Macron de 2017 : des élu·es du personnel avec des prérogatives étendues (là où avant ces prérogatives étaient divisées entre la délégation du personnel, le Comité d'Entreprise **[CE]** et le Comité d'Hygiène, de Santé et Conditions de Travail **[CHSCT]**) mais avec moins de moyens.

En second lieu, cela se traduit également par des difficultés pour participer aux instances nationales du syndicat, dont le Conseil Syndical National (**CSN**), qui deux fois par an rassemble nos **DS**, les élu·es au **CSE** sur liste SYNPTAC-CGT, les membres du Bureau National (**BN**) et nos mandaté·es dans les différentes instances où nous siégeons. Sur une centaine de personnes convoquées, nous n'avons jamais dépassé la quarantaine de participant·es sur le mandat écoulé. Pourtant, les deux conventions collectives dans lesquelles nous avons des élu·es du personnel (**CCNEAC** et **CCNESPSV**) prévoient des clauses d'absence rémunérée à des fins de participation aux instances du syndicat. Cela interroge et devra faire l'objet d'un travail approfondi lors du futur mandat pour identifier et lever les freins qui existent à la participation au **CSN**.

2) Une mutation de l'action syndicale

S'il n'existe plus de restrictions sanitaires à l'action syndicale, nous constatons que l'épisode de pandémie a entraîné une mutation de la pratique syndicale dans nos rangs.

L'éclatement du collectif de travail évoqué plus haut a nécessairement eu des conséquences sur le syndicalisme dans les entreprises. Comment toucher un maximum de salarié·es quand ceux-ci et celles-ci ne travaillent plus au même endroit au même moment ? Comment faire du lien dans un contexte de fort développement du télétravail ? S'il est possible de télétravailler, le « télé-militantisme » présente rapidement des limites.

Une manifestation concrète de cette mutation se traduit par une augmentation du nombre d'élections professionnelles organisées avec un système de vote électronique (principalement dans des structures de plus de 50 Équivalent Temps Plein **[ETP]**, du fait du coût du système). Si cela est séduisant, car le temps de dépouillement se trouve fortement réduit, la conséquence est de renvoyer l'action de voter à la sphère privée, sans que l'élection soit un événement physique, matérialisé dans l'entreprise. Contrairement aux idées reçues, il est ainsi plus facile de faire voter des salarié·es en présentiel plutôt que par voie électronique (d'autant plus pour les salarié·es du collège employé·es / ouvrier·es qui n'ont pas toujours accès à un ordinateur au travail), avec un risque important, par voie électronique, que le quorum ne soit pas atteint au premier tour.

Une à deux années de distanciation, voire d'absence de vie syndicale dans certains établissements, ont aussi entraîné chez certaines directions un « oubli » du droit existant en matière de libertés syndicales dans l'entreprise. Il a fallu, à certains endroits, rappeler aux

directions les clauses prévues dans la **CCNEAC** quant à la tenue des réunions d'information syndicale ou d'information du **CSE**, y compris de manière ferme. Bien entendu, il ne s'agit point d'oubli de leur part, mais d'une lecture restrictive des textes conventionnels, voire d'une franche hostilité aux activités syndicales. Nous n'avons eu de cesse d'informer nos élu·es et mandaté·es des droits qui sont les leurs en la matière.

Autre manifestation de cette mutation de l'activité syndicale : le recours aux visioconférences. L'impératif sanitaire nous a obligé à tenir un certain nombre de réunions syndicales en visio, au nom du principe « mieux que rien ». Depuis la levée des contraintes sanitaires, si nous avons poursuivi des réunions en visioconférences (nous reviendrons dessus), nous avons, pour d'autres, adopté un format mixte, sur lequel nous sommes revenu·es pour finalement privilégier une forme certes traditionnelle, mais qui fait ses preuves depuis que le syndicat existe : les réunions en présentiel. Si la visio permet de faire participer des camarades qui habitent loin de la région parisienne, force est de constater que la qualité d'écoute et la qualité des échanges n'est pas la même lorsque tout le monde est réuni dans la même salle. Les réunions du Secrétariat National (SN), tous les quinze jours, se déroulent donc sous un format mixte, du fait de leur régularité soutenue. Mais les réunions du Bureau national, après quasi deux années de format mixte, sont revenues sous un format présentiel, le seul format à même de créer du lien entre camarades.

C) La puissante remise en question du service public de la culture : quel sens à travailler dans le service public du spectacle vivant ?



Trois ministres de la Culture se sont succédées en trois ans de mandat, pour une seule et même politique : la casse du service public de la culture dans le plus profond mépris des professionnel·les.

1) De concertations en concertations...

Tandis que Roselyne Bachelot consacrait la fin de son passage rue de Valois à la rédaction d'un livre¹ dans lequel elle a affiché le peu de considération qu'elle a porté aux occupations du printemps 2021, la Direction Générale de la Création Artistique (**DGCA**) publiait un rapport sur l'état de la production artistique en France, rapport réalisé par le cabinet Kanju. Le SYNPTAC-CGT a réagi à ce rapport, en adressant en mai 2022 à la **DGCA** une contribution à ce sujet, ainsi que nous y étions invité·es. Nous avons pointé plusieurs problèmes :

- ✓ Sur le cadre de réalisation de ce rapport, qui a été confié à un cabinet privé (sur fond du scandale dit McKinsey,

1. 682 jours, le bal des hypocrites.

après qu'un rapport d'enquête parlementaire a révélé que le gouvernement a dépensé 2,5 milliards d'euros auprès de consultants privés);

- ✓ Sur la méthodologie retenue : aucune organisation professionnelle représentative n'a été auditionnée, tandis que des associations l'ont été. Nous ne critiquons pas la parole et l'expertise que peuvent apporter ces collectifs, mais il est inadmissible que la première organisation syndicale des personnels technique, administratif et d'accueil du spectacle vivant ait été écartée du sujet;
- ✓ Sur le fond : ce rapport ayant été réalisé dans un temps extrêmement contraint, l'échantillon des réponses n'est donc pas suffisamment représentatif pour en tirer un enseignement fiable. Toutefois, il met en lumière l'épuisement dans lequel se trouve un nombre important de salarié-es (et que nous avons évoqué plus haut).

Parallèlement au rapport Kanju, sortait un autre rapport, autrement plus consistant et intéressant, signé de la Cour des Comptes, sur le soutien du ministère de la Culture au spectacle vivant, qui révélait un chiffre édifiant : nous, professionnel·les de la culture, percevons des revenus inférieurs de 26% à ceux des autres actives en emploi.

Plus d'un an après son entrée en fonction, Rima Abdul Malak (que nous avons déjà interpellée aux BIS de Nantes en janvier 2023 sur les menaces qui planent sur nos métiers) tenait son premier (et unique) Conseil National des Professions du Spectacle (CNPS) plénier, en juin 2023. À cette occasion, était présentée ce que le ministère qualifiait encore à l'époque de « *nouvelle ère* » dans la production et la diffusion artistique, avec les prémices du plan « Mieux Produire, Mieux Diffuser » (MPMD), qui, sous prétexte de transition écologique, prévoit entre autres l'allongement des séries (qui ne peut être réalisé qu'à condition de réduire le nombre de productions, selon une logique malthusienne) et surtout, de développer les passerelles entre le public et le privé. Le SYNPTAC-CGT a participé à ce CNPS élargi dans le cadre de la délégation de la fédération du spectacle, et nous avons ainsi pu formuler nos grandes inquiétudes par rapport à un secteur public du spectacle vivant en grande souffrance, en pointant notamment les injonctions contradictoires de la tutelle : faire mieux, avec moins et le risque que se dessine derrière le plan « MPMD » une forme de plan social pour le secteur, au prétexte de mutualisations, rapprochements, etc.

Dans le cadre du plan « Mieux Produire, Mieux Diffuser », la DGCA a engagé un cycle de concertations, communiquant sur plus de 60 réunions qui se sont tenues entre juillet et décembre 2023. Le SYNPTAC-CGT n'a été convié qu'à l'une d'entre elles (alors, encore une fois, que d'autres organisations, non-représentatives, ont été conviées à davantage). Notre commission « politiques publiques de la culture », qui s'était réunie en amont, à cette occasion, produit une note d'analyse sur le plan « MPMD », intitulée « Mieux Produire, Mieux Diffuser... pour mieux travailler ? ». Cette note trace les lignes de ce que nous voulons voir évoluer en urgence dans les treize labels du spectacle vivant, en amorçant également une réflexion sur les équipes artistiques indépendantes. Au final, ainsi que nous le pressentions, une montagne a accouché d'une souris, puisque le plan « MPMD », qui devait révolutionner l'écosystème du spectacle vivant, n'est doté que de 8,5 millions d'euros, alors que le secteur aurait besoin de 20 à 40 millions de ré-abondement (dixit la DGCA elle-même)

pour fonctionner à peu près correctement. À noter que la DGCA a également, en partenariat avec l'Association de Soutien du Théâtre Privé (ASTP), commandé un rapport sur les passerelles entre le privé et le public. Nous avons demandé à plusieurs reprises d'être reçu-es dans ce cadre, ce qui à l'heure où ces lignes sont rédigées, n'est toujours pas le cas.

Mais c'est donc bel et bien un abandon progressif du secteur public du spectacle vivant qui se profile, sur fond de Bérézina budgétaire.

2) ... balayées par les annulations de crédit

Rima Abdul Malak, qui a défendu deux budgets pour son ministère, s'enorgueillissait pour la présentation des Projets de Loi de Finances 2023 et 2024 de « hausses historiques ». Nous étions bien évidemment beaucoup moins satisfait-es que la ministre, du fait de hausses en trompe-l'œil, à cause du Pass Culture qui en capte une partie importante (le Pass Culture étant à lui seul doté de 250 millions d'euros pour l'année 2024). Lors d'auditions auprès de parlementaires, tant pour les Projets de Loi Finances (PLF) 2023 que 2024, nous avons alerté à ce sujet (un budget 2023 qui, du fait de la forte inflation, était en réalité à euro constant, et en 2024, un budget qui ne permettait pas de renforcer le spectacle vivant public).

Et puis, le 21 février 2024, moins de deux mois après que la loi de finances ne soit adoptée au parlement (à grands coups de recours à l'article 49.3 de la Constitution), le ministère des Finances publiait un décret portant annulation de 10 milliards de crédits. L'annonce a fait l'effet d'une déflagration. Rachida Dati, qui fait son grand retour sur la scène politique nationale en tant que nouvelle locataire de la rue de Valois (pour une raison qui nous échappe toujours, nomination au sujet de laquelle nous avons fortement réagi), voit d'entrée de jeu son portefeuille amputé de plus de 200 millions d'euros, dont 96 pour le seul volet création (qui finance la production et la diffusion du spectacle vivant, ainsi que les soutiens aux politiques d'emploi). C'est ainsi près de 10% de crédits budgétaires qui sont annulés, sur décision unilatérale de Bruno Le Maire.

Comment se traduisent ces 96 millions d'euros d'annulation de crédits pour le programme 131 ? Rachida Dati a très tôt annoncé que « *pas 1 € ne manquera aux territoires* ». Ce sont donc les opérateurs nationaux qui font les frais de ces coupes. Au total, près de 20 millions d'euros leur sont retirés, Opéra National de Paris en tête, suivi de la Comédie-Française, puis de Chaillot – Théâtre national de la Danse, du Théâtre national de la Colline et de l'EPPGHV. Seul le Théâtre national de l'Odéon est à ce stade « préservé », du fait de la situation critique dans laquelle se trouve cet établissement¹. Lors d'une réunion qui s'est tenue le 29 avril au ministère de la Culture en présence de la ministre et de son cabinet, celle-ci nous a indiqué vouloir convoquer des « états généraux » du spectacle vivant, au motif que le modèle actuel est à bout de souffle. Si nous pouvons partager le constat d'un modèle à revoir, nous savons d'ores et déjà que nous aurons des divergences radicales quant aux solutions à mettre en œuvre (puisque Rachida Dati a évoqué, lors de cette rencontre, le besoin de développer davantage le mécénat, entre autres, quand la DGCA,

1. En décembre 2023, Stéphane Braunschweig, qui dirigeait l'établissement depuis 2016, a annoncé ne pas briguer de troisième et dernier mandat, en signe de protestation face à l'impasse budgétaire dans laquelle se trouve l'Odéon.

elle, incite les établissements à augmenter leurs tarifs de billetterie).

Une mobilisation, toujours en cours à l'heure où ces lignes sont rédigées, a été initiée très tôt pour protester contre les coupes budgétaires : manifestation du 19 mars 2024 pour la défense du service public, rassemblement du 9 avril sur le site de la Villette à Paris, actions en région, organisation d'Assemblées Générales (AG) dans les entreprises où nous sommes présent-es, lancement d'une pétition, etc. À noter que cette mobilisation se fait, pour l'instant, de concert avec les organisations patronales du champ de la CCNEAC. (Bien que nous notions de la part de certaines de ces organisations une certaine distance : peur de froisser le pouvoir ? soulagement d'avoir été « sauvées » – temporairement – puisque les crédits déconcentrés sont pour l'instant épargnés ?)

En mai 2024, les premières conséquences concrètes de ces coupes budgétaires se faisaient sentir pour les opérateurs nationaux. La direction de La Colline a annoncé ainsi son intention de « revenir » sur l'accord d'entreprise (évoquant même une possible dénonciation) afin notamment de revoir les conditions de rémunération des salarié-es embauché-es en CDD. L'Opéra annonçait ne plus vouloir appliquer l'accord sur le droit syndical, signé en 1991 (ce qu'elle a dû *in fine* faire, après que nous ayons adressé un courrier cosigné avec FO et la CFDT). Des alertes émanaient également de la part de notre section syndicale de l'Opéra-Comique. Ce sont donc bel et bien les salarié-es qui vont faire les frais de cette austérité budgétaire.

3) ... que les collectivités locales ne peuvent pas compenser

L'un des enjeux du plan « Mieux Produire, Mieux Diffuser » est d'impliquer davantage les collectivités territoriales dans le financement du spectacle vivant (alors même qu'elles y contribuent déjà pour deux tiers). Le principe est le suivant : pour 1 € engagé par l'État, les collectivités doivent s'engager à mettre 1 € aussi sur la table. Cela n'est pas sans rappeler les « pactes culturels¹ », initiés il y a de cela dix ans par Fleur Pellerin, alors ministre de la Culture. À ceci près qu'ici, dans le cadre du plan « MPMD », les collectivités territoriales sont invitées à mettre au pot pour compléter un financement de l'État bien insuffisant au regard des enjeux du secteur. En avril 2024, Rachida Dati a donc annoncé que le plan « MPMD », de par les financements croisés, serait donc doté de 22 millions d'euros au total.

Parallèlement à cette annonce, nous apprenions que le département de la Haute-Garonne retirait 80% de la subvention du Théâtre de la Cité, Centre Dramatique National (CDN) de Toulouse, tandis que la Maison des Arts (MAC) de Créteil se voyait amputée de 150 000 € par le Val-de-Marne. Et ce ne sont pas les seules collectivités à faire de même. À ce sujet, nous manquons cruellement de données consolidées au niveau national, qui permettent d'établir une cartographie fine des baisses de financements dans les collectivités. Si les annonces de certaines collectivités ont fait du bruit (comme la région Auvergne-Rhône-Alpes, où le fait du « prince » Wauquiez a conduit à des diminutions /

suppressions massives de subventions², pour un motif purement politique, ou les Pays de la Loire, dont l'exécutif a choisi de réaffecter les dotations au patrimoine ou au Puy du Fou), nous savons que dans de nombreuses collectivités, cela se fait de manière plus subtile, moins visible, et nous peinons à mesurer l'ampleur des dégâts.

Mais alors que les collectivités territoriales voient leurs dotations diminuer depuis plusieurs années, alors que Bercy annonce un nouveau tour de vis qui devrait les viser principalement, le plan « MPMD » ne sera certainement pas de nature à compenser les difficultés des collectivités, qui doivent assumer un large éventail de dépenses parmi lesquelles la culture est souvent la première branche à être sciée.

D) Le néolibéralisme à l'œuvre dans nos secteurs



Face à un État faible pour réguler tout un secteur, nous n'avons pu que constater la montée en puissance du capitalisme et du néolibéralisme dans nos secteurs.

Dans le spectacle vivant privé, Fimalac (propriété de Marc Ladreit de Lacharrière, 28^e fortune française) poursuit son expansion tant horizontale (en rachetant des salles de spectacle, au nombre de 31 actuellement dans son escarcelle), que verticale (en développant des activités à différents échelons de la filière : production, *booking*, billetterie, etc.) Mais Fimalac n'est pas le seul groupe privé à développer un appétit aiguisé : Live Nation, Vivendi (via sa filiale Olympia Productions), Universal sont autant de groupes aux assises capitalistiques considérables et qui partent à l'assaut du secteur. Et ce phénomène de concentration dépasse le seul champ du spectacle vivant, puisque nous observons que ces mêmes groupes possèdent également des entreprises de presse, ainsi que des entreprises de radio-télédiffusion. Citons le seul exemple de Vivendi, propriété de Vincent Bolloré (celui-là même qui vient d'être mis en examen pour abus de biens sociaux), 8^e fortune française, qui, à coups d'Offres Publiques d'Achat (OPA) agressives, se façonne un bastion dans le champ de la production et de la diffusion de contenus, aux seules fins de servir son idéologie d'une France blanche, catholique, réactionnaire. Vivendi Villages, filiale dédiée au spectacle vivant, possède ainsi 11 festivals (en Europe) et deux salles à Paris (le théâtre de l'Œuvre et l'Olympia), tout en étant propriétaire de la

1. Ces pactes visaient à sécuriser pour une période de trois ans les subventions culturelles de l'État dans un territoire donné (ville, intercommunalité, département) à la condition que la collectivité territoriale signataire en fasse de même.

2. Ce qui avait conduit à des lettres ouvertes adressées à Wauquiez ainsi que des rassemblements devant le Conseil régional, auxquels la section AURA a pris part.

solution de billetterie See Tickets. Citons aussi pêle-mêle dans la galaxie Bolloré : le groupe Canal+, le groupe Prisma Presse, le groupe Lagardère (citons au passage le combat mené par nos camarades du SNJ-CGT lors du rachat du *Journal du Dimanche* [JDD] par Bolloré à l'été 2023), Dailymotion, Hachette Livres, Havas, géant de la publicité, etc. Nombre de ces groupes se positionnent aussi via des délégations de service public pour gérer des établissements, principalement dans le réseau des théâtres de ville et bien évidemment des Zénith (dont le cahier des charges prévoyait dès leur création une gestion via des Délégations de Service Public [DSP]).

La menace qui pèse sur la diversité artistique est donc réelle, d'autant plus face à un secteur public en perte de vitesse, ainsi que nous l'avons évoqué plus haut. En effet, plutôt que de réguler le secteur, les pouvoirs publics font le choix au contraire de miser sur les « passerelles public / privé », ainsi que le prévoit encore une fois le plan « MPDP » (comme évoqué plus haut). Nous pouvons citer la Comédie de Caen, CDN qui lors de la saison 2022-2023 a coproduit un spectacle, mis en scène par le directeur de l'époque (Marcial Di Fonzo Bo) avec le Théâtre de la Porte Saint-Martin (propriété de Fimalac). Citons également le Théâtre national de la Colline, qui sur la saison 2023-2024 a coproduit un spectacle avec le Théâtre Marigny (propriété encore une fois de Fimalac). Ceci soulève nombre d'interrogations sur les conditions de travail, à commencer par l'articulation entre deux conventions collectives aux termes différents. Mais cela interroge avant toute chose sur le sens même du service public, tant les missions confiées via des cahiers des charges différent de celles d'un théâtre privé, qui, par essence, n'a pas de cahier des charges et donc d'obligation en matière de création, d'accessibilité financière de la billetterie, d'éducation artistique et culturelle, de médiation, etc.

L'esprit de prédation qui anime ces groupes privés peut aussi avoir des conséquences graves pour l'emploi. L'année 2022 a ainsi été marquée par le rachat du Lido à la Sodexo par le groupe Accor, géant mondial de l'hôtellerie. Pour se transformer en « Lido2Paris », avec Jean-Luc Choplin à la direction artistique (dont toute la carrière s'est faite dans le spectacle vivant public avant de céder aux sirènes du privé), un mal-nommé « plan de sauvegarde de l'emploi », suivi de près par le SYNPTAC-CGT, a été signé à l'été 2022, avec au passage 100 % de l'équipe artistique licenciée, un certain nombre de fonctions dites « support » sacrifiées, et un établissement qui est tombé sous le seuil des 50 salarié-es en équivalent temps plein. Le SYNPTAC-CGT avait été à l'initiative (aux côtés du SFA et de la fédération) d'une mobilisation à ce sujet (conférence de presse, *happening* sur les Champs-Élysées, interpellation de la Mairie de Paris, etc.) Mais ce cabaret phare de la place parisienne, à la renommée internationale, a bel et bien cédé la place à une salle de comédies musicales, par la seule volonté d'un groupe privé.

L'époque est inquiétante pour nos secteurs et nos métiers. Pour autant, le SYNPTAC-CGT a toujours répondu présent face à ces enjeux et n'a cessé d'œuvrer sur les trois dernières années pour défendre les intérêts des personnels technique, administratif et d'accueil du spectacle vivant.

II. Action revendicative du SYNPTAC-CGT, rapport de force et lutte

Le SYNPTAC-CGT a évolué en trois ans, accueilli et redynamisé la syndicalisation de nouveaux-elles adhérent-es, ouvert la porte à de nouvelles dynamiques militantes, travaillé au sein du Bureau national et du Secrétariat national à faire monter en responsabilité de nouvelles personnes et développé des commissions de travail constructives, encore inégales dans leurs succès, mais signe d'une vitalité syndicale à prolonger.

Alors que le mandat 2018-2021 s'était achevé dans des conditions difficiles au sein du SYNPTAC-CGT, ainsi que l'avait souligné le précédent rapport d'activité, nous pouvons nous satisfaire qu'une forme de sérénité ait été retrouvée dans l'équipe permanente du syndicat. Ainsi, à l'issue du précédent congrès, Patrice Massé a été élu Secrétaire général, aux côtés de Nathalie Sérane et Claire Serre-Combe, Secrétaires générales adjointes. En décembre 2023, Claire a été élue Secrétaire générale, Patrice devenant adjoint. L'équipe permanente a également été rejointe par Erika Sauerbronn, en qualité de Secrétaire nationale, en mai 2024. Le SYNPTAC-CGT compte donc en fin de mandat cinq salariées : Claire, Nathalie et Erika, aux côtés de Véronique et Isabelle.

Avant de rentrer dans le détail, il convient de poser le constat suivant : nous avons été dans l'incapacité de mettre en œuvre de manière suivie certaines de nos orientations en matière d'organisation interne (animation des commissions de travail, développement des formations en région, tenue de la permanence sociale, etc.) pour deux raisons principales :

- ✓ l'actualité politique, qui à de nombreuses reprises est venue percuter notre feuille de route ;
- ✓ le manque de militant-es suffisamment investi-es en interne (cf. ce qui est dit plus haut sur la surcharge de travail), faisant peser les « tâches » militantes sur un nombre restreint de camarades.

A) Créer les conditions d'un rapport de force



1) Photographie de l'état de nos forces militantes

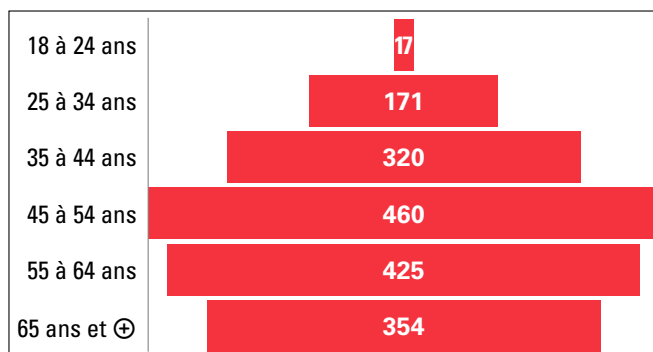
La première force d'une organisation syndicale est le nombre de ses adhérent-es. Les mobilisations (2021) et occupations de lieux de spectacle, ainsi que les mouvements contre la réforme des retraites, ont permis l'arrivée de nouveaux-elles adhérent-es. Comme le montre notre rapport d'orga, le SYNPTAC-CGT a repris une courbe de progression et a dépassé le cap des 1700 adhérent-es. En l'espace de trois ans, nous en avons gagné 131. Voici un tableau comparant la progression sur ces trois années :

	Effectifs 2020	Effectifs 2023
Total	1 616	1 747
Hommes	1 004	1 074
Femmes	612	673

Cette progression s'inscrit dans le cadre d'une dynamique globale, la fédération CGT du spectacle ayant également augmenté son vivier d'adhérent-es sur la même période, traduisant ainsi un intérêt grandissant des professionnel·les de nos secteurs pour le syndicalisme (la CGT dans son ensemble n'étant pas hélas sur la même dynamique, son nombre d'adhérent-es s'érodant année après année).

Nous avons constaté, lors du mandat précédent, un regain d'adhésions dans le contexte de la crise sanitaire. Cette progression s'est poursuivie et nous pourrions dire, de manière cynique, que le gouvernement a été notre meilleur allié (bien malgré lui, tant celui-ci méprise les corps intermédiaires). La réforme des retraites a contribué à restaurer l'image d'un syndicalisme de combat, caisse de résonance des revendications des travailleuses et travailleurs.

Pour autant, si le nombre d'adhérent-es a augmenté, qu'en est-il du nombre de militant-es, c'est-à-dire de personnes actives au sein du syndicat ? Il est difficile de quantifier leur nombre, au-delà de nos élu·es et mandaté·es, clairement identifié·es. Là est un enjeu majeur : susciter l'envie de s'impliquer plus fortement dans la vie du SYNPTAC-CGT et dans la prise de responsabilité, afin d'assurer le renouvellement générationnel du vivier militant. La pyramide des âges ci-dessous illustre cette nécessité.



Pyramide des âges

2) Former et informer

Lors du mandat qui s'achève, le SYNPTAC-CGT a poursuivi et développé sa politique de formation des adhérent-es. Ainsi, nous organisons depuis ce mandat deux sessions de formation par an, sur cinq jours, au centre de formation confédérale Benoît Frachon. Ces sessions, qui réunissent à chaque fois entre 8 et 12 camarades, sont l'occasion de présenter le fonctionnement de notre organisation, ainsi que de permettre aux stagiaires d'appréhender l'environnement juridique et social dans lequel nous travaillons. Ces formations sont aussi l'occasion de « repérer » des militant-es que nous pouvons spécifiquement accompagner dans la prise de responsabilité, que ce soit au sein de leur entreprise ou au sein du syndicat. Nous pouvons également nous satisfaire que l'équipe des formateurs et formatrices ait été renforcée au cours de l'année 2024,

puisque cette équipe est dorénavant composée de trois militant-es (contre un auparavant) qui assurent l'animation des formations. La formation nationale s'est également enrichie d'un nouveau module (« Lutter contre les idées d'extrême droite », avec le concours du collectif confédéral) et son déroulé a été revu pour plus de cohérence dans l'enchaînement des modules.

Alors que nous ambitionnions de développer les formations en région, sur un format plus court, cela n'a pas pu être fait. Nous pouvons toutefois citer la section des Pays de la Loire, qui lors de ses réunions mensuelles propose des formations courtes (2 à 3 heures) sur un thème précis (lecture d'une fiche de paie, droits sociaux, etc.)

Le syndicat a aussi poursuivi ses actions d'information à l'attention de ses adhérent-es, et au-delà. Nous avons continué à publier trimestriellement notre revue *Coulisses*, envoyée à l'ensemble de nos adhérent-es. Une lettre d'information mensuelle est venue compléter cette parution, lettre envoyée uniquement à nos adhérent-es (à noter au passage que nous avons près de 300 adhérent-es pour lesquelles nous n'avons pas d'adresse électronique enregistrée). Avec un taux d'ouverture qui oscille entre 40 et 50 % (avec des pics à plus de 60 % en fonction des sujets : mobilisation contre la réforme des retraites, assurance chômage), nous pouvons affirmer que cet outil suscite un intérêt certain auprès des destinataires. En plus de ces parutions, nous avons également créé des fiches pratiques, mises à disposition de l'ensemble de nos adhérent-es (droit de grève, etc.)

Nous avons également renforcé notre présence sur les réseaux sociaux :

- ✓ Page Facebook : nous avons gagné près de 400 abonné·es sur la période écoulée. Les couvertures de publication sont en moyenne de 6000 par mois (c'est-à-dire le nombre de personnes qui ont vu au moins une fois l'une de nos publications). Au moment de la mobilisation contre la réforme des retraites, nous avons atteint un pic de 15 000. Toutefois, on constate un certain déclin dans la fréquentation de notre page Facebook, à imputer à l'outil en lui-même, ce réseau n'ayant plus autant le vent en poupe que par le passé ;
- ✓ Compte X (anciennement Twitter) : ce compte a été créé en février 2022 et compte 482 abonné·es, soit une audience restreinte ;
- ✓ Chaîne YouTube : elle a été créée en janvier 2023, alors que nous venions de créer notre première « carte de vœux » sous forme de vidéo. Celle-ci nous permet de diffuser des vidéos didactiques (décryptage de l'accord du 27 octobre 2023 relatif aux annexes XIII et X, décryptage des coupes budgétaires, etc.) que nous relayons ensuite sur les réseaux sociaux.

Régulièrement des interrogations se posent quant à l'utilisation d'outils proposés par les GAFAM¹ pour notre communication (notamment après le rachat de Twitter par Elon Musk, milliardaire américain profondément antisyndical). Si nous veillons dorénavant à utiliser pour nos outils de communication interne au syndicat des solutions libres (quand cela est possible), pour la communication dite « grand public », l'alternative semble, en l'état actuel des choses, difficile à trouver (à moins de se résigner à une confidentialité qui

1. Du nom des « géants » du net : Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft.

nous éloignerait de notre objectif de toucher un maximum de salarié-es de nos secteurs).

Enfin, la question s'est aussi posée de savoir quel outil mettre en place pour favoriser la communication interne du syndicat, au sein de ses instances (CSN, BN et SN). Nous avons dû repousser la mise en place d'outils dédiés du fait des limites informatiques qui étaient les nôtres (nos bureaux n'ont accès à la fibre que depuis début 2023...) En attendant, un Discord a été mis en place, qui n'a pas rencontré le succès escompté. L'objectif était de disposer d'un espace où partager des documents, mais le réflexe de le tenir à jour et de le consulter n'est pas là. Sur la fin du mandat, la réflexion a été reprise et, à l'heure où ces lignes sont rédigées, nous sommes en train de mettre en place un *cloud* (sur une solution libre) qui permettra à nos militant-es en responsabilité et / ou participant à nos commissions de travail, de déposer ou consulter des documents.

3) Accompagner nos élu-es, nos délégué-es syndicaux et nos responsables de région

Les conditions de création d'un rapport de force passent par un accompagnement constant de nos différent-es mandaté-es. Comme nous l'avons déjà dit, la période est difficile, et nos élu-es au sein des CSE ou nos DS sont en première ligne dans les luttes dans les entreprises, et souvent les premières victimes des tentatives d'intimidations patronales (quand il n'est pas purement et simplement question de discrimination syndicale). Il est de la responsabilité du SYNPTAC-CGT d'être à leurs côtés.

Bien entendu, conformément à nos statuts, nous avons continué d'inviter les militant-es concerné-es à participer à nos réunions de CSN, deux fois par an. Sur deux jours, ces réunions permettent d'échanger sur l'actualité politique et sociale du pays (et pas que), ainsi que sur l'actualité de nos secteurs d'activité, mais également de faire du lien entre militant-es. Toutefois, nous constatons et déplorons la faible participation à cette instance phare du syndicat (nous n'avons jamais dépassé les 40 participant-es, membres du BN compris-es). Cela interroge : est-ce par manque d'intérêt envers le syndicat ? Ou est-ce plutôt parce qu'il est de plus en plus compliqué pour nos mandaté-es de participer à cette instance, et donc de s'absenter deux jours de leur entreprise, alors que beaucoup croulent sous le travail ? Nous ne sommes pas allé-es au bout de cette réflexion, qui devra être parmi les priorités du futur mandat.

Fort-es du constat que le CSN ne suffit pas en soi à faire du lien, nous avons pris l'initiative, à la faveur de la mobilisation contre la réforme des retraites, d'organiser une visio mensuelle avec les membres du CSN. L'objectif initial était de construire la mobilisation. Celle-ci finie, nous avons fait le choix de poursuivre ces échanges, tant ils répondent à un besoin de nos élu-es des CSE et de nos DS d'échanger entre eux et elles, de croiser les problématiques, de partager des outils, des conseils pratiques, etc. Cela est particulièrement crucial pour nourrir le travail que fournit le syndicat au niveau des négociations de branche et dans les échanges avec les tutelles. Ces visio réunissent en moyenne entre 15 et 20 participant-es à chaque fois. Toutefois, nous avons encore beaucoup trop d'élu-es et de DS dont nous sommes éloigné-es, malgré la mise en place de cet outil.

Enfin, nous avons repris les visites sur le terrain, soit à l'occasion de la tenue des élections professionnelles (organisation de rencontres avec les salarié-es d'une structure et négociation du PAP) ou d'événements (exemple : les BIS de Nantes), soit en provoquant ces déplacements en dehors de tout agenda extérieur au syndicat. Un plan de visites syndicales a donc été organisé, qui nous a conduit aux quatre coins de la France, et nous a permis de rencontrer de manière informelle et conviviale nos adhérent-es dans les différentes régions. Cette représentativité et ce renouveau du nombre d'entreprises ou nous sommes présent-es n'est certainement pas sans lien avec le plan de visites de nos militant-es et bases syndicales que nous avons mis en place tout au long de ce mandat. Rhône-Alpes (Opéra de Lyon, Comédie de Saint-Étienne, Théâtre National Populaire de Villeurbanne [TNP], MC2 de Grenoble), Hauts-de-France (Villeneuve-d'Ascq, Calais, Roubaix), Normandie (Opéra et CDN de Rouen), Limousin (CDN de Limoges, Scène Nationale d'Aubusson), Sud Paca (La Criée, Le Zef, CDN de Nice), Bourgogne-Franche-Comté (Scène Nationale de Montbéliard), etc.

Au sujet des régions, l'année 2023 aura enfin vu l'organisation de la région Île-de-France, plus gros bassin d'emplois dans nos secteurs, avec l'élection d'un bureau qui a pour mission d'animer cette section régionale. Pour les autres régions, leur dynamisme varie beaucoup. Si nous pouvons citer Sud Paca, AURA, Poitou-Charentes et les Pays de la Loire, où l'organisation interne est structurée et répartie entre plusieurs militant-es, d'autres régions ne reposent que sur un nombre trop restreint de militant-es (quand il n'y a pas qu'un-e seul-e militant-e d'investi-e), ce qui est source d'épuisement et ne permet bien évidemment pas de faire du déploiement syndical. À noter que plusieurs régions ne sont pas / plus organisées : la Bretagne, le Centre-Val-de-Loire (où une SeLF a été organisée début 2024 avec le concours de camarades du SYNPTAC-CGT), la Corse (où nous n'avons qu'un adhérent). Dans tous les cas, il est important de saluer l'investissement de nos militant-es sur le terrain, pour que vive le syndicat au plus près des travailleur-ses.

B) Renforcer la légitimité du SYNPTAC-CGT



1) Les élections professionnelles, « le nerf de la guerre »

L'année 2024 marque la fin d'un cycle électoral, puisqu'à la fin de l'année auront lieu les élections dans les Très Petites Entreprises¹ (TPE). Voici pour rappel le poids de

1. Pour rappel, tous les 4 ans, une mesure d'audience syndicale est prononcée sur la base des élections professionnelles enregistrées branche par branche sur les quatre années écoulées, auxquelles s'ajoutent les résultats aux élections TPE (qui ont lieu tous les quatre ans).

la CGT dans les trois branches où le SYNPTAC-CGT est présent :

- ✓ CCNEAC : 77,19%
- ✓ CCNESPVS : 71,14%
- ✓ CCNETSCE : 17,13%

Nous n'avons eu de cesse, lors des trois dernières années, de renforcer et développer notre position dans les entreprises, comme en atteste le tableau ci-dessous¹.

	2022	2023	2024 (arrêté au 31 mai)
Nombre de PAP négociés	80	136	41
Nombre de listes déposées au 1 ^{er} tour des élections CSE	19	57	27
Nombre de DS (re)désigné-es	11	42	23

Toutefois, ce développement est contrasté. Si nous parvenons à rayonner fortement dans le spectacle vivant public et dans une moindre mesure dans le spectacle vivant privé (secteur dans lequel il est de plus en plus difficile de déposer des listes au premier tour), en revanche nous sommes très clairement dans une position de faiblesse dans la prestation technique au service de la création, faiblesse que nous n'arrivons pas à contrer (bien que nous soyons très investi-es dans les négociations de branche, nous reviendrons dessus). Plusieurs facteurs l'expliquent :

- ✓ Le périmètre très étendu de cette branche, au sein duquel le spectacle vivant n'occupe pas la place la plus importante;
- ✓ Des difficultés à accéder aux négociations des PAP des entreprises qui dépassent le seuil de 11 salarié-es, ces entreprises préférant inviter les UD ou les UL autour de la table (bien que certaines d'entre elles connaissent parfaitement l'existence du SYNPTAC-CGT). Il est rare que nous recevions des invitations à négocier;
- ✓ Et donc l'impossibilité de déposer des listes aux premiers tours.

Du côté du secteur privé du spectacle vivant, nous sommes représenté-es uniquement dans cinq structures², ce qui permet de mesurer l'importance des élections TPE dans le calcul de l'audience dans cette branche (alors que beaucoup de salarié-es intermittent-es peinent dans ce secteur à intégrer les collèges électoraux).

Enfin, pour ce qui est du secteur public, il s'agit clairement du « bastion » du syndicat, puisque nous sommes

1. À noter que la variation des chiffres d'une année sur l'autre ne traduit pas une hausse ou baisse d'activité du SYNPTAC-CGT, dans la mesure où nous sommes tributaires des cycles électoraux dans les entreprises (2, 3 ou 4 ans), avec beaucoup de renouvellements de CSE qui ont eu lieu en même temps, du fait des ordonnances Macron.

2. Le Lido2Paris, Crazy Horse, Moulin Rouge. À noter que nous avons aussi des sections dans le champ privé au Théâtre des Champs-Élysées (TCE) et à Montpellier Events, deux structures qui ne comptent néanmoins pas dans la représentativité de la branche (le TCE ayant son propre accord d'entreprise et Montpellier Events dépendant de la convention collective dite SYNTÉC).

représenté-es dans 112 structures, principalement dans les labels de la décentralisation, avec 42 nouveaux-elles DS mandaté-es sur les trois dernières années (ce ne sont pas forcément que de nouvelles sections, mais également des personnes qui ont succédé aux DS sortants).

Hors périmètre des branches, il convient de relever que nous sommes aussi représenté-es via des sections syndicales au sein des opérateurs nationaux : nous avons enregistré de fortes progressions au Théâtre national de l'Odéon (où nous avons frôlé les 50%), au Théâtre national de la Colline, à la Comédie-Française et à l'Opéra-Comique (où nous avons rouvert des sections syndicales). Nous sommes toujours représenté-es également sous forme de section à la Philharmonie – Cité de la Musique de Paris, à l'Établissement Public et du Parc de la Grande Halle de la Villette, ainsi qu'à l'Opéra National de Paris (où nous avons hélas réalisé un score alarmant lors des dernières élections qui se sont tenues début 2024 : en effet, la CGT ne pèse plus que 17%, là où nous étions majoritaires il y a plus de dix ans en arrière).

Le suivi des élections professionnelles correspond donc à une part très importante de l'activité quotidienne du syndicat (activité de laquelle dépend une part très importante de nos financements, puisque les aides au paritarisme que nous percevons sont indexées sur notre poids électoral). Afin d'améliorer ce suivi, nous avons mis en place des points mensuels au sein de l'équipe permanente et avons amélioré notre tableau de recensement des élections :

- ✓ pour « réduire les trous dans la raquette » et avoir la vision la plus exhaustive possible de l'actualité des élections professionnelles dans les entreprises de nos secteurs;
- ✓ et pour avoir un aperçu en temps réel de notre progression en termes d'audience syndicale dans les structures où nous avons déposé des listes.

Nous avons également procédé à une refonte graphique de nos appels à candidatures (diffusés aux salarié-es des entreprises dans lesquelles nous n'avons pas d'adhérent-es) et de nos modèles de professions de foi.

2) Tisser des ponts avec la profession en renforçant notre visibilité

Nous avons continué d'œuvrer pour renforcer la présence du syndicat dans les grands événements phares de notre profession, en participant notamment à un certain nombre de tables-rondes :

- ✓ BIS de Nantes : participation à des débats lors des éditions 2023 et 2024;
- ✓ Festival d'Avignon : participation en 2023 au forum « Travailler dans le spectacle! », sur invitation de l'Agence Nationale de la Recherche et de Thalie Santé;
- ✓ Forum « Entreprendre dans la culture » en Nouvelle-Aquitaine, en 2023;
- ✓ Printemps de Bourges : participation à un débat sur la place des femmes dans le secteur des musiques actuelles en 2024;
- ✓ JTSE : participation à un débat lors de l'édition 2023, à l'invitation de la revue AS;
- ✓ Journée professionnelle sur la prévention des risques dans le spectacle vivant, en marge des Nuits de Fourvière, en 2024.

Ajoutons à cela, la contribution du syndicat à un ouvrage collectif, dirigé par Thierry Teboul, directeur général de l'AFDAS, autour des enjeux du management dans la culture (à paraître en juillet 2024).

Ces actions sont très importantes puisqu'elles permettent d'asseoir la légitimité du syndicat comme étant LE syndicat de référence, quand il est question des personnels technique, administratif et d'accueil du spectacle vivant, et de tisser des ponts avec les collectifs et autres associations qui gravitent autour de nos métiers. Nous avons ainsi noué des relations avec l'association LAPAS (qui regroupe le personnel administratif des équipes artistiques indépendantes) ainsi que le collectif des régisseur-ses (qui regroupe principalement des régisseurs et régisseuses de production dans le secteur des musiques actuelles), afin d'élaborer des revendications communes, que seul le SYNPTAC-CGT est à même de défendre dans les négociations collectives.

Nous pouvons également nous féliciter d'intervenir à nouveau dans les formations du Centre national de Formation Professionnelle aux Techniques du Spectacle (CFPTS) autour des questions de droit du travail et de droits sociaux (quatre sessions sur l'année 2023-2024). Du côté de Lyon, sous l'impulsion du SYNPTAC-CGT, du SFA et du SNMS, des modules de formation vont bientôt avoir lieu également à l'ENSATT. Cela nous permet ainsi d'être identifié-es par les futur-es professionnel-les de nos secteurs, comme étant l'interlocuteur de référence pour défendre les intérêts de la profession et vers qui se tourner en cas de difficultés.

C) Lutte pour nos salaires, nos conditions de travail et nos droits sociaux, des branches aux entreprises



1) Sale temps pour les accords d'entreprise

En 2017, lors de l'entrée en vigueur des ordonnances Macron qui parachevaient les dispositions de la loi travail de 2016 en matière de renversement de la hiérarchie des normes, la CGT dans son ensemble s'était élevée contre ces textes, en pointant les dangers qu'ils représentaient pour la protection des salarié-es dans le droit du travail. Quelques années plus tard, nos craintes furent hélas confirmées par un phénomène grandissant dans la branche des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC). En effet, un certain nombre d'établissements labellisés (CDN et SN, principalement) ont fait l'objet de révision de leur accord d'entreprise, quand il ne s'agissait pas purement et simplement d'une dénonciation de celui-ci (SN du Moulin du Roc à Niort, CNAC à Châlons-en-Champagne, L'Arc, SN du Creusot). L'immense majorité de ces accords a été signée lors du passage aux 35 heures à la toute fin des années 90, accords

enrichis année après année de clauses améliorant les dispositions de la CCNEAC (notamment sur la modulation annuelle du temps de travail, le nombre de jours de congés payés et les salaires). Sous prétexte de « toilettagage juridique » (car ces accords pouvaient renvoyer en partie à des articles du Code du travail abrogés depuis, ce que nous ne contestons pas), il s'agit en réalité de « ratiboiser » les droits des salarié-es, en tentant de revenir à un alignement avec les dispositions de l'accord de branche. Nous avons même été alerté-es, dans un cas unique à ce jour, d'une tentative de déroger à la convention collective nationale par le biais d'un accord soumis à référendum dans une compagnie comptant moins de 11 salarié-es en ETP. Fort heureusement, les salarié-es s'y sont opposé-es et la direction n'a eu d'autre choix que de jeter son projet d'accord.

Pourquoi ces révisions / dénonciations, qui ont fait l'objet d'une déclaration du syndicat lors d'une CPPNI en juin 2023? Des échos officiels laissent apparaître qu'il s'agirait de consignes émanant des tutelles, qui somment les lieux de mieux maîtriser le fameux « Théâtre en Ordre de Marche » (TOM), autrement dit, de compresser les coûts de fonctionnement. À ce sujet, le SYNPTAC-CGT a porté officiellement la revendication auprès de la DGCA, dans sa note « Mieux Produire, Mieux Diffuser... pour mieux travailler? » (octobre 2023), de revoir le mode de calcul du TOM tel que présenté dans les tableaux UNIDO¹.

Partout où cela a été le cas, nous avons accompagné nos élu-es et DS dans la renégociation, en veillant à défendre les droits conquis dans les accords d'entreprise. Nous refusons fermement que les salarié-es soient la variable d'ajustement budgétaire dans la crise économique que traversent les labels du spectacle vivant, crise dont les tutelles, ministère de la Culture en tête, assument une immense part de responsabilité (cf. ce qui a été écrit plus haut au sujet de la situation dans les opérateurs nationaux).

Cette « mode » des révisions d'accord d'entreprise renvoie à la nécessité de nommer des DS partout où cela est possible, les modalités de négociation étant dans ce cas plus sécurisées qu'en l'absence de représentation syndicale dans la structure.

2) Une recomposition des accords de branche

Le tableau en annexe 2 présente l'activité qui a été celle des trois branches dans lesquelles nous sommes représentatif-ves sur les trois dernières années.

Dans le champ de la CCNEAC, hormis les signatures d'un accord concernant la classification des emplois dans la filière communication et administration (et qui a permis d'intégrer des nouvelles responsabilités demandées aux métiers concernés, et donc de revoir à la hausse certains salaires), après presque six ans de négociation et d'un accord visant à agir contre les violences et harcèlement sexistes et sexuels, nous ne pouvons que déplorer une certaine atonie (preuve s'il en est, le dernier rapport de branche, dont la réalisation incombe au collège employeurs, date de 2021...)

1. Il s'agit de tableaux de bord budgétaires que les CDN et les Scènes nationales ont l'obligation d'adresser aux tutelles une fois par an et qui font apparaître la part du budget affecté à l'ordre de marche et la part affectée au « disponible artistique », également nommé de manière abusive « marge artistique », comme si certaines activités d'un établissement dont la mission première est de produire, diffuser et accueillir des spectacles ne pouvaient être affectées à de l'artistique...

Un temps considérable fut consacré aux Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), sur lesquelles nous allons revenir, et l'élaboration d'un agenda social (soit l'inscription à l'ordre du jour de la branche de thèmes de négociation) a été l'objet de tension, notamment dans le camp patronal. Finalement, nous sommes parvenu·es à une entente, et au printemps 2024, les négociations thématiques ont repris (production du rapport de branche, révision des dispositions relatives aux forfaits-jours¹, classification des emplois²), mais de manière très laborieuse (les employeurs « chipotant » sur absolument tout et étant encore une fois très divisés entre eux).

Du côté du secteur privé du spectacle vivant, les discussions lors de l'année 2022 ont essentiellement tourné autour de la demande du collège patronal de prolonger l'accord « Activité Partielle de Longue Durée » (APLD), au motif de la hausse du coût des fluides qui faisait suite à la crise sanitaire. Nous avons refusé de signer cet accord, qui nous paraissait être un dévoiement de ce qu'est une APLD, d'autant plus que les salarié·es intermittent·es sont exclu·es de ce dispositif. À noter que quand nous avons demandé aux employeurs de nous fournir un bilan exhaustif des structures qui ont eu recours à l'APLD, ceux-ci ont été incapables de nous en fournir un que l'on peut qualifier de sérieux, attestant bien de notre intuition quant au fait que la demande du collège patronal se basait davantage sur des craintes que sur des faits concrets. Une part importante de la négociation a ensuite été consacrée à un accord pour agir contre les violences et harcèlement sexistes et sexuels, signé fin 2023. Un grand chantier de refonte de l'accord de branche a également été initié en 2023, qui n'est pas abouti à ce jour. Alors que la convention actuelle n'est qu'une juxtaposition des accords antérieurs à 2012 (année de signature de la convention), l'objectif est d'aboutir à un accord qui en lieu et place d'une organisation par annexes esthétiques ou type d'entreprises³, à une organisation par métiers, pour ramener de la cohérence notamment dans les rémunérations.

Enfin, dans le champ des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, il convient tout d'abord de dire que nous avons fait le choix de ne plus siéger pendant plus d'un an au sein de la commission paritaire d'attribution du label « prestataires du spectacle vivant » pour dénoncer l'impotisme de ce dispositif. Ce label, mis en place dans un premier temps pour cerner le champ des prestataires de services et valoriser certains d'entre eux appliquant les règles sociales pour lutter contre une concurrence déloyale, devrait être gratuit et géré en toute indépendance par les partenaires sociaux, sous le contrôle de la puissance publique. En effet, nous constatons un certain manque de transparence de cette commission, puisqu'il est par exemple impossible pour les

organisations qui y siègent d'accéder aux dossiers de demande afin de pouvoir les étudier ! Pour ce qui est de l'activité de la CPPNI, un important chantier de refonte a été entamé fin 2023 (non-abouti à ce jour) pour élargir la branche aux propriétaires exploitants de chapiteaux, aux agences de mannequin et aux agences événementielles, suite aux arrêtés de fusions de branches. Il ressort que l'objectif des employeurs est simple : revenir sur les quelques droits mieux-disants dans la branche, pour les aligner sur le Code du travail, soit être moins-disant que l'accord actuel ! Les employeurs souhaitent notamment élargir la liste des fonctions pour lesquelles le recours au CDD d'Usage est autorisé, les privant ainsi de la prime de précarité, mais sans pour autant revendiquer que les salarié·es concerné·es puissent accéder à l'annexe VIII de l'assurance chômage ! Nous y sommes bien évidemment opposé·es, mais rappelons que, dans cette branche, la CFDT pèse plus de 50 % et qu'elle est donc en position de signer, seule, un nouvel accord...

3) La bataille pour nos salaires

Avec pas moins de six revalorisations du SMIC depuis 2022, dans un contexte de forte inflation (comme nous l'avons déjà pointé plus haut), il va sans dire que le thème des salaires a été majeur lors de la période écoulée (et nous ne doutons pas qu'il le sera encore à l'avenir).

L'enjeu est de réussir à articuler les négociations de branche avec les négociations dans les entreprises, afin de créer un rapport de force qui nous soit favorable. Ce que nous échouons à faire pour l'instant. Sans pression venant du terrain, nous ne parviendrons pas à obtenir des accords de branche sur les salaires qui soient à la hauteur des attentes des salarié·es. C'est pour cela que nous avons acté à l'issue de notre BN de janvier 2024 de lancer une campagne sur les salaires, en appelant à la tenue d'AG sur ce thème, pour initier une mobilisation d'ampleur sur le sujet. Mais c'était sans compter sur les coupes budgétaires annoncées en février 2024, qui sont venues balayer cette mobilisation (qui doit pourtant rester prioritaire).

À noter que dans la branche de la CCNEAC, les minima sont à plusieurs reprises tombés en-dessous du SMIC (ce qui a valu à la branche un courrier du ministère du Travail en novembre 2023, menaçant les employeurs de revenir sur les allègements de cotisations sociales dont ils bénéficient au détriment des salarié·es-pour les rémunérations inférieures à 1,5 fois le SMIC avant que nous soyons – organisations patronales et syndicales – convoquées à la Direction Général du Travail (DGT) le 30 mai 2024 pour faire le point sur cette situation). Alors que le SYNPTAC-CGT n'a eu de cesse de revendiquer des augmentations en pourcentage, afin de respecter la cohérence de la grille (et donc de la classification), les employeurs ont fait le choix de procéder par paliers, en différenciant les augmentations en fonction du groupe hiérarchique, au prétexte d'augmenter davantage les plus faibles salaires. L'intention est louable mais... sans rapport de branche, nous sommes dans l'incapacité de dire combien de salarié·es sont concerné·es par cette « généreuse » mesure et nous observons pour les groupes intermédiaires (cadres-groupe 4 et technicien·nes / agent·es de maîtrise-groupes 5 à 7) un décrochage des salaires par rapport à l'inflation, et un « tassement » vers le SMIC.

Mais la situation morose dans la CCNEAC ne doit pas occulter les combats pour les salaires qui ont été menés

1. Thème pour lequel le SYNPTAC-CGT a fermement averti les employeurs qu'il était hors de question pour nous d'étendre ces dispositions à d'autres catégories d'emploi et que nous entendions, *a contrario*, davantage les encadrer.
2. Qui est une obligation de négociation quinquennale dans les branches.
3. Exploitants, producteurs et diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique; exploitants, producteurs et diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles; exploitants, producteurs et diffuseurs de spectacles de spectacles de cabaret; spectacles en tournée; spectacles de cirque; spectacles de bal avec ou sans orchestre.

dans un certain nombre de structures ces trois dernières années, où des augmentations ont pu être arrachées sous la menace de préavis de grève, voire de grève face à l'hermétisme des directions quant aux revendications salariales :

- ✓ Le CentQuatre-Paris : grève de 10 jours en janvier-février 2022 pour protester contre les salaires des technicien·nes intermittent·es (qui en 14 ans n'avaient fait l'objet que d'une revalorisation de dix centimes...) La direction a fini par lâcher ;
- ✓ Maison de la Culture de Bobigny : face au refus de la direction d'ouvrir la NAO (la dernière datant d'il y a 5 ans), les salarié·es sous la pression d'un préavis de grève en février 2022 ont arraché 10% d'augmentation !
- ✓ Opéra national de Lyon : à l'automne 2022, des débrayages de 30 minutes par jour sont décidés par les salarié·es. La direction finira par consentir à des hausses plus importantes ;
- ✓ Bonlieu, Scène Nationale d'Annecy (où nous n'étions pas représenté·es à l'époque, mais avions des intermittent·es parmi les salarié·es mobilisé·es) : grève surprise de 24 heures en octobre 2022. La direction accepta très rapidement, un montage de spectacle étant bloqué, d'augmenter de 10% les technicien·nes et 9% les régisseur·ses !
- ✓ La Coursive, Scène Nationale de La Rochelle, où les salarié·es intermittent·es ont lancé en décembre 2023 un mouvement de grève pour protester contre le choix unilatéral (et illégal) de la direction de ne plus appliquer la clause de l'accord d'entreprise prévoyant des revalorisations automatiques de salaires pour les salarié·es. Une intense négociation a eu lieu, assurée par nos représentant·es de la région Poitou-Charentes, qui ont réussi à arracher l'application de l'accord (avec rétroactivité) ainsi que des augmentations de salaire pour les intermittent·es.

Nous pouvons également citer des préavis de grève déposés à la MC2, Scène Nationale de Grenoble, au Théâtre des 13 Vents, CDN de Montpellier, au Domaine d'O, toujours à Montpellier, qui sont autant de témoignages de la grande tension qui existe dans nos secteurs autour des salaires. Sans oublier bien évidemment les luttes menées au sein des opérateurs nationaux (qui ne dépendent pas de la CCNEAC) :

- ✓ Théâtre national de l'Odéon : une importante grève a eu lieu en septembre et octobre 2022 (alors que les minima de la grille étaient en-dessous du SMIC¹, un comble pour un établissement sous la tutelle directe du ministère de la Culture), conclue par une victoire des salarié·es qui ont réussi à arracher un « sur-cadrage² » à Bercy pour financer de nouvelles mesures de revalorisation ;
- ✓ TNS : dans la foulée de l'Odéon, le TNS rentrait dans la contestation et sous la menace d'un préavis de grève, la direction a également consenti à de plus importantes augmentations que celles prévues initialement.

1. À noter que même en cas de grille en-dessous du SMIC, les salarié·es qui se situeraient en-dessous sont bien évidemment payé·es au minimum interprofessionnel, la loi interdisant toute rémunération inférieure.

2. Au sein des opérateurs nationaux, les négociations salariales se déroulent dans un cadre contraint, le cadrage. C'est une enveloppe décidée par Bercy au sein de laquelle toutes les revalorisations de salaires doivent rentrer (mesures générales, mesures individuelles, ancienneté, etc.)

Lors de ces trois dernières années, nous avons également eu à subir la nouvelle marotte du gouvernement : les « primes partage de la valeur » (PPV, anciennement appelées « primes Macron »). Celles-ci, exemptes de cotisations sociales et ne rentrant pas dans l'assiette du calcul de l'impôt sur le revenu, sont destinées à apporter des « coups de pouce » ponctuels aux salarié·es. La CGT y est fermement opposée. Il vaut mieux une augmentation pérenne qu'une prime ponctuelle qui ne résout pas le problème de fond, à savoir le décrochage de nos salaires par rapport au coût de la vie. Un nombre important d'entreprises ont donc fait le choix d'accorder des PPV, parfois élevées, plutôt que de revaloriser les salaires. Au TNB, CDN de Rennes, un accord sur les salaires (signé avec le CSE³) a même été retoqué par l'Inspection du travail, la direction ayant inscrit dans l'accord que la PPV se substituait à l'augmentation des salaires, ce qui est interdit, et encore heureux !

4) La bataille pour nos droits sociaux

« Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence. » Voici ce que dit le préambule de la IV^e Constitution, repris *in extenso* dans la V^e. Depuis son arrivée au pouvoir en 2017, Emmanuel Macron a fait de l'attaque de ce principe constitutionnel sa priorité.

a. La réforme des retraites, une obsession gouvernementale

Après une défaite lors de la tentative en 2019-2020 de mettre en place un système de retraite par points, le gouvernement est revenu à la charge en 2023, en mettant sur la table une réforme qui recule l'âge de départ (64 ans contre 62 ans) et allonge le nombre d'annuités exigées pour avoir droit à un taux plein (fixées dorénavant à 43 ans). Une longue et intense bataille a été menée, en intersyndicale⁴, de janvier à juin. Bien évidemment, le SYNPTAC-CGT a été au rendez-vous au cours des 14 journées d'appel à la mobilisation. À la faveur d'un rejet massif dans l'opinion de cette réforme, nous avons œuvré pour que dans nos rangs, les personnels technique, administratif et d'accueil du spectacle vivant emboîtent le pas. Avec le mot d'ordre « *Pas un seul lever de rideau !* » (voté en janvier 2023 par notre Bureau national), nous avons réussi, journée après journée, à grossir le rang des salarié·es grévistes (au plus fort du mouvement, nous avons recensé pas moins de 70 structures au sein desquelles les travailleurs et les travailleuses ont débrayé pour rejoindre les rangs très fournis des manifestant·es⁵). De très nombreux spectacles ont ainsi été annulés. Cela a permis de rappeler dans nos rangs que la grève est notre droit fondamental pour protester, ce qui ne s'est pas fait sans heurts par

3. Au sein duquel nous n'avons officiellement pas d' élu·es du fait de notre incapacité à présenter lors des précédentes élections une liste respectant la juste représentation des hommes et des femmes. Nous avons donc un Représentant de Section Syndicale (RSS), qui s'est bien entendu élevé contre la PPV, mais en étant minoritaire...

4. Fait historique : toutes les organisations syndicales, sans exception, ont marqué, unies, leur opposition à cette réforme.

5. Fait inédit : nous avons même été contacté·es par des salarié·es de structures dans lesquelles nous ne sommes pas représenté·es, et qui souhaitaient faire connaître leur participation à la grève.

endroit, certains directeur-ices de structures labellisées n'ayant pas hésité à tenter de casser les grèves (en mettant en place des billetteries gratuites assurées par les cadres dirigeant-es pour que le spectacle joue coûte que coûte, ou bien en faisant intervenir un huissier de justice afin d'intimider les grévistes !) À noter que ces mêmes directeur-ices n'hésitaient pas, par le biais de pétitions ou d'entretiens, à se déclarer entièrement solidaires du mouvement... pourvu qu'il n'entame pas la marche de leur établissement ! Partout où de telles mesures ont vu le jour, le SYNPTAC-CGT est intervenu pour que le droit soit respecté.

La mobilisation a donc été historique, même si tous les secteurs de l'économie n'ont pas réussi à organiser une grève massive. Et pourtant, cette bataille a été perdue. Cet échec doit bien évidemment être interrogé au-delà de nos rangs et repose sur le gouvernement, qui n'a pas hésité à dégainer tous les outils possibles pour contourner le débat parlementaire et passer en force (grâce à l'article 49.3 de la Constitution, auquel Elisabeth Borne, Première ministre de mai 2022 à décembre 2023, a recouru vingt fois !) Cette confiscation autoritaire du débat public laissera des traces durables, tant pour la démocratie, fortement mise à mal, que pour les travailleur-ses qui se retrouvent contraint-es et forcé-es de travailler plus longtemps, intermittent-es en tête, dont les carrières « hachées » éloignent encore plus de la possibilité de faire valoir leurs droits à la retraite avec une pension acceptable¹.

b. L'assurance chômage, autre obsession gouvernementale

Sitôt le dossier Retraites « soldé », le gouvernement est revenu à l'attaque sur l'assurance chômage. En août 2023, il a donc adressé aux organisations interprofessionnelles sa lettre de cadrage, réclamant 15% d'économies sur le dos des privé-es d'emploi². Fin septembre, les organisations interprofessionnelles adressaient aux organisations du spectacle (FESAC d'un côté, organisations syndicales de l'autre) la lettre de cadrage propre aux annexes VIII et X. Après une première injonction du MEDEF de réduire de près de 40% les dépenses liées aux salarié-es intermittent-es à l'horizon 2026, la copie finale a finalement adopté la trajectoire de 15%. La CGT n'a bien évidemment pas signé cette lettre (tout comme la CFE-CGC), ce qui ne fut pas le cas des autres centrales... Le mois d'octobre a été placé sous le signe de cette négociation, avec pas moins de six réunions auxquelles nous avons participé. Le 27 octobre, un accord, unanime, était signé, refusant de se plier à cette trajectoire d'économies (au motif notamment que nous manquions de recul sur les effets du précédent accord de 2016, du fait de l'année blanche post-Covid) et proposant des améliorations significatives pour les intermittent-es (revalorisation du plancher de l'allocation, révision du droit d'option, meilleure prise en compte des arrêts maladie de moins de 3 mois, valorisation du congé paternité, etc.) Sitôt signé, cet accord a été remonté au niveau interprofessionnel. Sans surprise, le MEDEF s'est allègrement essuyé les pieds dessus (jouant au passage la carte de la provocation en

demandant à rehausser le seuil d'heures exigées pour ouvrir des droits). Au final, une nouvelle convention d'assurance chômage a été signée mi-novembre, sans la signature encore une fois de la CGT et de la CFE-CGC. Le gouvernement a refusé d'agréer cette convention, en promulguant un décret dit « de jointure » qui expirera le 30 juin 2024 et proroge l'existant. Exit donc l'accord du 27 octobre, dont nous exigeons toujours qu'il soit appliqué (pour autant, un cycle de négociations se poursuit avec la FESAC, afin de travailler sur le deuxième volet de cet accord, qui traite entre autres du droit à la représentation du personnel des salarié-es embauché-es en CDD d'Usage).

À l'heure où nous rédigeons ces lignes, Gabriel Attal, actuel Premier ministre, a d'ores et déjà annoncé que l'exécutif reprendra la main au 1^{er} juillet avec de nouvelles mesures durcissant les règles pour le régime général (alors que deux chômeur-ses sur trois ne sont déjà pas indemnisé-es³ !) *Quid* des annexes VIII et X ? Si Rachida Dati nous a assuré, à l'oral, qu'elles seraient préservées en l'état, aucune annonce officielle ne l'a pour l'instant confirmé.

En marge des négociations, nous avons œuvré aux côtés de la fédération pour mobiliser dans nos secteurs. Force est de constater (et déplorer) que celle-ci n'a pas rencontré le succès escompté (quelques mois après l'intense bataille contre la réforme des retraites qui a beaucoup épuisé). Le SYNPTAC-CGT a produit des supports (vidéos notamment) expliquant le processus de négociation (qui n'est pas simple à comprendre du fait des allers-retours entre les échelons interprofessionnels et professionnels) et décryptant l'accord du 27 octobre. Nous avons également organisé début novembre une AG en visio, afin d'expliquer l'accord à nos adhérent-es. Celle-ci avait réuni une soixantaine de personnes, ce que nous estimons positif pour une première.

c. Audiens

Pour Audiens, qui gère au sein de l'alliance Professionnelle Retraite Agirc-Arrco les cotisations retraite complémentaire de nos métiers, et notre groupe de protection sociale, ces trois dernières années se sont ouvertes en 2021 sur un panorama fortement marqué par la crise sanitaire pour s'achever en 2023 par la réforme des retraites.

Le contexte économique avec une inflation approchant les 6% en 2022, une augmentation des frais de soins de santé, le déploiement du 100% Santé et un accroissement des remboursements obligatoires, un transfert de charges de la Sécurité sociale vers les complémentaires, mais aussi des arrêts de travail en nette progression (+ 5,4% en 2021, + 3,5% en 2022), impactent de plein fouet les salarié-es, mais aussi bien entendu l'équilibre budgétaire de notre groupe social. Cela se traduit par une augmentation des cotisations salariales.

Dans ce contexte social, nous avons contribué à la mise en place de mesures d'accompagnement pour les salarié-es frappé-es par les conséquences économique, sociale et financière de la pandémie. L'Accompagnement solidaire et social d'Audiens intervient auprès

1. Rappelons que seules 57% des personnes âgées de 55 à 64 ans sont encore en emploi, contre 82,5% des 25-49 ans.

2. Tout en prévoyant des ponctions dans les comptes excédentaires de l'UNÉDIC, afin notamment de financer l'entrée en vigueur de France Travail (en lieu et place de Pôle emploi) ce qui a même eu le don d'exaspérer le MEDEF.

3. Ce après avoir mis en place en janvier 2024 un système de « signalement » (ou délation), à destination des employeurs, qui vise à faire connaître l'identité des personnes qui refusent deux fois un CDI après avoir travaillé en CDD dans une entreprise (sans s'intéresser aux conditions de travail).

de l'ensemble des ressortissant-es couvert-es par un contrat Santé et Santé prévoyance, mais aussi pour celles et ceux qui cotisent à la caisse de retraite complémentaire Agirc-Arrco, sous forme d'aide financière individuelle, ou au travers de dispositifs collectifs.

C'est en 2021 qu'Audiens s'est vu confier, par le ministère de la Culture, le Fonds d'Urgence Spécifique de Solidarité pour les Artistes et Technicien·nes de Spectacle (FUSSAT). Celui-ci est venu compléter les aides financières exceptionnelles déjà mises en place pour accompagner les plus fragiles et les mesures d'accompagnement déployées en faveur des aidant-es familiaux, des salarié-es en situation de handicap, des alternant-es et des professionnel·les fragilisés-es dans leurs parcours professionnels. C'est ainsi que plus de 19000 aides financières pour un montant de 20,4 millions d'euros ont été accordées en 2021, 9900 aides pour un montant de 2,6 millions en 2022.

Outre les compléments garantie frais de santé qui peuvent être accordés pour faire face à une dépense de soins de santé, Audiens a aussi mis en place des bilans de prévention des risques professionnels, proposés aux intermittent-es, aux demandeur·ses d'emploi et aux salarié-es isolé-es et des Aides à la Garde d'Enfant des Artistes et Technicien·nes Intermittent-es du spectacle (AGEDATI), qui ont pour objectif d'accompagner le retour vers l'emploi des artistes et technicien·nes jeunes parents, en les aidant à financer la garde de leur enfant.

Dans le cadre d'un plan d'actions pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) dans les secteurs du spectacle vivant, une cellule d'écoute et de conseil contre les VHSS en milieu professionnel a été mise en place en 2021.

Nous avons aussi mis en place en 2023 un dispositif d'accompagnement logement, visant à aider notamment les intermittent-es et les alternant-es.

d. Tourmente dans la formation professionnelle continue

Le précédent mandat avait vu l'entrée en vigueur de la loi de 2018 « *Liberté de choisir son avenir professionnel* » (disparition du CIF, création de France Compétences, création des OPCO en remplacement des OPCA¹, réforme du financement de l'apprentissage, marchandisation de l'offre de formations).

Cette loi a eu pour conséquence, entre autres, de plonger l'AFASAM et le CFPTS dans une tourmente financière. L'AFASAM, Centre de Formation pour Apprenti·es (CFA) du spectacle vivant et de l'audiovisuel, a en effet déposé le bilan fin 2022, laissant des dettes importantes auprès du CFPTS (qui n'ont pu être récupérées partiellement que début 2024, dans le cadre de la liquidation judiciaire de l'AFASAM). Parallèlement à cela, EkhoScènes (nouvelle chambre patronale dans le spectacle vivant privé, issue de l'absorption du SNDTP par le PRODISS) s'est retiré de la gouvernance du CFPTS, alors même qu'il en était membre fondateur, laissant le syndicat seul à la présidence. Le SYNPTAC-CGT s'est alors investi dans une double réflexion autour des évolutions à mener pour assurer l'avenir du CFPTS (offre de formations, stratégies de marketing et de communication, etc.) et de

refonte de sa gouvernance, ce afin que le centre continue d'être un des organismes de formation phares du secteur, au service de ses professionnel·les. Un groupe de travail interne a ainsi été créé, qui réunit nos mandaté-es et des militant-es investi-es dans le champ de la formation professionnelle.

Le SYNPTAC-CGT a continué également de s'investir fortement au sein de la CPNEF-SV, dont nous assurons la présidence, dans un cadre paritaire, aux côtés du SYNPASE. Alors que la CPNE a connu une mutation de son activité qui l'a éloignée de son cœur d'activité (à savoir l'observation des métiers, la prospective et la définition de formations à l'aune des enjeux du secteur : transition écologique, intelligence artificielle, etc.), du fait des contraintes extérieures subies (obligation de définir les « coûts-contrats » dans l'apprentissage, obligation d'habilier les organismes de formation qui délivrent les titres « Sécurité des spectacles » pour les exploitant-es de lieux aménagés pour les représentations publiques, refonte des fiches ROME, etc.), le SYNPTAC-CGT a proposé un recentrage sur le cœur d'activité, et a activement pris part à un important chantier dans ce sens (réflexion sur les missions de la CPNEF-SV, révision statutaire du fait de textes datés). L'objectif est notamment que les trois branches du spectacle vivant associées à la CPNE s'y investissent pleinement, alors que les employeurs du spectacle vivant public s'en sont éloignés (notamment dans les travaux menés en interne).

Du côté de l'AFDAS, un fait notable et inédit s'est produit : la CGT a perdu la présidence du collège salarié-es de notre OPCO, que nous avons contribué à fonder il y a 52 ans de cela. Comme évoqué plus haut, le périmètre de l'AFDAS s'est fortement élargi et si la CGT bénéficie d'une forte audience dans le spectacle vivant (exception faite de la branche ETSCE), tel n'est pas le cas dans d'autres secteurs (à l'instar des télécommunications, où la CGT est faible et où le nombre de salarié-es est important). La présidence est dorénavant assurée par la CFDT, mais la CGT est toujours présente au bureau de l'OPCO (où le mandat de trésorier·e est assuré par le SYNPTAC-CGT). Fort heureusement, nous avons conservé une position majoritaire au sein du pôle des intermittent-es du spectacle ainsi qu'au sein de la commission de gestion conventionnelle du spectacle vivant, nous permettant de garder la main sur les enjeux autour de la formation professionnelle continue des salarié-es de nos secteurs d'activité.

Une importante partie de notre mandat à l'AFDAS a consisté en la gestion des conséquences de la loi de 2018, notamment vis-à-vis des moyens financiers accordés aux OPCO pour leurs frais de fonctionnement (via une convention d'objectifs et de moyens). Celle-ci a en effet été revue à la baisse (tandis que le montant du déficit de France Compétences augmentait...) et au cours du premier semestre 2024, plusieurs dotations issues de l'État pour la formation professionnelle continue ont aussi fait les frais des coupes budgétaires décrétées par Bercy.

e. Les activités sociales et culturelles des salarié-es

Dans le champ de la CCNEAC, le SYNPTAC-CGT a continué de s'investir fortement dans la vie du FNAS (nous avons en effet dix élu·es au Conseil de gestion, sur les 17 membres qu'il comporte, auquel·les s'ajoutent nos deux membres de droit). Sur la période écoulée, le FNAS a eu à gérer une sortie progressive de la crise

1. Depuis, l'AFDAS comporte 31 branches, allant du spectacle vivant au sport, en passant par l'audiovisuel, la presse écrite, les casinos, le tourisme ou les télécommunications !

sanitaire, à l'occasion de laquelle les règles d'ouverture de droits pour les salarié-es intermittent-es avaient été aménagées (15 mois au lieu de 24). Le nombre d'ouvrants-droits a ainsi continué de progresser, alors qu'une nouvelle grille de prise en charges était mise en œuvre début 2024, afin de mieux « coller » à la conjoncture économique, et ainsi permettre que les salarié-es soient le moins lésé-es possible dans leurs prises en charge. Alors que le **FNAS** a célébré ses 50 ans en 2023, cette année a aussi vu, pour la première fois de l'histoire de cette institution, le niveau de collecte diminuer lors des deux derniers trimestres de cette année (par rapport à 2022), signe d'un déclin du volume d'emploi. La santé du **FNAS** est intrinsèquement liée à la santé de la branche des entreprises artistiques et culturelles, dont nous savons qu'elle va souffrir des coupes budgétaires évoquées plus haut.

Dans le champ du spectacle vivant privé, les trois dernières années ont vu une montée en puissance du **CASC-SVP** (où le syndicat a deux mandatées au sein du Conseil de gestion), avec l'embauche d'une salariée en qualité de déléguée générale, très rapidement rejointe par trois autres salariées, du fait des demandes croissantes de prises en charge des salarié-es. L'outil qu'est le **CASC-SVP** atteint doucement ce qui pourrait être son rythme de croisière, et nous avons poussé afin qu'il réponde davantage aux besoins et attentes des salarié-es du secteur (mise en place du quotient familial, etc.) Le **CASC-SVP** a ainsi gagné en visibilité et donc en notoriété auprès des salarié-es. Pour autant, une étape importante reste à franchir : l'augmentation des ressources de la structure via une revalorisation du taux de cotisation. Ce taux s'élève actuellement à 0,25 % de la masse salariale (avec un plancher à 50 €), et nous militons, avec le **SNAM-CGT** et le **SFA-CGT** pour que le taux de 0,50 % soit enfin atteint (ainsi que le prévoit la convention collective). À l'heure où ces lignes sont rédigées, la négociation se poursuit avec les organisations patronales de la branche.

D) Action du syndicat à l'international



Au niveau de l'Europe, nous avons continué à porter notre mandat au Dialogue Social Européen spectacle vivant et au Comité Exécutif. Instances issues de la Commission Européenne, où les représentant-es des organisations syndicales de salarié-es se retrouvent trois fois par an avec les représentant-es des organisations d'employeurs de chaque état membre.

Les sujets abordés ont été les conditions de travail, l'égalité de genre, la formation, les compétences, les négociations et les salarié-es dits atypiques (comme les intermittent-es du spectacle).

En fin de mandat s'est rajoutée l'intelligence artificielle.

En juin 2024, les temps d'échanges ont été marqués par les résultats des élections européennes, la montée de l'extrême droite et, suite à la dissolution de l'AN par Emmanuel Macron, de la situation politique en France.

À cet endroit comme ailleurs, nous avons porté la défense des droits des travailleuses et des travailleurs.

E) Le syndicalisme face au danger de l'extrême droite



Lors de notre 14^e congrès, une motion avait été adoptée à l'unanimité pour inscrire la lutte contre l'extrême droite et ses idées dans nos orientations, face à la montée du Rassemblement National. Dès lors, le SYNPTAC-CGT a veillé à mettre en application cette motion.

1) Adhésion à **VISA**

Début 2023, nous avons pris l'initiative d'adhérer à l'association **VISA** (Vigilance et Initiatives Syndicales Antifascistes), au sein de laquelle nous avons mandaté une camarade afin de contribuer aux travaux de ce collectif. Créée en 1996 et comptant actuellement plus de 200 structures syndicales, **VISA** s'intéresse aux actions menées par l'extrême droite sur le terrain social, pour mieux dénoncer l'imposture (et le danger) que sont le **RN** et ses organisations satellites dans ce domaine.

Lors du **CSN** de mars 2024, nous avons invité le trésorier de **VISA** (qui est par ailleurs un camarade issu de la CGT) pour faire une présentation de l'association, avant de débattre collectivement des enjeux autour de l'extrême droite et des politiques culturelles (notamment en nous basant sur des exemples concrets, issus de pays où l'extrême droite est au pouvoir).

Les publications de **VISA** ont aussi été systématiquement achetées pour être remises aux membres du **BN** ainsi qu'aux participant-es du **CSN**.

2) Création d'une commission « lutte contre l'extrême droite et ses idées »

Début 2024, le SYNPTAC-CGT a créé une commission « lutte contre l'extrême droite et ses idées » afin de donner une réelle place à ce thème dans notre travail quotidien.

Cette commission a notamment travaillé à la création d'affiches (envoyées à nos sections syndicales) rappelant l'engagement antifasciste du syndicat et le danger que représente l'extrême droite pour les travailleur·ses et le monde du travail en général.

À noter qu'avant même la création de cette commission, nous avons déjà pris l'initiative d'intégrer dans notre formation syndicale, dès 2023, un module d'une demi-journée sur ce thème, avec le concours des camarades du collectif confédéral.

3) Une vigilance au quotidien

L'année 2022 a été particulière dans le sens où nous avons eu, à l'élection présidentielle, non pas un mais deux candidat·es d'extrême droite (Le Pen et Zemmour). Qui dit campagne électorale dit *meeting*, et nous avons ainsi eu la surprise d'apprendre, par le biais de la section syndicale du Théâtre national de Chaillot, que Zemmour prévoyait un *meeting* sur l'esplanade du Trocadéro (aussi dénommée Parvis des Droits de l'Homme...), à Paris, un dimanche après-midi. Au-delà du caractère insupportable qu'une expression raciste, xénophobe, misogyne et réactionnaire puisse avoir pour cadre un tel endroit, plus insupportable encore a été la décision de la préfecture de fermer les lieux culturels environnants (Chaillot, mais aussi le Musée de l'Homme et la Cité de l'architecture et du patrimoine), au motif des troubles possibles à l'ordre public (plutôt que d'interdire la tenue du *meeting*). Nos camarades de Chaillot se sont alors organisé·es pour perturber, pacifiquement, le *meeting*, en déployant une banderole sur la façade de Chaillot, face à la scène où Zemmour devait s'exprimer. Sans surprise, la banderole fut très rapidement décrochée, mais saluons tout de même l'initiative de nos camarades.

La vigilance au quotidien concerne également la porosité que pourrait avoir certain·es de nos adhérent·es aux idées d'extrême droite. S'il est douloureux d'envisager cette possibilité (tant l'extrême droite est aux antipodes des valeurs que nous défendons), il est de notre responsabilité d'y faire face. Nous avons ainsi été alerté·es début 2023 par une UD sur le fait que l'un de nos délégué·es syndicaux était par ailleurs élu dans une petite ville sur une liste d'extrême droite. Renseignements pris, et devant l'implacable véracité de son appartenance politique, le syndicat a pris la décision de retirer son mandat de délégué syndical, après l'avoir contacté afin d'obtenir des explications de sa part. Cet adhérent a fait le choix de démissionner du syndicat, avant que ne soit engagée une éventuelle procédure à son encontre. Oui, la bête immonde peut s'infiltrer y compris dans nos rangs. Nous devons être lucides à ce sujet et assumer nos choix quand tel est le cas.

4) Élections européennes et ses conséquences

Le point final de ce rapport d'activité a été posé le 7 juin 2024, soit deux jours avant les élections

européennes. Nous ne pouvons pas faire l'impasse ici du contexte politique dans lequel nous sommes. Le Rassemblement National est arrivé en tête avec plus de 31 % des voix (soit plus de 37 % pour l'extrême droite, si on additionne les voix réalisées par Reconquête et la liste emmenée par Florian Philippot). Au sein du Parlement européen, le groupe Identité et Démocratie, où siège une grande partie des eurodéputé·es d'extrême droite (dont le RN), gagne neuf sièges.

Dans la foulée, Emmanuel Macron a activé l'article 12 de la Constitution : la dissolution de l'Assemblée nationale. De nouvelles élections législatives auront donc lieu les 30 juin et 7 juillet (soit après le vote de ce rapport d'activité par le Bureau national du syndicat), dans un contexte d'extrême droite puissante, et de gauche désunie et donc affaiblie.

Face au moment historique auquel nous faisons face, où l'extrême droite est concrètement en capacité de remporter Matignon, un Bureau national exceptionnel a été convoqué le 13 juin. Nous avons une responsabilité immense, en tant que syndicat de travailleuses et de travailleurs, de rappeler :

1. que l'extrême droite n'a pas changé. Le ripolinage de façade engagé par l'héritière Le Pen n'a d'autre fin que de leur permettre de gagner le pouvoir, en gommant leurs excès. Mais leur fonds de commerce reste le même : raciste, xénophobe, antisémite, misogyne ;
2. que l'extrême droite va de pair avec le capitalisme. La preuve : les député·es RN ont systématiquement voté contre toutes les lois du quinquennat actuel proposant de revaloriser le SMIC ou d'indexer les salaires sur l'inflation. En lieu et place, le RN propose de diminuer les cotisations sociales et patronales, pour augmenter le net, ce qui revient en réalité à diminuer les salaires (et à détruire un peu plus la Sécurité sociale et l'assurance chômage). Pourquoi ? Pour ne surtout pas attenter aux intérêts du capital !
3. que pour toutes ces raisons, l'extrême droite, RN en tête, est l'ennemie des travailleuses et des travailleurs, un ennemi que nous devons combattre sans relâche.

Comme le dit Edgar Morin, « *le grand remplacement est celui des idées humanistes et émancipatrices par les idées suprématistes et xénophobes* ». Charge à nous de continuer de nous battre pour ces idées humanistes et émancipatrices !

Conclusion

Enchaîner une crise sanitaire avec une crise économique sur fond de crises sociale et politique n'a pas été de tout repos (et nous sommes encore dedans). Pour autant, le SYNPTAC-CGT a su répondre présent :

- ✓ en repensant son organisation interne ;
- ✓ en augmentant le nombre d'adhérent·es ;
- ✓ en s'engageant dans les luttes qui ont émaillé ces trois années ;
- ✓ en embrassant encore plus le syndicalisme de combat, au plus près des attentes de nos collègues.

Et la lutte n'est pas finie ! ■

Annexes

Annexe 1 : liste des acronymes

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

APLD : Activité Partielle de Longue Durée

AS : Actualité de la Scénographie

ASTP : Association pour le Soutien du Théâtre Privé

AURA : Auvergne-Rhône-Alpes

BIS : Biennales Internationales du Spectacle Vivant

BN : Bureau National

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

CCNEAC : Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles

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

CCNESPSV : Convention Collective Nationale des Entreprises du Secteur Privé du Spectacle Vivant

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CDN : Centre Dramatique National

CE : Comité d'Entreprise

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

CNAC : Centre National des Arts du Cirque

CNPS : Conseil National des Professions du Spectacle

CPNE : Commission Paritaire Nationale Emploi et formation professionnelle

CPNEFSV : Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant

CPPNI : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

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

ENSATT : École Nationale Supérieure des Arts et Techniques du Théâtre

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

ETP : Équivalent Temps Plein

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

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

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

RSS : Représentant-e de la Section Syndicale

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

SYNTEC : Organisation patronale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés conseils

TCE : Théâtre des Champs-Élysées

TNB : Théâtre National de Bretagne

TNBA : Théâtre National de Bordeaux en Aquitaine

TNS : Théâtre National de Strasbourg

TOM : Théâtre en Ordre de Marche

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

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

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

VISA : Vigilance et Initiatives Syndicales Antifascistes

VHSS : Violences et Harcèlement Sexuels et Sexistes

Annexe 2 : récapitulatif des accords de branche négociés de 2022 à 2024

Thème	Signature
CCNEAC	
Salaires	Oui (16 mai 2022)
Salaires	Non (refus des employeurs) – octobre 2022
Salaires	Oui (28 avril 2023)
Salaires	Non (refus des employeurs) – novembre 2023
Congés payés (modification de l'article IX.1)	Oui (5 avril 2022)
Filière administration production (modification de l'article XI.3)	Oui (5 avril 2022)
Prévention et lutte contre les violences et harcèlement sexistes et sexuels (création du titre XVIII)	Oui (27 septembre 2022)
Activités sociales dans les entreprises (modification de l'article III.3)	Oui (27 septembre 2022)
Complémentaire santé et prévoyance (modification de l'article XII.2.1.8)	Oui (25 mai 2023)
Congés exceptionnels de courte durée (modification de l'article IX.3.1)	Oui (21 septembre 2023)
Fonds commun d'aide au paritarisme (modification des articles II.2 et 8)	Oui (17 novembre 2023)
Salaires	Non (refus du Synptac-CGT, mais signature de la fédération, mai 2024)
CCNESPSV	
Salaires	Oui (7 février 2022)
Prolongation de l'avenant du 1 ^{er} juillet 2021 à l'annexe I de la convention	28 juin 2022
Prolongation de l'accord APLD	Non (refus du Synptac-CGT)
Prolongation de l'avenant du 1 ^{er} juillet 2021 à l'annexe I de la convention collective	14 juin 2023
Salaires	Oui (24 novembre 2022)
Modification de l'annexe I	Non, refus du Synptac-CGT, car nous n'avons pas été associés à cette négociation (8 novembre 2023)
Prévention des violences et harcèlement sexistes et sexuelles	Oui (22 novembre 2023)
Salaires	Oui (25 janvier 2024)
CCNETSCE	
Mise en place de la CPPNI	Oui (14 avril 2022)
Salaires	Oui (27 avril 2022)
Complémentaire santé	Oui (14 septembre 2022)
Salaires	Oui (27 avril 2022) oui, 29 mars 2023 non
Complémentaire santé	Oui (23 août 2023)
Salaires	Non, refus du Synptac-CGT (23 août 2023), non (25 avril 2024)
Mise en place de la CPPNI	Oui (1 ^{er} février 2024)

Annexe 3 : communiqués et appels du SYNPTAC-CGT 2022-2024

21 janvier 2022 : communiqué « Le 27 janvier, pour nos salaires et nos emplois, mobilisons-nous »

28 janvier 2022 : communiqué de la section Pays de la Loire « Et la liberté de la presse... on en parle ou on se laisse bâillonner ? », en soutien à la radio locale « Nantes révoltée »

2 février 2022 : communiqué de soutien aux salarié·es grévistes du CentQuatre-Paris

14 mars 2022 : appel à la mobilisation pour les salaires

24 mars 2022 : communiqué cosigné avec la FERC-CGT et la CGT culture « Non à la fermeture des lieux de culture pour tenir un *meeting* politique »

8 avril 2022 : décryptage des programmes présidentiels « À deux jours du 1^{er} tour, quelle place pour la Culture ? »

13 mai 2022 : communiqué « Le Lido doit vivre »

20 mai 2022 : communiqué suite à la signature de la NAO dans la CCNEAC

30 juin 2022 : communiqué de soutien aux salarié·es grévistes du TnBA

12 septembre 2022 : appel à la mobilisation du 29 septembre pour les salaires

6 octobre 2022 : communiqué cosigné avec la fédération CGT du spectacle, le SNAM-CGT et le SFA « Non au projet de coup de rabot de la région Grand-Est sur la Culture ! »

27 octobre 2022 : appel à la grève du 27 octobre « La grève, pour quoi ? pour qui ? »

9 novembre 2022 : appel à la grève du 10 novembre « Augmenter les salaires, améliorer nos conditions de travail et nos droits sociaux, c'est vital ! »

28 novembre 2022 : déclaration du CSN relative au constat de la dégradation des conditions de travail dans nos métiers

25 janvier 2023 : appel à la grève du 31 janvier contre la réforme des retraites « Pas un seul lever de rideau ! »

6 février 2023 : communiqué « Contre la réforme des retraites, succès... reconduisons ! »

9 février 2023 : communiqué « Contre la réforme des retraites, nous avons le droit de faire grève ! »

1^{er} mars 2023 : appel « Contre la réforme des retraites, on ne recule pas ! »

10 mars 2023 : communiqué « Les 11 et 15 mars, toutes et tous en grève contre la réforme des retraites »

16 mars 2023 : appel à durcir la mobilisation contre la réforme des retraites

17 mars 2023 : communiqué « Jusqu'au retrait, pas un spectacle ne doit jouer ! »

21 mars 2023 : communiqué de soutien à la grève des technicien·nes du Théâtre Victor Hugo de Bagneux

22 mars 2023 : communiqué « Jusqu'au retrait, restons soudé·es et mobilisé·es ! »

27 mars 2023 : communiqué « Jusqu'au retrait, déterminé·es ! »

26 avril 2023 : communiqué « En route pour un 1^{er} mai, déterminé·es jusqu'au retrait ! »

10 mai 2023 : communiqué cosigné par les syndicats de la fédération CGT du spectacle en Auvergne-Rhône-Alpes « Théâtre Nouvelle Génération, quand la Région Auvergne-Rhône-Alpes confond courtoisie et politique culturelle »

24 mai 2023 : communiqué « Le 6 juin, exigeons le retrait de la réforme des retraites ! Exigeons le progrès social ! »

5 juin 2023 : communiqué de soutien aux salarié·es de la MC2

27 juin 2023 : déclaration en CPPNI de la CCNEAC contre les révisions / dénonciations d'accords d'entreprise

29 août 2023 : communiqué cosigné avec la fédération CGT du spectacle « Le Théâtre des Déchargeurs sacrifié sur l'autel du profit ? »

11 octobre 2023 : appel à la mobilisation du 13 octobre

8 novembre 2023 : communiqué de soutien aux salarié·es grévistes de la MC2

20 novembre 2023 : motion de soutien du CSN aux salarié·es grévistes de la MC2

12 décembre 2023 : communiqué « MC2 de Grenoble : victoire pour les salarié·es ! »

12 décembre 2023 : communiqué de soutien aux salarié·es grévistes de La Coursive, Scène Nationale de La Rochelle

20 décembre 2023 : communiqué cosigné avec la fédération CGT du spectacle, le SNAM-CGT et le SFA « La CGT Spectacle et ses syndicats soutiennent le théâtre de Jénine »

24 décembre 2023 : communiqué « Victoire pour les salarié·es grévistes de La Coursive ! »

23 janvier 2024 : communiqué cosigné avec le SNAPAC-CFDT et le SN2A-FO sur la situation du Théâtre national de l'Odéon

23 février 2024 : communiqué « Mieux produire, mieux diffuser... avec 96 millions en moins ? »

15 mars 2024 : communiqué commun des organisations de salarié·es et d'employeurs membres de la branche des entreprises artistiques et culturelles (Spectacle Vivant Public)