

DOCUMENT D'ORIENTATION

ADOPTÉ PAR LE 38ÈME CONGRÈS – 6 AU 10 OCT 2019

TABLE DES MATIÈRES

1. LE TRAVAIL AU CENTRE DE NOS REVENDICATIONS	4
INTRODUCTION :	4
1.1. LE TRAVAIL	4
1.1.1. L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES	4
1.1.1.1. L'organisation et la division du travail : briser les stéréotypes.	5
1.1.1.2. L'organisation du travail : aller sur des propositions plus concrètes. Rompre les tabous (règles, allaitement, toilettes, vestiaires...). Comment se sentir légitime sur son lieu de travail, quels que soient les moments de la vie d'une femme. Comment faire respecter les droits des femmes, et comment en gagner de nouveaux ?	5
1.1.1.3. La formation : inclure ces questions dans les contenus pédagogiques, veiller à la mixité dans les promotions et former les formatrices et les formateurs à ces questions.	5
1.1.1.4. Provoquer un débat sur les quotas, écarts de rémunération, âge des femmes... au regard de la « valeur » artistique et de la liberté artistique.	6
1.1.1.5. Comment aider au développement de l'emploi des femmes, à une meilleure visibilité sur et hors des plateaux, notamment celles de + 50 ans.	7
1.1.1.6. Faire exister des initiatives du collectif femme mixité hors des murs de la Fédération. Organiser des débats à l'extérieur une fois par an, avec un un-e invité-e sur une thématique.	7
1.1.1.7. Porter des débats dans les salons et les événements professionnels	7
1.1.1.8. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles.	7
1.1.2. L'ACCÈS À NOS MÉTIERS	7
1.1.2.1. Combattre les inégalités d'accès.	8
1.1.2.2. Lever les préjugés liés aux origines qui aboutissent à des discriminations.	8
1.1.2.3. Défendre et promouvoir le service public d'éducation initiale.	8
1.1.3. LE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LE TRAVAIL (art. 13 art. 14)	8
1.1.3.1. Le partage des richesses. Le travail créateur de richesses (salaires, rémunérations).	8
1.1.3.2. La protection sociale comme salaire socialisé.	9
1.1.3.3. Lutte contre l'optimisation et l'évasion fiscales.	9
1.1.3.4. La propriété artistique et littéraire.	9
1.1.4. LE SENS DE NOS MÉTIERS	10
1.1.5. L'ORGANISATION DU TRAVAIL	11

1.1.5.1.	Revoir l'organisation du travail.	11
1.1.5.1.1.	Combattre les atteintes à la santé au travail	11
1.1.5.2.	Le partage du temps de travail et l'articulation travail / repos loisirs.	11
1.2.	L'EMPLOI	12
1.2.1.	LE REGIME / LE STATUT D'EMPLOI	12
1.2.1.1.	Le travail salarié/ le travail faussement indépendant.	12
1.2.1.2.	La politique contractuelle dans nos secteurs.	12
1.2.1.3.	Les artistes « amateurs ».	13
1.2.2.	LA POLITIQUE DE L'EMPLOI	13
1.2.2.1.	Supprimer les plafonds d'emploi	13
1.2.2.2.	Garantir l'emploi et la durée des contrats des artistes interprètes au cœur des Centres Dramatiques Nationaux.	13
1.2.2.3.	Les crédits d'impôt.	13
1.2.2.4.	Le FONPEPS.	14
1.3.	LA DEMOCRATIE SOCIALE	14
1.3.1.	LA NEGOCIATION COLLECTIVE	15
1.3.1.1.	La libre négociation collective.	15
1.3.1.2.	Le monopole syndical.	15
1.3.1.3.	La représentativité syndicale.	15
1.3.1.4.	Le droit à bénéficier de temps de délégation syndicale	16
1.3.2.	LE DROIT ET LA LIBERTE D'INTERVENTION, D'EXPRESSION DES SALARIE·E·S	16
1.3.2.1.	Les élections professionnelles.	16
1.3.2.1.1.	Les élections TPE.	16
1.3.2.1.2.	Le CSE.	16
1.3.2.2.	Activités Sociales et Culturelles.	17
1.4.	LA FORMATION	17
1.4.1.	LA FORMATION COMME RECONNAISSANCE DU TRAVAIL	18
1.4.2.	LA QUALIFICATION ET SA RECONNAISSANCE	18
1.4.3.	INVENTER DE NOUVEAUX DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉ·E·S	19
1.4.4.	TRAVAILLER ENSEMBLE POUR PRÉSERVER NOS OUTILS	19
1.5.	LES DROITS SOCIAUX	19
1.5.1.	LA SÉCURITÉ SOCIALE	19

1.5.1.1.	Le nouveau statut du travail salarié (NSTS).	19
1.5.1.2.	La sécurité sociale professionnelle	20
1.5.1.3.	Les prestations sociales	21
1.5.2.	LES CONGES SPECTACLES	21
1.5.3.	LES RETRAITES	21
1.5.4.	L'ASSURANCE CHOMAGE	22
1.5.4.1.	Le droit à l'indemnisation du chômage.	22
1.5.4.2.	La négociation spécifique des intermittent·e·s du spectacle.	23
1.5.4.3.	Améliorer les droits à l'indemnisation chômage des salarié·e·s intermittent·e·s du spectacle.	23
1.5.5.	LE HANDICAP	24
1.5.6.	LES AIDANT·E·S	24
1.5.7.	LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	24
1.5.7.1.	Pour un guichet unique de la prévention des risques professionnels du spectacle et des médias.	25
1.5.7.2.	Les CSHCT de branche.	25
2.	LA DIVERSITE CULTURELLE / LE DROIT À LA CULTURE / LES SERVICES PUBLICS	26
2.1.	LES DROITS À LA CULTURE	26
2.2.	LA DIVERSITÉ CULTURELLE FACE AU CAPITALISME	26
2.3.	LA LUTTE CONTRE LA CONCENTRATION / RÉGULATION PUBLIQUE	27
2.4.	LES SERVICES PUBLICS / L'AUDIOVISUEL PUBLIC	27
3.	LES LIBERTÉS PUBLIQUES	28
3.1.	QUELLE ALTERNATIVE AU « DUEL » LIBÉRAUX/EXTRÊME DROITE	28
3.2.	L'INFORMATION	28
3.3.	LA CENSURE	28
3.4.	LA RÉPRESSION CONTRE LES MANIFESTANT·E·S, LOI « ANTI-CASSEURS »	28
4.	EUROPE / INTERNATIONAL	29
4.1.	LES INTERNATIONALES	29
4.2.	LA COALITION POUR LA DIVERSITÉ CULTURELLE	30
4.3.	LE DIALOGUE SOCIAL EUROPEEN	30
5.	L'OUTREMER	31
6.	QUEL OUTIL FÉDÉRAL ?	31

6.1. LA SYNDICALISATION	31
6.1.1. LA DIVERSITÉ DES PUBLICS	31
6.1.2. ORGANISER DES BASES	31
6.2. LA VIE SYNDICALE	32
6.2.1. L'ACTIVITE EN REGION : REpondre aux defis de la remise en cause de la hierarchie des normes sociales, de la deconcentration administrative et de la decentralisation politique	32
6.2.2. RENOUVELLEMENT DE NOS INSTANCES	33
6.2.3. LA FORMATION SYNDICALE : DEVELOPPER LES FORMATIONS, EN PARTICULIER THEMATIQUES	33
6.3. LES CHAMPS FEDERAUX	33
6.3.1. CONSERVER ET DEVELOPPER SELON LA COHERENCE PROFESSIONNELLE	33
6.3.2. LES JOURNALISTES	33
6.3.3. LES COOPERATIONS NECESSAIRES AVEC D'AUTRES FEDERATIONS : FILPAC, FAPT, FDSP, CGT CULTURE...	33
6.4. LA CONFEDERATION	34
7. LEXIQUE	34

1. LE TRAVAIL AU CENTRE DE NOS REVENDICATIONS

INTRODUCTION :

Nous avons choisi, généralement, les professions que nous exerçons : métiers du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel, de l'action culturelle, métiers porteurs de sens pour le service aux publics dans la Culture comme dans l'action socio-culturelle, le sport ...

La qualité de notre travail est au cœur de nos valeurs professionnelles : il est pourtant malmené par la violence des pressions du libéralisme.

La remise en cause des services publics, l'exigence de rentabilité économique, le manque de moyens ou leur inégale répartition provoquent ou accroissent les tensions sur le travail, les inégalités entre femmes et hommes, et les violences à l'encontre des premières, le manque de diversité de recrutement sociologique et/ou respectant la pluralité d'origine.

L'action de la fédération et de ses syndicats vise à revaloriser le travail et à améliorer par étape ces sujets identifiés.

1.1. LE TRAVAIL

1.1.1. L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

1.1.1.1. L'organisation et la division du travail : briser les stéréotypes.

La question de la mixité des métiers doit continuer d'être un axe de travail du collectif et par ricochet, de la fédération. Les statistiques continuent de démontrer que les femmes sont cantonnées dans des fonctions dites "support" et que les hommes occupent des postes techniques et/ou à responsabilité. Cette division sexuée des métiers constitue non seulement un frein à l'embauche ou à l'évolution de carrière mais aussi un frein à l'évolution salariale car bien évidemment, qui dit métiers "féminisés" dit salaires minorés (du fait aussi des temps partiels souvent imposés par l'employeur). Notre fédération devra donc :

- poursuivre le dialogue avec les pouvoirs publics (Ministère de la culture en tête) pour les inciter à mener des campagnes de déconstruction des stéréotypes sexistes ;
- aller à la rencontre des futur·e·s professionnel·le·s dans leurs écoles de formation pour les sensibiliser à cette thématique, mais aussi inciter notre OPCO, l'Afdas, à poursuivre ses actions en faveur d'une plus grande mixité à travers les dispositifs de formation professionnelle continue ;
- interpellier nos employeurs sur cette problématique lors des diverses négociations auxquelles nous participons tout au long de l'année.

1.1.1.2. L'organisation du travail : aller sur des propositions plus concrètes. Rompre les tabous (règles, allaitement, toilettes, vestiaires...). Comment se sentir légitime sur son lieu de travail, quels que soient les moments de la vie d'une femme. Comment faire respecter les droits des femmes, et comment en gagner de nouveaux ?

Le corollaire de la non-mixité est un monde du travail, dans nos secteurs, qui est pensé par et pour les hommes. Si nos conventions collectives prévoient quelques dispositions permettant d'adapter le travail en fonction d'une grossesse par exemple, il reste cependant beaucoup de leviers à actionner pour que les femmes puissent se sentir pleinement légitimes sur le lieu de travail et que leur situation familiale, ou leur simple "condition" de femme ne soient plus vécues ou perçues comme un handicap. Parmi les thématiques identifiées :

- articulation des temps de vie : imposer aux employeurs dans les accords collectifs négociés des clauses qui garantissent aux femmes (mais également aux hommes donc) des conditions de travail qui leur permettent de ne pas devoir sacrifier leur vie personnelle et familiale (ex : ne pas démarrer de réunions après 16h30 ; garantir un nombre satisfaisant de jours "enfant malade" rémunérés à 100% ; développer là où c'est possible des crèches d'entreprise ou des crèches mutualisées entre employeurs, etc.) ;
- maternité : si certaines conventions collectives (comme celle des entreprises artistiques et culturelles) proposent des aménagements avantageux du temps de travail dès la déclaration de la grossesse, ce n'est pas le cas de toutes. Ces aménagements doivent être généralisés et améliorés dans tous nos secteurs d'activité. De même, une réflexion doit être menée sur le choix des femmes retournant à leur poste de continuer à allaiter leur enfant. Si le code du travail prévoit des articles dans ce sens, les accords collectifs doivent aller plus loin. Enfin, les femmes intermittentes du spectacle peuvent se retrouver "blacklistées" à l'annonce de leur grossesse (et au-delà de la grossesse). Si cette pratique est bien évidemment illégale, nous devons néanmoins travailler avec les organisations d'employeurs à l'obtention de garanties concrètes pour ces femmes ;
- aménagement des espaces de travail : concrètement, que faire pour que les femmes se sentent à l'aise dans leur environnement de travail, qui plus est quand celui-ci est, par exemple pour les techniciennes, essentiellement masculin ? Nous devons affronter le tabou que ressentent bien des femmes quand les toilettes de lieu de travail sont mixtes, quand elles ont leurs règles et que se changer devient une opération compliquée, etc.

1.1.1.3. La formation : inclure ces questions dans les contenus pédagogiques, veiller à la mixité dans les promotions et former les formatrices et les formateurs à ces questions.

Pour travailler également pour l'avenir, il convient d'agir dès le début de la formation professionnelle. C'est par le biais des formations et des écoles que nous pourrions œuvrer efficacement au changement des mentalités. Pour cela il s'agit d'inclure ces questions dans les contenus pédagogiques, de toujours veiller à la mixité des promotions (et d'interroger les formations où trop peu de femmes s'inscrivent), mais aussi de former les formatrices et les formateurs.

Axes principaux à développer :

- Accessibilité des femmes aux métiers « masculins » comme les métiers techniques : (incitation dans les centres de formation, parité dans les stages, s'attaquer aux stéréotypes, sensibiliser les formateurs...)
- Valoriser les filières dites féminines (salaires, accords égalité F/H dans les entreprises, mixité dans les embauches...)
- Lutter contre le sexisme, le harcèlement (campagne d'information préventive, sensibilisation à la banalisation, mesures coercitives dans le règlement intérieur...)
- Obtenir que toutes les données liées à la formation soient genrées, que ce soit pour les demandes, les dossiers acceptés, les prises en charges et les résultats notamment en terme d'emploi et d'évolution de carrière.

1.1.1.4. Provoquer un débat sur les quotas, écarts de rémunération, âge des femmes... au regard de la « valeur » artistique et de la liberté artistique.

A émergé sur la place publique ces derniers mois la question de quotas pour garantir une juste place des femmes sur la scène artistique. Les statistiques sont criantes en la matière, et démontrent combien il est difficile pour une femme de s'imposer, d'être programmée, particulièrement dans le spectacle vivant, le cinéma, et la musique. Cette discrimination peut trouver des facteurs aggravants avec l'âge (ex : plus une comédienne vieillit, plus il lui sera difficile de trouver des rôles, quel que soit le secteur -théâtre, cinéma, télévision-) et se traduit aussi au niveau des salaires, comme nous le révèlent les rapports de branche que nous analysons année après année. Si d'aucuns arguent que les quotas constituent une entrave à la liberté de création et que seul le talent compte, nous répondons que le talent ne saurait se conjuguer au seul masculin et qu'il faut affronter cette question, de manière objective (les statistiques sont là pour nous y aider) et sans tabou (nous devons pouvoir parler librement de la question des quotas pour pouvoir prendre position à ce sujet).

Nous renouvelons ici l'engagement pris par notre Fédération en mars 2018 et selon lequel, partout où nous représentons les artistes et les personnels techniques et administratifs des secteurs du spectacle, de l'audiovisuel, du cinéma et de l'action culturelle et où des aides financières se décident, c'est à dire notamment au Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), au Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (ou CNV), au Fonds pour la Création Musicale (FCM), à l'Association pour le Soutien du Théâtre privé (ASTP) mais aussi dans les diverses commissions consultatives mises en place par des collectivités territoriales, nous proposerons désormais des objectifs chiffrés contraignants pour progresser réellement vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Nous revendiquons aussi l'adoption de tels objectifs par les services déconcentrés du ministère de la Culture et par les Organismes de Gestion Collective (OGC) du droit d'auteur et des droits voisins.

En ce qui concerne l'égalité salariale entre les femmes et les hommes garantie par la loi, nous interviendrons dans ces organismes pour qu'un délai de deux ans soit donné aux entreprises pour se conformer au droit. Au-delà de ce délai, aucune aide ne pourra être octroyée aux entreprises qui ne se conformeraient pas à la loi.

Derrière cette thématique se situe aussi la question du financement public de la culture. Si le talent ne saurait être que masculin, alors il en va aussi des nombreuses aides publiques qui existent. Est-il normal par exemple que seulement 27,6% des bénéficiaires de l'avance sur recettes du CNC sont des femmes (chiffre en baisse en plus par rapport à 2008) ? Alors que les effectifs des écoles artistiques tendent à une parité, la réponse est négative. La mise en œuvre d'une politique de quota peut se décliner par un système de mesures incitatives.

1.1.1.5. Comment aider au développement de l'emploi des femmes, à une meilleure visibilité sur et hors des plateaux, notamment celles de + 50 ans.

Parmi les problématiques d'emploi rencontrées par les femmes, se pose également la question de la durée des carrières, et les seuils d'âges. Par exemple : Parmi les femmes majeures, 51% sont âgées de plus de 50 ans. Mais sur l'ensemble des films français, seuls 6% des rôles ont été attribués en 2016 à des comédiennes de plus de 50 ans... Pour les musiques actuelles seulement 6% des instrumentistes sont des femmes, le nombre de ruptures de carrière ou de barrières à l'embauche après 40 ans représente une véritable discrimination. La nécessité de lutter contre cette discrimination apparaît donc comme une évidence. La « liberté de création » que l'on nous oppose parfois ne saurait expliquer ni justifier un écart aussi énorme.

Mais ce seuil de l'âge semble ne pas s'appliquer uniquement aux actrices de cinéma ou de la télévision. Le collectif mènera une étude pointue sur les formations dites de reconversion en fonction de l'âge et du genre, afin de mieux tracer les contours de cette "disparition" féminine par métier. Il s'agira ainsi de mieux connaître les pratiques dans tous nos champs, et de pouvoir construire des revendications ciblées.

1.1.1.6. Faire exister des initiatives du collectif femme mixité hors des murs de la Fédération. Organiser des débats à l'extérieur une fois par an, avec un un-e invité-e sur une thématique.

Le collectif Femme mixité mettra en œuvre tous les événements nécessaires pour faire connaître notre travail sur ces sujets, et ainsi contribuer à valoriser nos engagements et nos actions.

Il s'agit, dans un premier temps d'ouvrir le débat sur une thématique précise autour d'un événement (invité-e, spectacle, projection...). À plus long terme, il pourra s'agir d'un événement plus important ayant pour but d'interpeller les professionnel-le-s mais également la presse et les pouvoirs publics sur les problématiques spécifiques de nos secteurs.

1.1.1.7. Porter des débats dans les salons et les événements professionnels

Notre présence dans les salons et événements professionnels (JTSE, SATIS, BIS de Nantes...) ainsi que dans les différents festivals est une occasion idéale pour porter nos problématiques et les mettre au centre des débats. Le collectif mettra en place des ateliers dans ce contexte afin de mieux faire connaître nos orientations et revendications sur ces sujets.

1.1.1.8. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

La campagne « L'envers du décor », mise en place par la Fédération et lancée en juillet 2017, a démontré, si cela était nécessaire, l'importance de lutter contre les violences faites aux femmes dans nos métiers, qui doit devenir une priorité dans les orientations de la Fédération. Dans le domaine de la danse classique, les agissements de certains directeurs, jusque-là étouffés par les employeurs ou les tutelles ont révélé l'absolue nécessité de mener des campagnes spécifiques destinées à sortir les professionnel-le-s extrêmement précaires de leur sentiment d'isolement et de leur silence.

Il s'agit de mettre en place rapidement des actions de prévention, de sensibilisation, et d'informations:

- en développant des outils de communication sur ces sujets auprès des directions et des salarié-e-s,
- en formant à ces questions les directions et les représentant-e-s du personnel ainsi que les médecins du travail,
- en dénonçant les abus de pouvoir avérés,
- en exigeant du gouvernement la ratification de la convention internationale contre le harcèlement au travail adoptée par l'OIT, en juin 2019.

Il est précisé que nos revendications égalitaires concernent tout autant les personnes non genrées.

1.1.2. L'ACCÈS À NOS MÉTIERS

1.1.2.1. Combattre les inégalités d'accès.

Le constat est fait depuis des années : en France le système éducatif et de formation reproduit les inégalités sociales plus qu'il ne les corrige. Le service public, d'autant plus lorsque qu'il s'agit de filières de prestige ou convoitées n'échappe pas à ce constat aussi cruel qu'insupportable pour la République. L'accapement d'une partie de la formation initiale par les marchands et ce depuis longtemps ne fait qu'empirer les choses. Ce phénomène est accentué par les réformes successives de l'accès à l'enseignement supérieur, introduisant une sélection à l'université, la remise en cause de l'enseignement professionnel et de l'apprentissage. Il aboutit à une forme de confiscation de l'accès à nos métiers en perpétuant une forme de sélection pécuniaire, synonyme de sélection sociale. Une étude de grande échelle doit être menée, par exemple au travers des CPNEF, ou du fichier des congés spectacles, pour déterminer l'évolution de l'origine sociale des professionnel·le·s, faire la part des déterminismes financiers mais aussi sociologiques de tous ordres, qui font que des jeunes ne s'autorisent pas l'accès à certains de nos métiers (notamment artistiques) ou n'imaginent même pas la possibilité de s'orienter vers eux. En fonction de cette étude, nous pourrions élaborer un plan d'action pour rééquilibrer cet accès, vital pour la démocratie et la diversité de la création. En miroir à la question de l'accès à nos métiers, il est nécessaire de développer et promouvoir la diversité dans nos métiers, à travers notamment la diversité des œuvres et programmes présentés sur nos lieux de travail ou étudiés dans les formations et la diversité de leurs autrices et auteurs. Si certains jeunes n'imaginent pas la possibilité de s'orienter vers nos métiers, ce n'est pas simplement par manque d'outils, d'éducation, mais aussi parce que nos métiers, nos œuvres, ne leur ressemblent pas.

1.1.2.2. Lever les préjugés liés aux origines qui aboutissent à des discriminations.

Le débat sur la place des artistes d'origine étrangère, et/ou de territoires colonisés, dans nos professions a été amené par des collectifs comme « Décoloniser les Arts » et a suscité de vifs débats avec l'observatoire de la liberté de création, dont la fédération et plusieurs de nos syndicats font partie.

Le débat par contre dans notre organisation n'a pas suffisamment eu lieu, ni sur l'analyse du phénomène, ni sur l'articulation entre les inégalités liées au racisme déclaré ou sous-jacent à la société française (y compris des milieux culturels, qui s'en prétendent exempts).

La fédération doit donc organiser ce débat en s'appuyant par exemple sur des études du type « trajectoire et origines » de l'INED, qui permet de comprendre les inégalités de trajectoire en étudiant les origines étrangères, sans mener de statistiques ethniques, et pour mieux combattre les freins et les préjugés. Les études que nous souhaitons voir menées par les CPNEF peuvent en prévoir l'adaptation à nos métiers.

1.1.2.3. Défendre et promouvoir le service public d'éducation initiale.

La poursuite de recherche de solution passe par les questions de formation, et les alternatives à la fin du fléchage de la taxe d'apprentissage : nous devons mettre en place des recommandations vers des formations respectant le choix de la diversité, comme de l'égalité femmes / hommes.

Face à la remise en cause des services publics, nous devons promouvoir les écoles publiques et l'enseignement gratuit et de qualité. Nous revendiquons une régulation publique des multiples écoles privées. Notre fédération est traversée à différents niveaux par des questions ayant trait à l'enseignement artistique. Nous veillerons à faciliter les échanges d'informations et le débat d'idées entre nos différents syndicats.

1.1.3. LE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LE TRAVAIL (art. 13 art. 14)

1.1.3.1. Le partage des richesses. Le travail créateur de richesses (salaires, rémunérations).

Le travail crée les richesses, matérielles comme immatérielles. La part des revenus liés au travail par rapport à ceux du capital recule dans tous les pays de l'OCDE, et plus particulièrement dans ceux ayant

connu les réformes « d'ajustements structurels » généralement menés par des gouvernements libéraux. Cette tendance est accentuée lorsqu'on sort de l'étude les 1% des salarié·e·s les mieux rémunéré·e·s. La France a connu une baisse de 6 points de la part du travail, moindre que dans d'autres pays industrialisés mais significative de l'accaparement de plus en plus grand des richesses issues du travail par le capital. Ce transfert s'accroît depuis l'arrivée d'Emmanuel Macron.

Avec l'ensemble de la CGT, nous revendiquons une autre répartition des richesses : cela passe par une augmentation des salaires et la réduction des écarts entre les salaires minima, les salaires médians et les plus hauts salaires. Nous devons organiser les actions avec les salarié·e·s pour obtenir des augmentations prenant au moins en compte l'évolution de l'inflation, augmenter le SMIC les salaires minima, notamment lorsqu'ils sont rattrapés par le SMIC.

Cette question du partage de la valeur se pose de façon aiguë pour les salarié·e·s et les non salarié·e·s comme les autrices et les auteurs, pour lesquels il est nécessaire de travailler à réduire les inégalités de revenus.

Au-delà des augmentations de salaires, une réforme fiscale est urgente, dans le sens de la redistribution et non de la confiscation des revenus par une minorité d'ultra-riches.

1.1.3.2. La protection sociale comme salaire socialisé.

Le salaire est composé de plusieurs parties, dont les cotisations qui constituent le salaire socialisé, que le patronat combat sous le vocable de « charges ». Le financement de la protection sociale est assis sur le salaire socialisé, base de la solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle. A contrario de la politique du gouvernement actuel, nous combattons le projet de réduire cette protection à un filet de sécurité, financé par l'impôt. Cette politique gouvernementale se traduit par une baisse généralisée des salaires.

1.1.3.3. Lutte contre l'optimisation et l'évasion fiscales.

Nous participons à la lutte contre la constitution de monopoles et d'oligopoles, qui concentrent le capital, et usent de tous les stratagèmes pour organiser l'évasion fiscale (donc illégale) et l'optimisation (par le biais de lois et réglementations sur mesure). Nous reviendrons sur la nécessaire articulation dans nos secteurs entre cette lutte contre évasion et optimisation, comme dans tous les autres secteurs, et la mise à contribution de ces mastodontes aux politiques publiques de financement de la création. Nous sensibiliserons notre confédération à cette articulation.

1.1.3.4. La propriété artistique et littéraire.

Les droits d'auteur et les droits voisins sont des composantes importantes, voire uniques, de la rémunération des autrices et auteurs, artistes visuel·le·s et artistes interprètes représenté·e·s par les syndicats de la Fédération. Nous nous devons, au sein de la branche propriété intellectuelle et plus globalement, de nous positionner sur les grandes questions transversales les concernant.

Tous les métiers exercés par nos professionnel·le·s sont confrontés aux défis posés par la circulation de leurs œuvres sur Internet. Des problèmes existent, que cette circulation soit licite ou non. La diffusion et mise à disposition des œuvres sans autorisation des ayants droits privent l'ensemble des intervenant·e·s de chaque filière de revenus. Ces revenus peuvent être d'ordre personnel ou commercial, et peuvent être par ailleurs générateurs d'emplois. Les avertissements de l'Hadopi ont pu avoir un impact limité sur la piraterie individuelle, tandis que les attaques ciblées par les industries phonographique et cinématographique sur certains sites commerciaux, ainsi que la coopération périodique avec les centres de carte de paiement, se sont aussi avérées assez efficaces. Mais le fait que les hébergeurs de contenu partagé soient restés non responsables des contenus mis en ligne sans autorisation par des internautes a été une faille majeure. La directive européenne sur les droits d'auteur dans le marché unique numérique devrait en partie combler cette faille. Encore faudrait-il que sa transposition dans les législations nationales européennes soit fidèle, et des efforts soient faits par les États au niveau diplomatique et au sein de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) pour faire partager par d'autres états ce point de la directive.

Le développement de la lutte contre la piraterie devrait permettre de valoriser et monétiser la circulation des œuvres créées et/ou interprétées par nos mandant·e·s. Mais est-ce que cette protection accrue bénéficiera en termes de revenus à celles-ci et ceux-ci ? Rien n'est moins sûr, malgré les outils donnés par certains articles de la Directive citée ci-dessus, à moins de s'assurer d'une transposition efficace de celle-ci et du développement d'un rapport de forces favorable aux artistes vis-à-vis des producteurs, employeurs et diffuseurs.

La lutte pour une garantie de rémunération minimale de l'ensemble des artistes pour la mise à disposition de phonogrammes en ligne à la demande doit être gagnée, et nous devons revendiquer son extension partout où les usages sont comparables.

Après la loi LCAP, la directive sur le droit d'auteur dans le marché unique numérique va profondément modifier le régime de rémunération des artistes interprètes en instituant un droit à rémunération basé sur les recettes provenant de la vente ou de l'exploitation, qu'il s'agisse du numérique ou du physique. La transposition de ce texte en droit français doit instituer un dispositif de négociation collective sectorielle et ne pas permettre que les contrats individuels puissent déroger aux normes conventionnelles. Qu'il s'agisse du montant des rémunérations ou de leur caractère proportionnel ou forfaitaire, seule la négociation collective est susceptible d'instituer des rémunérations favorables aux artistes et de conforter leur statut de salarié.

La directive continue à renforcer la législation concernant la transparence dans le suivi et la reddition des comptes, afin que toutes et tous les ayants-droit de chaque filière puissent avoir une visibilité sur les bases économiques, les flux financiers et les revenus dus à chacun·e. Nos accords collectifs doivent intégrer ces nouvelles obligations, plus nécessaires que jamais dans un contexte d'exploitation en ligne et international.

Pour gagner ces batailles, nous devons quand c'est possible forger des alliances avec les organismes de gestion collective, ainsi qu'avec des associations françaises et européennes des ayants droits proches de nos intérêts. Il ne faut pas que nos prérogatives d'organisations syndicales en matière de négociation collective soient préemptées. Pour autant, le rôle des OGC doit être renforcé à l'occasion de la transposition de la Directive et leur intervention dans les discussions entre représentants des artistes-interprètes et des producteurs est souhaitable.

Les artistes interprètes de l'audiovisuel ont été oublié·e·s quand les droits de celles et ceux exerçant dans le domaine sonore ont été prolongés il y a quelques années. Nous nous battons pour prolonger la durée de protection des artistes interprètes dans l'audiovisuel à 70 ans, comme ce qui existe dans le sonore.

1.1.4. LE SENS DE NOS MÉTIERS

La place centrale du travail est consubstantielle à nos métiers et à la recherche de sens. A l'intérieur même des activités capitalistes, les travailleuses et travailleurs cherchent et donnent un sens à leur activité.

L'aliénation grandissante des travailleuses et travailleurs face à l'évolution de l'organisation et du contenu du travail détruit le sens même du travail et des métiers. Jusque dans le service public de la culture et des arts, on se pose les questions du « pour qui », « pour quoi » et avec quels objectifs. Toutes et tous tentent d'y répondre en revendiquant leurs qualifications et leur conscience professionnelle.

Les débats consécutifs aux études sur la part de la culture dans le PIB à partir de 2014 se sont révélés à double tranchant : d'une part, cela a permis de lutter contre le stéréotype du secteur « subventionné à perte », en montrant sa valeur économique (au prix parfois de quelques approximations sur le périmètre du champ culturel); d'autre part cela a amené la discussion sur le terrain de la seule valeur économique, voire du « rayonnement » économique et diplomatique de la France, pour favoriser le développement . Dans certains cas, cela a justifié un discours simplificateur : puisque la culture est rentable, chacune des activités culturelles devrait l'être ! Or la culture et la création artistique en particulier n'ont pas à se justifier par une hypothétique rentabilité. Nous réaffirmons que l'apport de nos activités est aussi immatériel : on ne compte plus les œuvres qui ont

dépassé en importance symbolique la seule richesse matérielle créée, tandis que les recettes de ces succès ne sont bien souvent pas prévisibles ni reproductibles.

Nos métiers participent au contraire de la bataille pour l'émancipation et doivent résister à l'uniformisation, à l'affirmation du capitalisme comme seule voie possible pour l'humanité, quand les destructions, sociales, écologiques et, précisément, culturelles, qu'il engendre démontrent le contraire.

Cette bataille pour l'émancipation revêt plusieurs aspects très divers qu'il faut défendre, promouvoir et rénover : en premier lieu la liberté de création, dans toute sa diversité, l'égalité d'accès aux œuvres, aux programmes et aux pratiques pour toutes et tous, partout, dès le plus jeune âge et au sein de l'école publique ainsi que la libre circulation des personnes qui concourent à la réalisation de ces œuvres.

La fédération et ses syndicats travailleront à pousser le ministère de la Culture à assurer la libre circulation des œuvres et l'égalité d'accès sur tous les territoires. Nous revendiquons pour cela a minima la délivrance des titres de séjour et des visas pour tous et toutes nos collègues hors union européenne, et singulièrement pour celles et ceux issus de pays dits « en voie de développement » et/ou en situation de conflit.

Nous veillerons à maintenir l'équilibre entre travail artistique et actions de sensibilisation, de formation ou d'encadrement des pratiques en amateur.

Nous veillerons à consolider la place des artistes interprètes particulièrement dans les lieux de spectacles labellisés afin d'assurer à tout public une vraie rencontre avec les artistes et les œuvres.

Enfin la fédération travaillera, en lien avec les organisations de la CGT, à nourrir les échanges entre le monde du travail et le monde de l'art et de la culture.

1.1.5. L'ORGANISATION DU TRAVAIL

1.1.5.1. Revoir l'organisation du travail.

L'intensification des rythmes au travail n'épargne pas nos métiers : des travailleurs subissent l'augmentation de la pression sur la productivité, tandis que d'autres vivent l'inactivité forcée. Ce sont parfois les mêmes qui alternent les deux situations, notamment les artistes et les technicien-ne-s intermittent-e-s du spectacle. Nous revendiquons le temps pour effectuer le travail correctement et la reconnaissance de toutes les périodes de travail.

La loi sur la présomption de salariat des artistes a permis de faire valoir des droits comme salarié-e-s tout en réaffirmant la liberté d'expression de son art. Nous fêterons en décembre prochain ses 50 ans. Au-delà de cet exemple structurant, nous revendiquons le droit à intervenir sur les processus de travail, le droit à participer aux décisions concernant l'organisation de notre travail.

1.1.5.1.1. Combattre les atteintes à la santé au travail

Les modes de gestion des personnels, que les réformes successives et la politique gouvernementale ont décomplexés, prennent un caractère pathogène de plus en plus visible et engendrent des violences physiques et psychologiques de toutes sortes au-delà des questions de genres, que ce soit pour les victimes comme pour les responsables.

Les exemples dont nous pouvons aujourd'hui constater les effets, dans certains CDN, compagnies et de trop nombreux lieux de travail, doivent inciter la Fédération et ses syndicats à la plus grande attention pour combattre ces dérives et accompagner les salarié-e-s anéanti-e-s par ces situations extrêmes.

1.1.5.2. Le partage du temps de travail et l'articulation travail / repos loisirs.

Le partage du temps de travail, combattu par le patronat, d'autant plus quand nous obtenons le maintien de la rémunération, est source de création d'emplois : Il ne doit pas être décliné par un recours, particulièrement pour les femmes, aux temps partiels imposés. Le temps de travail effectif en France est dans la moyenne européenne contrairement aux légendes véhiculées par les adeptes du

« travailler plus ». Nous y opposons le « travailler toutes et tous ». Toutefois le débat lancé par la confédération sur les 32 heures n'a que peu pris dans nos secteurs d'activité.

Il passe par une meilleure articulation entre les temps de travail et de repos ou de loisirs, particulièrement pour toutes et tous nos collègues confronté·e·s au travail le soir ou la nuit, le week-end et souvent en déplacement. Ces temps sont inhérents au spectacle, au cinéma, à l'audiovisuel, à l'action culturelle, mais ils doivent être mieux compensés par des droits nouveaux : réduction des grosses journées au profit de l'allongement des temps de création et pour générer des embauches, renforcement et création de droits liés aux événements familiaux...

1.2. L'EMPLOI

1.2.1. LE REGIME / LE STATUT D'EMPLOI

La précarité que subissent les salarié·e·s de nos secteurs, les inégalités entre les femmes et les hommes, l'insertion professionnelle, la question des transitions professionnelles impliquent de se doter d'une politique de l'emploi volontariste. Cette politique de l'emploi doit se construire en lien direct avec les professionnel·le·s du secteur, à travers les négociations des conventions collectives, mais aussi par l'Etat qui doit initier des dispositifs incitatifs et permettre ainsi une meilleure structuration de nos secteurs.

1.2.1.1. Le travail salarié/ le travail faussement indépendant.

La précarisation des travailleuses et travailleurs s'accroît avec l'élargissement du travail à la tâche. Le monde du travail est en pleine mutation, créant un déséquilibre dans le financement de l'environnement social des salarié·e·s.

Nous rencontrons de plus en plus de professionnel·le·s qui sont confronté·e·s et subissent le travail à la tâche sous statut de travailleur indépendant.

La problématique de l'auto-entrepreneuriat dans nos secteurs, plus subi que désiré, les nouvelles formes d'emploi, se développent particulièrement dans le spectacle. On peut assez facilement établir un lien de subordination, et donc de salariat pour les travailleuses et travailleurs concerné·e·s par ces modalités contractuelles ; encore faut-il que les personnes qui les exercent dans le cadre de l'auto-entrepreneuriat prennent la mesure des impacts individuels et collectifs que ce régime d'emploi engendre.

La question fondamentale est donc bel et bien dans l'approche que nous devons promouvoir en direction des auto-entrepreneurs. Même si le mode culpabilisant n'est pas le nôtre, il n'est pas simple d'expliquer à des gens qui cherchent à vivre de leur métier que la relation de travail qui leur est imposée n'est pas la bonne et qu'ils devraient la refuser.

La sous-commission de l'emploi du CNPS doit se doter d'indicateurs pour évaluer ces effets sur les politiques d'emplois dans le spectacle.

1.2.1.2. La politique contractuelle dans nos secteurs.

Les salarié·e·s des branches du spectacle vivant et enregistré sont confronté·e·s à la problématique particulière de la précarité des emplois résultant des modes de création et d'une économie dominée par un fonctionnement en « projets ». Cette réalité qui justifie l'existence d'un usage constant de recourir au contrat à durée déterminée ne doit pas pour autant être de nature à justifier le recours systématique aux contrats précaires et conduire à fermer les yeux sur les abus existants. La résorption de la précarité, là où elle est possible, continue de guider l'action de la Fédération CGT du Spectacle pour tous les salarié·e·s, quel que soit leur métier. Dans ce sens, la Fédération CGT du Spectacle et ses syndicats sont favorables à l'encadrement conventionnel ou légal des contrats à durée déterminée dits « d'usage » successifs en conformité avec l'accord cadre européen du 28 juin 1999 sur les contrats à durée déterminée, à la jurisprudence européenne et nationale.

S'agissant du contrat à durée indéterminée, la Fédération CGT du Spectacle souligne qu'il doit demeurer un contrat protecteur pour les salarié·e·s. Ainsi, elle s'oppose au barème visant à définir les indemnités auxquels la ou le salarié·e peut prétendre devant les juridictions sociales en cas de

licenciement sans cause réelle ou sérieuse. Elle considère que ce barème prive indument la ou le salarié-e de toute réparation intégrale de son préjudice.

En ce qui concerne les agents publics non titulaires de la Fonction Publique Territoriale, la succession imposée par la loi de 2005 de six années de CDD à reconduction expresse avant l'éventuel octroi d'un CDI, place les artistes et techniciens ne pouvant relever d'un cadre d'emploi dans une précarité incompatible avec la permanence de leurs missions.

La Fédération et ses syndicats engageront un dialogue avec la Fédération des services publics pour envisager avec elle une proposition de modification législative autorisant, comme c'est le cas dans la Fonction Publique d'Etat, le recrutement par concours de ces professionnel-le-s permanent-e-s avec un CDI dès l'embauche.

Le contrat de travail à durée indéterminée ne doit pas non plus devenir un contrat précaire. La Fédération CGT du Spectacle et ses syndicats s'oppose donc au recours au CDI de chantier ou d'opération, ou aux contrats à temps partiels subis, que ce soient dans les branches du spectacle vivant et enregistré, de l'animation, du sport ou des acteurs du lien social et familial.

Le poids de la précarité dans nos secteurs doit faire l'objet d'indicateurs pour mesurer notamment sa corrélation avec l'âge ou encore le sexe. C'est pourquoi, la Fédération CGT du Spectacle est favorable à une définition conventionnelle commune des indicateurs obligatoires devant figurer dans les rapports de branche.

1.2.1.3. Les artistes « amateurs ».

La question de l'emploi des artistes est une question centrale pour la Fédération CGT du Spectacle. La loi LCAP a, en 2016, ouvert une brèche dans la présomption de salariat en donnant un cadre juridique au recours à des artistes dits « amateur ». La Fédération CGT du Spectacle mettra l'Etat face à ses responsabilités dans la mise en œuvre des dispositions réglementaires, et exigera notamment les informations nécessaires au respect du décret et de l'arrêté (nombre et identité des amateurs non rémunérés dans les spectacles professionnels, la répartition des genres, les disciplines artistiques concernées, le nombre de spectacles...).

1.2.2. LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

1.2.2.1. Supprimer les plafonds d'emploi

Les opérateurs nationaux sont contraints par un plafond d'emploi défini par Bercy, ce plafond d'emploi défini à la fois le nombre d'équivalent temps plein travaillé et la dotation financière afférente. Il est absurde de définir l'activité d'un opérateur culturel par une limitation a priori du nombre de salarié-e-s. Ces plafonds d'emploi et le dévoiement des missions des opérateurs ont des conséquences directes sur l'organisation du travail et l'état de santé au travail des salarié-e-s. La Fédération CGT du Spectacle demande une véritable évaluation de ce plafond d'emploi sur les conditions de travail et sur l'activité chez nos opérateurs nationaux.

1.2.2.2. Garantir l'emploi et la durée des contrats des artistes interprètes au cœur des Centres Dramatiques Nationaux.

Replacer la création comme cœur des missions des Centres Dramatiques Nationaux (CDN) est un enjeu considérable pour assurer sur les territoires un véritable service public du Théâtre. C'est également un enjeu essentiel en termes d'emploi et de sens des métiers pour les personnels de ces établissements. La Fédération CGT du Spectacle est donc cohérente à soutenir que les Centres Dramatiques Nationaux doivent placer l'emploi direct d'artistes interprètes au cœur de leur politique et de leur fonctionnement. Avec les personnels techniques et administratifs permanents de ces établissements, elle est le gage de la continuité de l'activité en cas de changement de direction et est garant d'une politique de création sur les territoires.

1.2.2.3. Les crédits d'impôt.

La Fédération CGT du Spectacle est attentive à ce que les dispositifs d'allègement de la fiscalité des entreprises soient motivés par le développement de l'emploi (la lutte contre la délocalisation par exemple) et non le rétablissement des marges des entreprises. Dans ce sens, elle dénonce les dispositifs tels que le CICE qui n'ont eu aucun effet sur l'emploi, l'investissement, la recherche et le développement mais qui a en revanche fragilisé le financement de la sécurité sociale.

La Fédération CGT du Spectacle revendique :

- que les représentants des salarié·e·s puissent intervenir dans toutes les instances qui agissent sur les entreprises et sur leurs emplois, du CSE au conseil d'administration, et s'exprimer ainsi sur l'application des crédits d'impôt ;
- la mise en place de façon pérenne d'un comité de suivi d'évaluation de l'ensemble des aides publiques et des exonérations de cotisations sociales dans nos secteurs d'activité.

1.2.2.4. Le FONPEPS.

Gagné suite aux mobilisations contre la convention d'assurance chômage de 2014, le FONPEPS peine à être utilisé en raison d'un mauvais calibrage de ses critères et surtout l'absence de volonté politique du ministère actuel de le rendre opérationnel. Pour la Fédération CGT du Spectacle, il n'est pas question que ce dispositif soit enterré par Bercy. Les enjeux de l'emploi pérenne et de la résorption de la précarité, en particulier dans ce contexte où l'assurance chômage est menacée, mais aussi celui du maintien dans l'emploi et des transitions professionnelles, doivent demeurer au cœur de nos préoccupations. La Fédération CGT du Spectacle demande donc que le FONPEPS soit pérennisé tout en évoluant pour le rendre efficient quant aux objectifs recherchés.

À ce titre, la Fédération ne s'interdit pas de maintenir ce qui a fait preuve jusque-là de son efficacité mais demandera à revoir ce qui ne fonctionne pas ou ce qui n'est pas à la hauteur des enjeux en présence.

Cela suppose pour chaque mesure, et à l'intérieur, chaque déclinaison de chaque mesure, de préciser son coût pour l'ensemble du dispositif FONPEPS, et d'évaluer ses retombées chiffrées en terme d'emploi ainsi que l'évaluation des économies réalisées de ce fait par le régime d'assurance chômage. La Fédération CGT du Spectacle est également favorable à ce que les opérateurs du FONPEPS soient proches des lieux de concertation et de décision de nos professions.

Concernant les nouvelles mesures concrètes à mettre en œuvre pour permettre la résorption de la précarité figurent :

Par accord collectif de branche sur des catégories d'emploi cible : mise en place de mesures à destination des musicien·ne·s et chanteuses et chanteurs des ensembles spécialisés, les chanteuses et chanteurs supplémentaires engagé·e·s dans les maisons d'opéra, les artistes interprètes engagé·e·s à la saison par les structures de production labellisée, artistes interprètes engagé·e·s à la production dans les compagnies.

- Par la contractualisation avec les collectivités territoriales pour résorber la précarité dans les ensembles permanents et les maisons d'opéra.
- Une refonte des dispositifs 1 et 2 du FONPEPS en supprimant la condition d'avoir été bénéficiaire des annexes 8 et 10 pour proposer des CDI en lieu et place des CDD de longue durée pour les salarié·e·s du film d'animation.
- Mise en place d'une mesure de soutien à l'embauche, à l'évolution des assistant·e·s dans la post-production cinéma/audiovisuelle afin de renforcer leur présence la plus régulière possible d'assistant·e·s en post production.

Plus largement, nous aurons à poursuivre nos réflexions pour proposer des mesures de maintien dans l'emploi des seniors et des aidant·e·s familiaux, mais aussi envisager de mobiliser des sommes afin de faciliter et financer les transitions professionnelles.

1.3. LA DEMOCRATIE SOCIALE

La Fédération CGT du Spectacle reconnaît la négociation collective, le droit d'expression, la représentation collective des travailleuses et travailleurs, et la possibilité de recourir à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève, le droit syndical comme des composantes fondamentales de la démocratie sociale. Ce droit à la démocratie sociale doit être un droit garanti, opposable et effectif pour toutes et tous les travailleuses et travailleurs, quel que soit leur statut, ou leur niveau de précarité. Ce combat pour un droit opposable, est d'autant plus important qu'il s'agit d'une notion juridique signifiant que le droit reconnu au travailleur peut être « opposé » à une autorité chargée de le mettre en œuvre.

1.3.1. LA NEGOCIATION COLLECTIVE

1.3.1.1. La libre négociation collective.

Depuis son arrivée au pouvoir, Emmanuel Macron a remis en cause de manière profonde l'articulation existante entre démocratie politique et démocratie sociale, en instituant une ingérence systématique de l'Etat dans les « relations sociales ». Cela s'est traduit à de nombreuses reprises par des concertations d'apparat ou une négociation collective enserrée par des cadrages arbitraires du gouvernement. Dans cette logique, le gouvernement a investi le chantier de la restructuration forcée de nos conventions collectives et entend redessiner de manière arbitraire les champs conventionnels de nos secteurs. Dans ce contexte, il y a lieu de s'interroger sur la liberté qui est laissée aux organisations syndicales et patronales d'organiser librement les négociations collectives dans un champ professionnel qu'ils estiment pertinent.

La Fédération CGT du Spectacle réitère son attachement aux conventions collectives comme socle commun permettant de définir les droits individuels et collectifs minimum des salarié·e·s de nos secteurs. Elle tient à rappeler que la négociation collective doit avoir pour objectif l'amélioration de la situation des salarié·e·s, l'encadrement et la compensation de leurs contraintes de travail. Elle doit porter sur leurs revendications sans pouvoir déroger de manière moins favorable à l'ordre public social, dans le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur.

La Fédération CGT du Spectacle défend une démocratie sociale dans laquelle la libre négociation collective est garantie en tant que droit.

1.3.1.2. Le monopole syndical.

Les réformes successives du droit du travail ont mis à mal le monopole syndical garantissant aux syndicats de salarié·e·s d'être les seuls interlocuteurs du patronat lors de la négociation collective. Désormais, en l'absence de délégué·e syndical·e, selon certaines conditions, la négociation collective peut avoir lieu avec des salarié·e·s mandaté·e·s par une organisation syndicale représentative ou des membres titulaires de la délégation du personnel, ou encore avec le CSE. Dans les entreprises de moins de 11 salarié·e·s, en l'absence de délégué·e syndical·e, les ordonnances Macron ont prévu la possibilité pour l'employeur de soumettre au référendum des salarié·e·s un accord sans que celui-ci n'ait fait l'objet d'une négociation préalable.

L'implantation syndicale et, le cas échéant la désignation d'un·e délégué·e syndical·e, permettent aujourd'hui de garantir le monopole syndical. Le renforcement de notre implantation syndicale est donc une orientation prioritaire de la Fédération CGT du Spectacle. Outre les actions de renforcement qui seront coordonnées par la commission vie syndicale, notre Fédération engagera une réflexion avec ses syndicats pour adopter la structuration syndicale la plus efficace pour permettre cette implantation et répondre aux demandes des salarié·e·s sur les territoires.

1.3.1.3. La représentativité syndicale.

La représentation des salarié·e·s dans la négociation doit être réservée aux syndicats représentatifs, afin de donner toutes les garanties d'indépendance et d'absence d'instrumentalisation par le patronat. La représentativité résulte depuis 2008 des élections professionnelles.

La représentativité principalement fondée sur une mesure d'audience situe les élections professionnelles et les élections TPE comme des enjeux fondamentaux dont la Fédération CGT du

Spectacle prend toute la mesure. Elle travaillera donc à mener une campagne pour les élections TPE et à développer, aux côtés de ses syndicats, à la présentation de listes CGT lors des élections professionnelles des entreprises de son champ. Nous revendiquons également l'organisation de mesures de représentativité pour les artistes interprètes.

Pour autant, la Fédération CGT du Spectacle réaffirme son attachement à un syndicalisme qui replace la ou le travailleuse ou travailleur comme actrice ou acteur de la construction de ses revendications collectives et de son émancipation.

1.3.1.4. Le droit à bénéficier de temps de délégation syndicale

A ce titre la Fédération construira une revendication concernant le temps de délégation syndicale et les moyens afférents pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs précaires, dont les intermittent·e·s du spectacle, sans que cela ait d'incidence négative sur leurs droits.

1.3.2. LE DROIT ET LA LIBERTE D'INTERVENTION, D'EXPRESSION DES SALARIE·E·S

1.3.2.1. Les élections professionnelles.

Si la Fédération du spectacle CGT reste la première organisation syndicale en terme de représentativité dans notre secteur, les résultats obtenus lors de la précédente mesure d'audience doivent nous alerter à plusieurs égards : dans plusieurs de nos branches, la représentativité ne tient qu'à quelques dizaines de votes, les écarts entre organisations syndicales ne dépendant parfois que d'une poignée de voix ; dans d'autres nous n'existons que grâce aux élections professionnelles d'une seule et unique entreprise ; à l'inverse dans d'autres secteurs les élections dans les très petites entreprises (TPE), par le vote des salarié·e·s intermittent·e·s, font quasiment à elles seules la représentativité des organisations syndicales.

Notre capacité à défendre les droits des salarié·e·s du spectacle dépend, en partie, de ces élections. L'extrême fragilité dans laquelle cette situation nous place révèle nos difficultés à faire prendre conscience aux salarié·e·s des enjeux que revêtent les élections professionnelles, quand celles-ci ou ceux-ci ne sont tout bonnement pas empêché·e·s de voter à cause des critères retenus pour être électrice ou électeur ou éligible.

Si faire voter est une gageure, faire voter CGT l'est encore plus : intimidation, répression, méconnaissance de nos valeurs et de nos organisations sont de puissants freins à la composition de listes CGT, quand face à nous, certaines organisations promeuvent un syndicalisme de service et d'accompagnement, plébiscité par nos employeurs.

1.3.2.1.1. Les élections TPE.

La réforme de la représentativité syndicale de 2008 avait fait l'impasse sur la démocratie sociale dans les TPE. En 2010, cette situation était partiellement corrigée avec la mise en place d'élections sociales spécifiques pour permettre aux salarié·e·s des TPE de faire connaître leurs préférences syndicales. Le dispositif n'est pas pour autant satisfaisant puisque les critères de détermination de l'électorat privent une grande partie des salarié·e·s de la possibilité de s'exprimer en participant à ce vote. En effet, le critère aujourd'hui retenu pour faire partie de l'électorat est celui d'avoir travaillé au mois de décembre de l'année précédant l'année de l'élection, ce qui s'avère problématique pour les salarié·e·s intermittent·e·s.

La Fédération CGT du Spectacle revendique donc la suppression de ce critère et demande à ce que toutes et tous les salarié·e·s puissent être électrices ou électeurs pour cette élection dès lors qu'ils ont travaillé dans une TPE au cours de l'année précédant celle de l'élection.

1.3.2.1.2. Le CSE.

Les ordonnances Macron ont généralisé la fusion des instances représentatives du personnel avec des conséquences très concrètes : suppression d'un CHSCT pouvant agir en justice avec, comme objectif, la dilution des questions de santé et de sécurité au travail, réduction du nombre d' élu·e·s débouchant

sur une « professionnalisation » qui est un des buts des ordonnances transfert d'une partie du budget dédié aux expertises, aux activités sociales et culturelles, dilution des questions de santé et sécurité au travail ; autant de régressions qui justifient que la CGT soit particulièrement à l'offensive, au plus près des salarié-e-s, dans la négociation des protocoles d'accords électoraux et accords d'entreprises instituant les CSE. Les élections professionnelles étant un élément du rapport de force, la Fédération CGT Spectacle travaillera à permettre de meilleures synergies communes entre ses syndicats pour rencontrer les salarié-e-s, les impliquer, s'implanter et se renforcer dans les entreprises. Le couperet du quorum des 50 % d'électeurs validant les scrutins doit être surmonté par un surcroît de mobilisation des salarié-e-s.

La Fédération CGT du Spectacle défend la possibilité pour les salarié-e-s, quelles que soient la taille des entreprises ou encore la nature de leur contrat de travail à participer, par l'intermédiaire de ses délégué-e-s, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. Dans les très petites entreprises, la Fédération CGT du Spectacle revendique donc en priorité que soient abaissés les seuils au-delà desquels l'employeur est tenu d'organiser des élections professionnelles et ceux permettant la désignation des délégués syndicaux. Dans le même sens, elle sera à l'offensive pour obtenir les prérogatives nécessaires, y compris celles économiques, pour ces instances représentatives du personnel.

Elle travaillera, au sein de son DLAJ à la construction de revendications communes pour faciliter la possibilité des salarié-e-s précaires de son champ à participer à des élections professionnelles et à être éligibles dans les entreprises.

1.3.2.2. Activités Sociales et Culturelles.

Notre syndicalisme est celui de l'émancipation des salarié-e-s et des travailleuses et travailleur. Le droit aux « vacances » et aux activités sociales, culturelles et sportives doit donc demeurer au cœur de notre projet en faveur de toutes et tous les travailleuses et travailleurs quelle que soit leur situation vis-à-vis de l'emploi. Garantir collectivement aux travailleuses et travailleurs précaires de nos secteurs d'y accéder, notamment à ceux intervenant dans de petites entreprises, est donc un défi qu'entend relever la Fédération CGT Spectacle. En matière culturelle, la mise en place de ces droits doit permettre à chacun d'accéder à une offre de qualité, répondant aux enjeux de diversité culturelle et d'égal accès sur le territoire. L'exemple du CASC et du FNAS comme outil de mutualisation de branche servira d'inspiration pour d'autres secteurs.

S'agissant de nos outils mutualisés : le Fnas connaît aujourd'hui une situation financière difficile liée à la stagnation des cotisations ainsi que celle de la masse salariale de la branche alors que dans le même temps le nombre de salarié-e-s et d'ouvrants droit et de demandes augmentent. Face à cela, la Fédération et ses syndicats doivent obtenir une augmentation du taux de cotisation pérenne permettant de retrouver une stabilité financière durable et ainsi répondre mieux aux besoins des salarié-e-s de la branche.

Le CASC SVP sera opérationnel en novembre 2019, néanmoins, ce dispositif nouveau est extrêmement fragilisé par un taux de cotisation symbolique. La Fédération et ses syndicats se mobiliseront afin d'obtenir au sein de la branche une cotisation permettant de répondre à nos ambitions en matière d'émancipation par le biais des activités sociales et culturelles.

La Fédération CGT du Spectacle maintient sa revendication d'une mutualisation interbranches du CASC et du FNAS, pour un comité inter-entreprises du spectacle vivant.

1.4. LA FORMATION

La question de la formation professionnelle est, à plusieurs titres, un enjeu fort dans notre champ fédéral. Nos secteurs d'activité très attractifs attirent en effet des hommes et des femmes qui apprennent leur métier « sur le tas », et n'acquièrent de qualifications qu'au cours de leur parcours professionnel. La formation est également, pour un certain nombre de salarié-e-s, la possibilité

d'acquérir de nouvelles compétences ou qualifications, afin de pouvoir évoluer professionnellement. D'autres salarié·e·s, plus particulièrement les danseuses et danseurs, circassien·e·s et les technicien·ne·s, ne peuvent plus exercer leurs métiers à partir d'un certain âge pour des raisons physiques, et ont besoin de se reconvertir afin de pouvoir embrasser une nouvelle carrière professionnelle. Or la dernière réforme de la formation professionnelle a bouleversé considérablement les dispositifs et les mécanismes de la formation professionnelle. Les spécificités de carrière ne sont plus prises en compte, les fonds disponibles pour la formation des salarié·e·s, particulièrement dans les entreprises de 50 salarié·e·s et plus vont être considérablement réduits. Nous avons donc à inventer et réinventer, afin que toutes et tous les salarié·e·s de nos secteurs puissent bénéficier d'une formation de qualité tout au long de leur carrière, qu'elles ou ils soient intermittent·e·s, permanent·e·s ou artistes autrices ou auteurs, qu'elles ou ils travaillent dans une grande ou une petite entreprise et quelle que soit la profession qu'elles ou ils exercent...

1.4.1. LA FORMATION COMME RECONNAISSANCE DU TRAVAIL

La formation professionnelle peut-être perçue – et plus particulièrement par les salarié·e·s permanent·e·s – comme étant subie et comme étant au seul profit de l'entreprise. Le développement des obligations liées à la sécurité, et conséquemment, des formations obligatoires liées à ces risques en est la plus parfaite illustration. Dans un grand nombre d'entreprises de nos secteurs, on ne forme plus les salarié·e·s permanent·e·s à leurs métiers et on ne leur permet pas de faire face à leurs évolutions ! Alors que la révolution numérique n'est plus un spectre, mais est bien rentrée dans la réalité d'un très grand nombre de salarié·e·s, alors que les métiers évoluent, nous ne pouvons laisser la question de la formation dans les mains des seules directions. Nous devons réinvestir ce champ revendicatif, former des militant·e·s et outiller les élu·e·s afin qu'elles ou ils prennent davantage en main cette problématique dans leurs mandats. Un nouveau dispositif, l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) doit être investi et travaillé par notre direction fédérale. Il nécessite d'être encadré, afin de ne pas être une action réduite à peau de chagrin, remplissant les obligations légales de moins en moins contraignantes des entreprises. Il peut, par contre et dès lors qu'il est bien encadré, être un formidable outil de réflexion en interne sur le travail et sa valeur, la façon dont l'équipe travaille et sur la transmission du geste professionnel. Nos secteurs ont une tradition historique proche du compagnonnage et de l'apprentissage, et nombreux ont été formé·e·s « sur le tas », en situation de travail. La formalisation de cet acte et la réflexion qu'elle engendrera en interne pourra nous aider à faire avancer la reconnaissance du travail au sein des équipes, et nous aider à agir sur la manière dont le travail est effectué ainsi que son organisation, à réfléchir le collectif de travail... Afin de parvenir à des actions de qualité, nous aurons à porter ces débats auprès des organismes de formation de nos secteurs, particulièrement ceux où nos syndicats ont des représentants aux conseils d'administration.

1.4.2. LA QUALIFICATION ET SA RECONNAISSANCE

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2008 enfonce le clou de la favorisation des compétences au dépens des qualifications. Cette tendance lourde, portée par le patronat et l'ensemble des gouvernements libéraux européens, induit un nouveau modèle libéral du travail rémunérant à la tâche des emplois précaires et mobilisant des ressources données pour une situation donnée. Le « tout compétences », c'est le risque de créer les nouveaux tâcherons du 21ème siècle, qui ne seront formés qu'à une fonction dans une entreprise et qui ne sera pas exportable ailleurs dans la branche. Nous sommes loin de la reconnaissance des métiers, de l'ancienneté, de l'expérience, de l'autonomie, de la référence à un diplôme de l'éducation nationale qui sont induites par la qualification. Nous sommes loin de la responsabilité des entreprises d'une même branche sur la mobilité des salarié·e·s. Continuer à porter la reconnaissance des qualifications, dans les conventions collectives et dans les entreprises nous permettra de défendre nos métiers, la qualité du travail et des productions.

Nous devons par ailleurs veiller à ce que les CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) créés dans les branches ne viennent concurrencer des diplômes existants.

1.4.3. INVENTER DE NOUVEAUX DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉ·E·S

La réforme de la formation professionnelle a non seulement largement touché aux dispositifs, mais a profondément modifié les mécanismes de financement. Nous avons obtenu que l'OPCO Afdas prenne la suite de l'OPCA Afdas, mais néanmoins, l'outil n'est plus celui que nous avons contribué à créer et à faire grandir depuis 1972. D'une part, ses attributions ne sont plus les mêmes, puisque ce qui relève de l'accompagnement des individus va être transféré à la caisse des dépôts et consignations en vue d'être « uberisé », c'est-à-dire coupé de toute intermédiation. La ou le salarié·e·s sera seul·e face à son application smartphone pour choisir quelle formation suivre, pour décider de son parcours, en se référant aux avis laissés par les ancien·ne·s stagiaires. Nous devons donc porter des dispositifs conventionnels permettant un accompagnement spécifique lors de la construction des parcours de formation, accompagnement reposant sur une connaissance des métiers et de nos secteurs. Nous aurons également à réfléchir à la construction et au financement de formations spécifiques pour les artistes, qui bien souvent ont besoin de formations ne rentrant pas dans les nouveaux clous de la loi.

1.4.4. TRAVAILLER ENSEMBLE POUR PRÉSERVER NOS OUTILS

Même s'il conserve le même nom, l'OPCO Afdas n'est plus le fonds d'assurance formation, puis l'OPCA que nous avons construit depuis 1972. Tout en restant à peu près cohérent, son champ a profondément évolué en intégrant de nouvelles branches relevant d'autres champs fédéraux dans la CGT. Ainsi, ce sont aujourd'hui 6 fédérations, ainsi que le SNJ-CGT qui interviennent à plus ou moins grande échelle sur le champ Afdas : Spectacle, Filpac, Commerce et services, FAPT, FERC, FNAF. Parallèlement, l'influence de la CGT au conseil d'administration (CA) s'est réduite, au regard de la représentativité moins forte de notre organisation dans les nouvelles branches intégrées à l'OPCO. Nous ne pouvons plus, par ailleurs, représenter la diversité et l'intégralité de nos champs fédéraux au sein du CA. Nous avons donc à travailler davantage ensemble, d'abord fédéralement, afin de faire circuler l'information, débattre et proposer en s'appuyant sur les réalités professionnelles des syndicats. Nos représentant·e·s au CA ne peuvent plus porter uniquement les paroles de leurs branches. Nous aurons également à nous coordonner, à échanger et construire avec les autres fédérations, afin de travailler à défendre ensemble les salarié·e·s de nos différents secteurs. Nous militerons pour le maintien de la portabilité de l'Entretien professionnel sous une forme à définir. Les intermittent·e·s, les salarié·e·s à employeurs multiples doivent bénéficier de ce droit qui obligatoirement tous les deux ans interroge l'avenir professionnel de l'individu.

Les conditions d'éligibilité au CPF de transition le rendent inaccessible aux intermittent·e·s, comme à toutes et tous les salarié·e·s en emploi discontinu. Nous combattons cette iniquité en lien avec les fédérations CGT concernées par les mêmes problématiques.

Les périls environnementaux induisent une modification des conditions de production et par conséquent une évolution des métiers. Les salarié·e·s doivent être accompagné·e·s dans cette mutation par des dispositifs de formation professionnelle leur garantissant l'exercice de leurs droits sociaux.

1.5. LES DROITS SOCIAUX

1.5.1. LA SÉCURITÉ SOCIALE

1.5.1.1. Le nouveau statut du travail salarié (NSTS).

La CGT revendique la création d'un NSTS et d'une sécurité sociale professionnelle visant à l'émancipation, à la transformation sociale et se posant comme une alternative au libéralisme. Il s'agit pour la CGT de proposer une démarche revendicative qui remette en cause le rapport capital/travail.

Le NSTS doit permettre à chaque salarié.e, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer de droits cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, opposables à tout employeur. Ces droits individuels sont notamment le droit à l'emploi et à percevoir un salaire digne, le droit à une progression de salaire dans le respect d'une échelle de salaire, le droit à la formation professionnelle et à la reconnaissance des qualifications professionnelles, le droit à la protection sociale, le droit d'accès à la culture et aux activités sociales et culturelles pour toutes et tous, ou encore le droit à la démocratie sociale. Ces droits individuels reposent sur un socle commun de droits interprofessionnels garantis collectivement, amélioré par les conventions collectives dans le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur. Dans nos branches, la nécessité de garantir des droits transférables et progressifs garantis collectivement aux salarié.e-s d'une entreprise à l'autre, se pose comme une réponse nécessaire à l'intermittence de l'emploi et au travail précaire, à la pluralité des statuts et à la forte mobilité des salarié.e-s entre les branches professionnelles. Le NSTS est plus largement une réponse juste et adéquate à la précarité croissante que subissent l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Pour que de tels droits soient mis-en-place, la Fédération CGT Spectacle estime qu'il est nécessaire que toutes et tous les salarié.e-s bénéficient d'une convention collective. Elle revendique donc que soit complétée la couverture conventionnelle des secteurs du spectacle vivant et enregistré, de l'animation, du sport, des acteurs du lien social et familial.

Afin de rendre effectif la transférabilité des droits et renforcer la mutualisation, la Fédération CGT du Spectacle est favorable, lorsque cela est possible et pertinent, à des négociations collectives au niveau interbranches.

S'agissant des salarié.e-s précaires, elle revendique notamment la mise en place, par accord interbranches, d'un droit individuel à l'ancienneté transférable et garanti collectivement, qui sera opposable à toutes les entreprises.

La Fédération CGT du Spectacle revendique, en matière de formation professionnelle, que les périodes de formation réalisées dans le cadre du Compte personnel de formation soient assimilées à des heures de travail effectif ouvrant droit à la totalité de la protection sociale.

Nous aurons plus largement à œuvrer pour créer des synergies communes, entre Audiens et l'AFDAS pour créer des droits nouveaux pour toutes et tous les salarié.e-s que nous représentons (ex : couverture santé, droit au logement des apprentis.).

La mise en place du NSTS suppose enfin que l'ensemble des travailleuses et travailleurs, quels que soient leurs statuts, bénéficie d'un droit à la démocratie sociale et à la négociation collective. Dans les très petites entreprises et celles dont les effectifs fluctuent de manière importante au cours de l'année en raison de l'activité, la Fédération CGT du Spectacle revendique que toutes et tous les salarié.e-s, quelles que soient leur ancienneté ou la durée de leur contrat, disposent d'un droit d'expression dans l'entreprise, droit d'expression qui se caractérise par leur participation effective à l'élection de leurs délégué.e-s, à leur capacité à être éligibles mais aussi, à leur garantir la possibilité d'être désigné.e-s par l'organisation syndicale pour participer à l'ensemble des négociations collectives ayant cours dans l'entreprise tout au long de l'année. La Fédération CGT du Spectacle revendique enfin qu'un cadre de négociation collective soit garanti par la loi à tous les artistes autrices et auteurs. De même, il sera essentiel d'instaurer un mode de calcul de la représentativité des organisations syndicales qui représentent ces travailleuses et travailleurs.

1.5.1.2. La sécurité sociale professionnelle

La Fédération CGT du Spectacle réaffirme que les travailleuses et travailleurs créent par leur travail la valeur économique. A ce titre, leur salaire doit leur permettre d'assurer un moyen digne de leur

existence et doit être socialisé. Cela légitime leur place dans la gouvernance de la sécurité sociale et de l'assurance chômage. La mise en place d'une protection sociale nouvelle, ayant une visée progressiste et émancipatrice en assurant à toutes et tous des moyens d'existence dignes est le projet de la sécurité sociale professionnelle tel que le perçoit la CGT. Elle s'inscrit dans une orientation totalement opposée aux dernières réformes qui ont été conduites par le gouvernement.

En effet, dès son arrivée au pouvoir, le gouvernement Macron a supprimé les cotisations salariales de maladie-maternité et d'assurance chômage, une mesure qui serait selon lui « compensée » par l'augmentation de la CSG. En faisant le choix de financer ces risques non plus par la cotisation sociale mais par l'impôt, le gouvernement fait reposer sur la solidarité nationale le financement de la part la plus importante de la protection sociale. Il tend ainsi à se rapprocher d'un système assistanciel à l'anglo-saxonne. Déconnecter la sécurité sociale et l'assurance chômage du Travail présente le risque de cantonner la protection sociale à un simple filet de sécurité pour les plus précaires et est de nature à accroître les inégalités.

La Fédération CGT du Spectacle revendique une sécurité sociale professionnelle, pour toutes et tous, couvrant tous les risques de la vie notamment la privation d'emploi et le droit à la retraite, financée par le travail à travers les cotisations sociales. Elle revendique que les travailleuses et travailleurs prennent toute leur place dans la gouvernance de cette sécurité sociale professionnelle.

1.5.1.3. Les prestations sociales

A ce jour, la sécurité sociale telle que nous la connaissons ne répond que partiellement à la précarisation de l'emploi. Malgré les améliorations des conditions d'ouverture de droits en matière d'indemnités journalières de maladie, maternité, invalidité et de congé de paternité obtenues en 2015, des problèmes subsistent en matière de prestations sociales pour les salarié·e·s intermittent·e·s. Ainsi, les congés spectacles ne sont que partiellement pris en compte dans les ouvertures et le calcul des droits à l'indemnité journalière. Le caractère complexe des dossiers rend difficile leur examen et l'absence d'un pôle d'expertise des CPAM quant à l'analyse des dossiers des intermittent·e·s a pour conséquence d'exposer les bénéficiaires à des délais de traitement de leur dossier inacceptables.

Côté artistes-autrices ou auteurs, alors même que les conditions d'ouverture de droits ont été facilitées pour les salarié·e·s en emploi discontinu, les artistes-autrices ou auteurs n'ont pas bénéficié de ces améliorations. D'autre part, leur statut particulier est également mal compris par les caisses de sécurité sociale. Autant de causes qui expliquent un renoncement aux droits important chez ces professionnel·le·s.

La Fédération CGT du Spectacle revendique donc toutes mesures permettant de rendre effectives les prestations sociales des salarié·e·s de nos secteurs et des artistes-autrices ou auteurs, notamment :

- la création d'un pôle d'expertise au sein d'une CPAM dédiée pour instruire les dossiers des intermittent·e·s et des artistes-autrices ou auteurs.
- l'abaissement des seuils d'ouverture de droits pour les artistes auteurs à 600 fois la valeur horaire moyenne du salaire minimum de croissance (SMIC).
- la prise en compte effective des Congés Spectacles pour l'ouverture et le calcul des indemnités journalières.

1.5.2. LES CONGES SPECTACLES

La Caisse des Congés Spectacles est actuellement administrée par les organisations patronales. Dans la logique de son intégration au sein du groupe Audiens, la Fédération CGT du Spectacle revendique la mise en place d'une gestion paritaire de la Caisse des Congés Spectacles.

1.5.3. LES RETRAITES

Le Gouvernement entend mener une nouvelle réforme des retraites. Les pistes évoquées à ce stade sont particulièrement inquiétantes. Le Gouvernement ambitionne en effet de créer un régime unique, dit « universel » de retraite pour toutes et tous les travailleuses et travailleurs. Les grandes lignes du système ne sont pas encore connues mais d'ores et déjà les pistes de travail évoquées, si elles sont retenues, pourraient remettre en cause les régimes spéciaux, les mécanismes de solidarité afférents aux régimes de retraite et se traduire globalement par une baisse de droits pour toutes et tous les salarié·e·s.

Dans la logique des principes fondateurs de la sécurité sociale, la CGT défend un système par répartition, à prestations définies, assis sur un principe de solidarité intergénérationnel et financé par la cotisation sociale sur l'intégralité du salaire. Elle revendique un taux de remplacement minimum de 75% sur salaire brut et en aucun cas inférieur au SMIC, un droit à la retraite pour toutes et tous les salarié·e·s à 60 ans, l'indexation de la pension sur le salaire moyen, un droit de départ à la retraite anticipé en cas de travaux pénibles.

Le combat pour une retraite décente dans nos professions est plus que jamais d'actualité. Les carrières discontinues, la faible progression des salaires et les inégalités entre les femmes et les hommes conduisent de nombreuses travailleuses et nombreux travailleurs à ne bénéficier que du minimum contributif au moment de la liquidation de la retraite. Etant donné que cette réforme, notamment par la mise en place d'une retraite à points, ne manquera pas de générer des effets néfastes envers les professionnel·le·s du spectacle vivant et enregistré, de l'animation, du sport, et des acteurs du lien social et familial, la Fédération CGT du Spectacle appellera au retrait du projet actuel de réforme des retraites, s'organisera pour faire reculer le gouvernement et fera tout pour imposer ses propositions.

La Fédération CGT Spectacle revendique en particulier :

- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que toute mesure tendant à corriger les inégalités ;
- la suppression de l'abattement pour frais professionnels qui grève les retraites des artistes et technicien·ne·s du spectacle ;
- la préservation des régimes spéciaux de la Comédie Française et de l'Opéra National de Paris ;
- la préservation de la mission confiée à Audiens en matière de gestion des retraites complémentaires des salarié·e·s du spectacle tout en construisant les conditions d'une convergence avec les artistes autrices ou auteurs ;
- la conservation des règles de prise en compte des périodes de chômage indemnisées dans le calcul des annuités et des pensions ;
- la préservation de l'action sociale des caisses de sécurité sociale et de retraite complémentaire.
- l'assujettissement des allocations spécifiques de solidarité des intermittent·e·s aux cotisations de retraites complémentaires.

1.5.4. L'ASSURANCE CHOMAGE

1.5.4.1. Le droit à l'indemnisation du chômage.

Le gouvernement affirme que la réforme du financement de l'assurance chômage (par la suppression de la cotisation salariale et l'augmentation de la CSG) modifierait la nature du régime et réinterrogerait donc la place des « partenaires sociaux » quant à la gouvernance du régime, justifiant par là une nouvelle définition des règles d'indemnisation par l'intervention de l'Etat.

En arrière-plan, et avec la duplicité du patronat, il entend sortir progressivement du système assurantiel, jusqu'alors établi, dans le but d'ouvrir la voie aux assurances privées auxquelles les salarié·e·s devront souscrire individuellement pour se protéger contre le risque de privation d'emploi.

Depuis la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de septembre 2018, au décret paru le 30 décembre 2018 et sanctionnant toujours plus injustement les privé·e·s d'emploi, jusqu'au décret relatif à l'assurance chômage paru le 27 juillet 2019, toutes les mesures prises par le gouvernement mettent à mal l'existence même de l'assurance chômage.

La Fédération CGT du Spectacle tient à rappeler les principes fondateurs selon lesquels l'assurance chômage – le régime général comme ses annexes spécifiques – devrait s'organiser :

- L'assurance chômage doit demeurer un droit opposable permettant d'assurer à chaque personne en situation de privation d'emploi un revenu de remplacement pour compenser la perte de revenus.
- Elle constitue un régime unique d'assurance chômage, obligatoire et contributif, dont le financement doit reposer sur la cotisation sociale et non l'impôt.
- Elle repose sur le principe de la solidarité interprofessionnelle.

La Fédération CGT du Spectacle rappelle son attachement à l'existence garantie par la loi de règles d'indemnisation spécifiques pour les artistes et technicien·ne·s du spectacle annexées au régime général et reposant sur le principe de solidarité interprofessionnelle.

Plus que jamais, nous devons batailler solidairement avec toute la Cgt contre la casse de l'assurance chômage.

1.5.4.2. La négociation spécifique des intermittent·e·s du spectacle.

La négociation spécifique des salarié·e·s intermittent·e·s spectacle, gagnée en 2015 grâce aux mobilisations successives des professionnel·le·s, place les organisations salariales et patronales des branches du spectacle dans une position de responsabilité particulière.

Cette responsabilité s'exerce dans le cadre d'économies toujours plus importantes exigées par le patronat et certaines organisations syndicales au niveau interprofessionnel, et dont la volonté d'économies est aujourd'hui renforcée par un gouvernement qui peut choisir de fixer le cadrage financier de la négociation assurance chômage.

Si la Fédération CGT du Spectacle reste profondément attachée à une négociation spécifique des règles d'indemnisation du chômage définies dans ses annexes 8 et 10, elle dénonce fermement la logique de ses détracteurs cherchant à isoler les salarié·e·s intermittent·e·s du spectacle des autres salarié·e·s, par le raisonnement fallacieux consistant à comparer recettes et dépenses uniquement au sein des annexes 8 et 10, en contradiction avec le principe fondateur de solidarité interprofessionnelle évoqué précédemment.

La Fédération CGT du Spectacle rejette toute logique voulant l'amener à hiérarchiser les précaires entre eux, qu'ils soient artistes, réalisatrices ou réalisateurs, technicien·ne·s, ouvrières ou ouvriers ou administratives ou administratifs, toutes et tous doivent pouvoir bénéficier d'un revenu de remplacement lorsqu'elles ou ils sont privé·e·s d'emploi.

Pour parvenir à une évaluation la plus proche de la réalité, elle demande également que l'État assure au Comité d'experts les moyens de sa mission avant et après la négociation spécifique pour garantir la loyauté de cette négociation.

1.5.4.3. Améliorer les droits à l'indemnisation chômage des salarié·e·s intermittent·e·s du spectacle.

Les organisations syndicales et patronales du spectacle ont conclu un accord professionnel le 21 janvier 2019 précisant et apportant des améliorations à l'accord du 28 avril 2016 (prise en compte des périodes de congés maladie, clarification de l'ordre d'application des différentes franchises et du plafonnement de cumul salaire-ARE, etc.).

Le gouvernement a finalement choisi de laisser en l'état la réglementation, sans prendre une seule mesure de l'accord du 21 janvier 2019, et en laissant entendre que ce statu quo n'attendait que

l'évaluation du comité d'experts pour faire subir, comme dans le régime général, des mesures d'économies sur les salarié·e·s intermittent·e·s du spectacle.

Dans ce contexte, la Fédération CGT du Spectacle continue à revendiquer notamment :

- la transcription intégrale de l'accord du 21 janvier 2019 dans la réglementation spécifique d'indemnisation chômage des artistes et technicien·ne·s intermittent·e·s du spectacle ;
- l'obtention d'une date anniversaire fixe pour l'examen des droits, ce dernier devant se faire dès le 1er jour chômé après la date d'anniversaire et ne pouvant être bloqué par Pôle emploi au prétexte qu'un contrat est en cours ;
- un mode de calcul des jours travaillés servant à déterminer le nombre de jours de franchises congés payés pour pouvoir compter des périodes de travail inférieures à une journée, telle que 1 journée = 8 heures pour l'annexe 8 ;
- un mode de calcul du nombre de jours travaillés théorique ne pénalisant pas les salarié·e·s dont les périodes de travail sont très concentrées.
- de remplacer « 10 » par « 12 » le diviseur permettant de déterminer le nombre de jours travaillés théorique pour les artistes ;
- de laisser le choix à la ou au salarié·e intermittent·e au moment de son ouverture de droits d'appliquer ou non la proratisation des franchises.
- La possibilité pour les salarié·es intermittent·es ayant eu à faire face à une pathologie lourde de reprendre une activité sur le modèle du temps partiel thérapeutique des salarié·e·s permanent·es, sans avoir à justifier de 507 heures pour le renouvellement de leurs droits.

1.5.5. LE HANDICAP

La question du handicap peine à émerger dans nos secteurs. Des « missions handicap » regroupant des mesures très concrètes et impliquant notamment Audiens et l'AGEFIPH pourraient pourtant être mises en place branche par branche. Ces mesures pourraient viser :

- le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des salarié·e·s rencontrant des problèmes de santé ou en situation de handicap,
- des mesures d'accompagnement de la et du salarié·e sur la reconnaissance de la qualité de travailleuse ou travailleur handicapé·e, sur l'élaboration de son projet professionnel et sur sa recherche d'emploi,
- la délivrance d'informations sur les moyens de compensation du handicap et pour la prise en compte du handicap dans son métier.

La Fédération CGT du Spectacle revendique le développement de « missions handicap » dans chacune de ses branches professionnelles à destination des salarié·e·s et des artistes autrices ou auteurs en situation de handicap ou rencontrant des problèmes de santé.

1.5.6. LES AIDANT·E·S

Les aidants familiaux, qui sont très souvent des aidantes, rencontrent des problématiques financières, juridiques, psychologiques qui justifient un accompagnement particulier. La question du maintien ou du retour à l'emploi, en particulier dans les professions fortement marquées par la discontinuité de l'emploi, est au cœur de ce sujet et nos secteurs doivent se mobiliser pour apporter une réponse aux salarié·e·s se trouvant dans cette situation.

La Fédération CGT du Spectacle revendique la mise en place dans le cadre du Fonpeps d'une aide financière à destination des aidant·e·s familiales ou familiaux. La CGT spectacle revendique la mise en place de services publics adaptés à cette situation générale, comme aux particularités de l'exercice de nos métiers.

1.5.7. LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

1.5.7.1. Pour un guichet unique de la prévention des risques professionnels du spectacle et des médias.

Une nouvelle réforme structurelle du système de santé au travail est attendue pour l'année 2019. Le gouvernement s'oriente vers la création d'un « guichet unique » dans chaque région en charge de toute la politique de prévention des risques professionnels. Ce guichet unique réunirait tous les acteurs existants, y compris les centres de santé au travail. Cette réforme qui suit une logique de rationalisation ne semble pas prendre en compte le travail pertinent réalisé par les branches professionnelles. Pourtant, dans le secteur du spectacle et des médias, nous disposons d'un outil de prévention des risques professionnels efficace, le CMB (centre médical de la bourse) adapté d'une part au particularisme de l'exercice des métiers (artistes, ouvrières et ouvriers et technicien·e·s du spectacle) et à l'intermittence de l'emploi, qui permet de mettre le sujet de la prévention des risques professionnels au cœur même de l'exercice des métiers. La Fédération CGT du Spectacle entend donc renforcer cet outil.

Dans le cadre de la réforme à venir, la Fédération CGT du Spectacle revendique :

- de pérenniser le CMB comme guichet unique du spectacle et des médias pouvant conduire une politique de prévention dans les secteurs du spectacle et des médias adaptée au particularisme de l'exercice de nos métiers et à l'exercice discontinu de l'emploi.
- d'obtenir un agrément national du CMB pour l'ensemble des salarié·e·s du spectacle (intermittent·e·s et permanent·e·s) ;
- de renforcer les coopérations entre Audiens/ CMB / AFDAS pour développer des guichets sur le territoire,
- de travailler sur les conventions bilatérales entre le CMB et les SST locaux (augmentation de la fréquence du suivi médical, visites sur les lieux de travail, données statistiques, etc) ;
- de sensibiliser et impliquer le réseau agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail – agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT-ARACT) et l'institut National de la Recherche et de sécurité (INRS) aux spécificités de nos métiers.

Plus largement, la Fédération CGT du Spectacle rappelle que le Travail doit être le point de départ de la démarche revendicative en matière de santé au travail. Lors du prochain mandat, la Fédération CGT du Spectacle aura à accompagner ses syndicats pour œuvrer à la construction d'espaces de discussions entre les salarié·e·s de nos secteurs afin de s'inscrire dans une démarche permettant à chacune et chacun de se réemparer de son pouvoir d'agir.

1.5.7.2. Les CSHCT de branche.

La fusion des instances représentatives du personnel au sein du Comité social et économique a conduit à la suppression des CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Les salarié·e·s se trouvent donc privé·e·s d'une instance dotée de son autonomie de fonctionnement sur les conditions d'exercice et l'organisation du travail. Leur droit d'expression direct et collectif s'en trouve fragilisé. Dans nos branches composées principalement de très petites entreprises, les questions de la sécurité et des conditions de travail ont du mal à être abordées par les salarié·e·s, en particulier lorsqu'il n'existe pas d'instance représentative du personnel dans l'entreprise.

La Fédération CGT du Spectacle est favorable à la mise en place au niveau de chaque branche professionnelle d'une instance mutualisée ayant des prérogatives en matière de sécurité et de conditions de travail.

2. LA DIVERSITE CULTURELLE / LE DROIT À LA CULTURE / LES SERVICES PUBLICS

2.1. LES DROITS À LA CULTURE

Longtemps présentée comme un objectif lié à l'idéal républicain, la démocratisation culturelle est de plus en plus contestée comme base des politiques publiques.

L'individualisme qui mine les sociétés occidentales contemporaines n'épargne pas non plus le champ culturel.

L'idée selon laquelle l'accès aux œuvres et aux pratiques artistiques est un moyen d'émancipation qui doit être garanti à toutes et tous est remis en cause.

Le Pass-culture voulu par le président de la République substitue l'accès aux biens et services culturels à une politique publique. Au passage on fait disparaître le rôle de médiateur dévolu aux artistes et aux professionnel-le-s qui est pourtant nécessaire pour atteindre les plus éloigné-e-s de la chose culturelle. Parallèlement, les tenants des droits culturels mettent un peu vite aux oubliettes les progrès des décennies passées comme le travail réalisé un peu partout par le service public de la culture. Le droit légitime à la prise en compte de la diversité culturelle ne peut être le prétexte d'un relativisme qui laisse au passage le champ libre à toutes les postures identitaires. Si les citoyens et les citoyennes ont le droit de décider des politiques publiques menées en leur nom et à leur profit, cela ne peut signifier les assigner à résidence dans le triste périmètre de ce qui leur serait déjà proche.

Le combat pour des politiques culturelles d'intérêt général défendant la liberté d'expression et de création, la diversité, l'égalité d'accès aux œuvres, etc, n'est pas derrière nous, il est plus que jamais nécessaire dans un pays où l'extrême droite fait des scores électoraux très inquiétants et où l'accès à la culture dans toutes ses acceptions est loin d'être acquis pour toutes et tous.

On se désespère de constater que la mise en avant du concept d'éducation artistique et culturelle continue à servir de cache-sexe d'une politique qui réserve la pratique des arts vivants à une minorité des enfants et des adolescent-e-s.

L'enseignement artistique dispensé dans les écoles de musique et conservatoires municipaux doit offrir une offre en rapport avec les populations et les territoires, c'est-à-dire permettant à toutes les familles d'y inscrire leurs enfants et adolescent-e-s.

L'emploi sous statut doit être la règle pour toutes et tous les enseignant-e-s artistiques, occupant un emploi permanent correspondant à une mission de service public. L'enseignement artistique spécialisé, la pédagogie, les projets des établissements et leurs directions doivent rester l'affaire d'artistes professionnel-le-s formé-e-s, diplômé-e-s et recruté-e-s sur la base égalitaire du concours.

La réforme de la fonction publique doit être combattue, car l'application de cette réforme conduirait à une précarisation totale des enseignant-e-s exerçant sur un emploi inférieur au mi-temps, ce qui est le cas pour quasi tous les instruments dits « rares ».

Nous continuerons donc à nous battre pour des politiques publiques de démocratisation culturelle à destination de l'ensemble de la population, politiques préservées d'un libéralisme insidieux et qui ne doivent en aucun cas être confiées au secteur marchand.

2.2. LA DIVERSITÉ CULTURELLE FACE AU CAPITALISME

La volonté de conquête du secteur marchand des industries culturelles et du divertissement semble sans limites. Les entreprises et groupes nationaux ou internationaux dont la puissance n'a jamais été aussi importante en termes économiques comme en termes de prescription pour une part très importante de la population font peser un risque grave d'uniformisation des goûts, des choix et des pratiques.

Les politiques publiques menées, comme les dispositifs nationaux tels que les quotas, les fonds de soutiens, les régulations par la loi de l'activité qui, depuis des décennies, ont fait la preuve de leur pertinence et de leur utilité, ne semblent plus en mesure d'endiguer le phénomène.

Nous devons imposer de nouvelles régulations, que ce soit à l'occasion de l'adoption annoncée de la loi sur l'audiovisuel, celle sur le Centre National de la Musique ou celle qui transposera la directive dite « droit d'auteur ».

Le principe selon lequel les entreprises qui exploitent les contenus doivent participer au financement de la création doit être réaffirmé, notamment pour celles dont le siège est à l'étranger. Tout comme elles doivent verser des droits pour tous les contenus qu'elles exploitent et verser des impôts en France pour tous les bénéfices qu'elles réalisent dans notre pays.

2.3. LA LUTTE CONTRE LA CONCENTRATION / RÉGULATION PUBLIQUE

La concentration financière, la constitution d'entreprises ou de groupes nationaux ou internationaux, les parts de marché qu'ils réalisent constituent une nouvelle étape du développement de l'économie capitaliste dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, des médias, de l'internet et du spectacle vivant.

Les conséquences économiques, sociales, mais aussi culturelles ou politiques, de ce phénomène sont aussi inquiétantes pour les travailleuses et travailleurs que nous sommes que pour la démocratie même.

Nous revendiquons une régulation de l'activité de ces entreprises de la part des pouvoirs publics. Elle doit aboutir au démantèlement des groupes ou entreprises dont les parts de marché génèrent des conditions de monopole et d'influence insupportables. L'exercice de tous les métiers de la chaîne de la création par une même entreprise ou un même groupe doit être interdit ou drastiquement limité.

2.4. LES SERVICES PUBLICS / L'AUDIOVISUEL PUBLIC

L'existence de services publics répond au double impératif de démocratisation et de diversité artistique ou culturelle.

Ses budgets doivent être proportionnés aux missions et aux défis artistiques, culturels et démocratiques que la société affronte, c'est à dire qu'ils doivent augmenter pour répondre aux besoins de la population. Pour cela, nous demandons le retrait de la loi scélérate sur la transformation de la fonction publique, publiée au cœur de l'été, le 7 août 2019, loi qui a amputé les agents publics de nombreux droits acquis notamment sur la titularisation, loi qui a ouvert la voie au recours massif et illimité aux contractuels précaires.

Notamment, la dérive de ces dernières décennies tendant à développer toujours plus l'emploi précaire au sein des services publics ou des entreprises subventionnées doit être enrayée. Les professionnel-le-s n'ont pas à faire les frais des restrictions budgétaires de l'Etat ou des collectivités territoriales, d'autant plus quand on sait les retombées de l'explosion de la précarité dans nos secteurs sur les comptes de l'assurance chômage.

Un grand nombre de transformations traverse l'Audiovisuel en général et l'Audiovisuel public en particulier en lien avec la révolution numérique : numérisation de la fabrication, de la distribution des programmes et maintenant de leur consommation avec la délinéarisation et l'arrivée sur le marché français des GAFAN (Google, YouTube, Apple, Facebook, Amazon et Netflix). Avec en perspective le vieillissement du modèle de la télévision linéaire, et la disparition programmée de la Télévision Numérique Terrestre (TNT).

A l'heure du « partout, tout le temps et sur tous les supports », la place du service public, son rôle, ses missions et son périmètre doivent être redéfinis et renforcés.

Nous revendiquons un grand service public de l'audiovisuel (entreprises financées majoritairement par de l'argent public) qui ne soit pas le simple vecteur d'un plan d'économies d'échelles mais traduise l'ambition de développement d'un audiovisuel public fort financé de façon adéquate et pérenne.

Nous affirmons la nécessité d'un audiovisuel public puissant présent sur tous les supports et sous tous les formats, seul à même de garantir la diversité de l'information et la satisfaction des besoins démocratiques et culturels de l'ensemble des citoyen-ne-s de notre pays, face à la concentration grandissante des médias et à la mainmise des intérêts privés sur l'information, la création et le divertissement.

Plus que jamais, devant la montée de l'extrême droite et de l'intolérance en France et en Europe, et de multiples discours démagogiques, les missions fondamentales de l'audiovisuel public sont

d'actualité : informer, éduquer, distraire ; et cela en toute indépendance vis à vis des pouvoirs et des lobbies. L'information ne peut être partisane. La culture doit être accessible à toutes et à tous.

Nous nous battons contre les projets de restructurations qui, au nom de la révolution numérique et de l'évolution des métiers ne visent qu'à multiplier les plans d'économies et de suppressions d'emplois qui affaiblissent l'audiovisuel public.

Par ailleurs, l'internalisation de la production et de la fabrication pour les groupes audiovisuels est essentielle. Les éditeurs doivent pouvoir détenir les droits des programmes qu'ils financent s'ils veulent survivre, et recourir à leur guise à leurs moyens de fabrication interne. Ils doivent pouvoir ainsi maîtriser leur approvisionnement et imposer leurs choix éditoriaux. À cette fin, nous demandons l'abrogation de la partie des décrets Tasca qui empêche ce développement et une refonte des relations entre les éditeurs et les producteurs privés.

Les salarié·e·s du service public de l'audiovisuel doivent bénéficier d'une convention collective intégrant les meilleurs accords des entreprises du secteur.

Pour remplir ses missions, le service public de l'audiovisuel doit être assuré d'un financement indépendant, adéquat et pérenne, principalement par la contribution à l'audiovisuel public (anciennement redevance) fléchée et réévaluée régulièrement.

Quel que soit son mode de perception, la réforme de cette contribution doit permettre d'élargir son assiette à tous les terminaux (TV, Smartphones, tablettes) pour assurer un financement de l'audiovisuel public à la hauteur des enjeux et des défis auxquels il doit et devra faire face aujourd'hui et demain.

3. LES LIBERTÉS PUBLIQUES

3.1. QUELLE ALTERNATIVE AU « DUEL » LIBÉRAUX/EXTRÊME DROITE

La Fédération cgt Spectacle dénonce les politiques néolibérales et de dérégulation du gouvernement s'accompagnant systématiquement de mesures, intimidations, lois autoritaires, liberticides et antidémocratiques mettant en œuvre les thèses de l'extrême droite, et ouvrant la voie à un pouvoir dictatorial si elle devait malheureusement arriver aux commandes du pays.

Pour autant, libéralisme et extrême droite ne se confondent pas. Comment favoriser l'émergence d'une alternative au seul choix entre les deux comme veulent le mettre en scène à la fois Macron et Le Pen ? La lutte contre les idées d'extrême droite constitue une priorité absolue, y compris dans nos métiers, car l'arrivée au pouvoir de l'extrême droite signifierait la fin plus ou moins brutale de la démocratie. Le syndicalisme, tout en respectant son indépendance, a son rôle à jouer dans la construction d'une alternative au libéralisme en participant à l'émergence de débats susceptibles de nourrir le mouvement social. Nos combats et nos victoires sont essentiels pour sortir des sentiments d'impuissance et de désespérance qui rongent et divisent les classes populaires.

3.2. L'INFORMATION

La Fédération CGT spectacle s'oppose aux tentatives du pouvoir de museler l'information et défendra la protection des sources, ainsi que l'indépendance malmenée des organes de presse et d'information audiovisuelle privés, enfermés comme jamais dans des concentrations capitalistiques, ou publics, dont l'indépendance vis-à-vis du pouvoir politique doit être renforcée.

3.3. LA CENSURE

La Fédération CGT spectacle se prononce pour la liberté de création et contre toute censure d'où qu'elle vienne. Elle contribuera à favoriser les réflexions et débats comme « l'appropriation culturelle » par exemple entre les mouvements décolonialistes et universalistes et continuera de participer en tant que membre à l'observatoire de la liberté de création de la ligue des droits de l'homme.

3.4. LA RÉPRESSION CONTRE LES MANIFESTANT·E·S, LOI « ANTI-CASSEURS »

La Fédération CGT spectacle dénonce et s'oppose aux lois de circonstances, aux violences policières dont le principal objectif est de réduire les libertés publiques (en particulier celles de contester et de manifester) qui sont mises à mal par la loi "anti casseurs" et qui portent un coup dur à la démocratie en utilisant des outils qui ne garantissent plus la séparation des pouvoirs « judiciaire et administratif ».

4. EUROPE / INTERNATIONAL

4.1. LES INTERNATIONALES

De plus en plus, les lois qui nous gouvernent ne sont que les transpositions de règlements et de « directives » prises ou votées au niveau européen. Le monde de la Culture et des Médias n'y échappe pas : directive « Service Média Audiovisuel SMA », directive « Droits d'auteurs », etc. Il est donc crucial que notre activité syndicale ne s'arrête pas aux frontières de l'hexagone et s'étende en Europe et dans le monde. Le syndicalisme international a toujours été au cœur de l'activité de la CGT.

Nous devons donc renforcer et développer notre travail au sein des Internationales et du dialogue social européen. Trop souvent, ce travail ne repose que sur quelques camarades dont l'expérience, lorsqu'ils doivent interrompre leurs mandats, est souvent perdue du fait d'un manque d'investissement de camarades plus jeunes en mesure de poursuivre ce travail et de consolider les éventuelles positions et la reconnaissance acquises au sein des diverses Internationales auxquelles nous sommes affiliées (MEI, FIA, FIM). Nous devons donc encourager nos militant·e·s à s'investir plus avant dans le travail syndical international et les former à ces enjeux cruciaux.

Cela passe par une participation accrue de nos syndicats fédérés à l'activité et aux instances statutaires de nos fédérations internationales et une meilleure coordination de leurs actions.

En ce qui concerne UNI MEI Global Media (Media International and Arts) la CGT est reconnue aussi bien dans le spectacle vivant que dans l'audiovisuel comme un affilié important, ce qui nous permet d'occuper deux postes stratégiques au Comité Exécutif d'EURO MEI (région Europe d'UNI MEI) : un pour le spectacle vivant par le SYNPTAC-CGT et un pour l'audiovisuel par le SNRT-CGT Audiovisuel. Nous occupons également le poste de président d'EURO MEI. Nous devons consolider cette présence active qui nous permet d'influer sur les décisions prises au niveau européen dans nos secteurs.

De même nous devons renforcer notre présence et notre participation au sein des deux dialogues sociaux européens où nous sommes présents dans le spectacle vivant et l'audiovisuel et où sont abordées des questions aussi importantes que l'égalité femme/homme, la formation et les compétences ; les grandes mutations technologiques liées à nos secteurs, la santé et la sécurité au travail, etc.

Même si l'activité internationale semble souvent éloignée des préoccupations des salarié·e·s, la globalisation et l'intégration européenne doivent conduire nos syndicats à être toujours plus présents au sein des fédérations internationales. En effet c'est bien l'investissement humain que nous pouvons leur apporter qui est déterminant quant à notre influence et l'écoute dont nous pouvons bénéficier en leur sein.

Que ce soit la FIA, la FIM ou UNI-MEI, ces dernières ont mené un travail colossal pour défendre les travailleuses et travailleurs atypiques en Europe et dans le monde avec le concours de la Fédération européenne des journalistes (FIEJ). Les conquies des artistes, particulièrement en Europe et cela quel que soit leur statut (salarié·e·s ou travailleuses ou travailleurs indépendant·e·s), se sont vus remis en cause de façon tout à fait violente par certaines autorités nationales de la concurrence, qui vont notamment jusqu'à remettre en cause le rôle des syndicats. Ce sont les fédérations internationales qui peuvent, avec l'aide de l'OIT, nous aider à faire progresser la protection sociale dans les différents pays. La Fédération CGT du Spectacle se doit d'encourager et même d'aider ses syndicats à prendre toute leur place dans les fédérations internationales. Cet engagement est d'autant plus important que dans notre propre pays les reculs sociaux sont tels que nous devons désormais nous raccrocher aux branches des directives européennes et des conventions de l'OIT pour faire valoir nos droits les plus élémentaires.

4.2. LA COALITION POUR LA DIVERSITÉ CULTURELLE

La Fédération CGT spectacle devra continuer à être activement présente au sein de la coalition européenne pour la diversité culturelle. Si celle-ci n'existe que dans un contexte de consensus qui n'est pas vraiment notre culture, elle est en tout cas un rempart réel contre toutes les tentatives de réduire les activités culturelles à des objets de commerce comme les autres. Qui plus est la coalition française est moteur tant au sein des coalitions européennes qu'au sein de la Fédération internationale des coalitions pour la diversité culturelle. Son action aux côtés de nos Fédérations internationales a permis notamment de contribuer à l'amélioration de la promotion et du financement des œuvres européennes dans le cadre de la directive services des média audiovisuels et bien évidemment au résultat positif qui a été celui de l'adoption par le parlement européen de la directive sur le droit d'auteur dans le marché unique numérique.

La coalition française assure également un suivi du projet de plusieurs pays membres de l'OMC, l'Union européenne notamment, d'entamer des discussions afin de revoir les règles de l'OMC sur le commerce électronique. De nouvelles batailles sont à venir pour exclure les biens culturels dans le numérique comme le prévoient d'ailleurs les directives opérationnelles de l'UNESCO sur la mise en œuvre de la convention pour la promotion et la protection de la diversité des expressions culturelles dans l'environnement numérique. Malheureusement cette convention n'a pas d'aspect contraignant. Des négociations d'accords de libre-échange sont à nouveau d'actualité, à commencer par un nouvel accord entre l'Union européenne et le Royaume Uni dans le cadre du Brexit. Il nous faudra donc contribuer très activement à la mobilisation pour exclure les services audiovisuels et les activités culturelles de telles négociations.

La Fédération CGT du Spectacle est seule à souligner l'importance d'exclure le spectacle vivant des accords internationaux et de la directive sur les services. Les organisations d'employeurs se taisent où ne viennent tout simplement pas dans les réunions. Pourtant, on le voit, les regroupements des entreprises commerciales du spectacle vivant au sein de grands groupes internationaux sont un véritable danger à terme pour la diversité des expressions culturelles dans notre pays.

Enfin il est à regretter que, faute de temps et de moyens humains, notre fédération ne soit plus aussi active qu'elle ne l'était au sein de la Coalition il y a encore quelques années. Nous devons chercher à développer notre influence au sein de cette organisation essentielle pour la défense de nos activités, du droit d'auteur et des droits voisins.

4.3. LE DIALOGUE SOCIAL EUROPEEN

S'il est une institution dont le travail est lent et laborieux c'est bien le dialogue social européen. Pourtant si l'on y regarde de plus près et si la patience est de mise, nous pouvons nous féliciter de notre investissement au sein des comités sectoriels de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Notons que chacun des deux comités qui nous concernent sont présidés pour la partie « travailleurs » par des militant·e·s de notre fédération CGT.

Des sujets aussi divers (et dans le désordre) que la question des visas, la circulation des instruments de musique contenant de l'ivoire, la double imposition, la mobilité des artistes, le dialogue social dans le secteur commercial du spectacle vivant, le harcèlement sexuel, l'égalité des genres, le Brexit et ses implications dans nos secteurs d'activité, la santé et la sécurité au travail ainsi que l'outil d'évaluation des risques notamment dans les très petites entreprises, la transformation numérique, le pluralisme des médias en Europe... y sont traités. C'est aussi l'occasion d'avoir une information directe de la part de la Commission européenne sur les projets en cours comme le socle européen des droits sociaux (dont nous n'avons visiblement et malheureusement pas grand-chose à attendre) ou le projet de directive sur la transparence relative aux conditions de travail et aux risques.

Il est à noter de façon très positive le projet commun aux deux comités sur la formation professionnelle continue. Enfin on ne peut pas aborder le dialogue social européen sans citer le guide pratique des obligations administratives sur la circulation de l'ivoire liées à la mise en œuvre de CITES (Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvage menacées

d'extinction) réalisé par la FIM et Pearl (Ligue des employeurs européens du spectacle vivant) et pour lequel nos camarades du SNAM ont été particulièrement actifs.

Si le travail de ces comités sectoriels de dialogue social est long et fastidieux, il doit être une priorité pour nos syndicats et la Fédération doit avoir un œil attentif sur les progrès réalisés. Notre investissement au sein du dialogue social européen est également garant de notre influence au sein des fédérations internationales et guide notre réflexion sur le plan national.

5. L'OUTREMER

La CGT s'est associée au combat pour l'autonomie et parfois l'indépendance que revendiquent les peuples des territoires dits d'outremer. Cela l'a conduite à rechercher des conventions d'associations avec des organisations « sœurs ». Ces partenariats doivent être des tremplins pour aider à la syndicalisation dans nos professions, plutôt que des freins à répondre aux attentes des travailleuses et travailleurs de nos métiers, souvent particulièrement isolé·e·s et demandeuses ou demandeurs de l'égalité d'accès aux droits au travail, à l'emploi, à la protection sociale, à la formation continue. Nous travaillerons à un plan renforcé de coopération et de développement dans les outremer dans ce sens. Nous demandons à ce que la représentativité des confédérations associées soit bien comptabilisée pour la représentativité de la CGT dans les entreprises présentes sur ces territoires et dans toutes les branches concernées.

6. QUEL OUTIL FÉDÉRAL ?

6.1. LA SYNDICALISATION

L'organisation du plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs de nos métiers, dans toute leur diversité, constitue une priorité absolue. La fédération étant statutairement une fédération de syndicats dont la syndicalisation est la prérogative, il convient d'élaborer conjointement des plans pour permettre d'augmenter le nombre d'adhérent·e·s dans nos syndicats fédérés.

6.1.1. LA DIVERSITÉ DES PUBLICS

Au-delà des affirmations de principe, la CGT doit réellement s'adresser à toutes et tous les travailleuses ou travailleurs, salarié·e·s en CDI, en CDD d'usage ou en CDD, autrices ou auteurs... Dans toutes les entreprises où nous pouvons organiser des salarié·e·s permanent·e·s, il faudra élaborer une communication spécifique en direction des salarié·e·s en CDD, qu'elles ou ils soient en CDD d'usage, principalement des intermittent·e·s du spectacle, ou en CDD classique. Il n'y a pas d'occasionnel·le·s sans droit, mais des collègues souvent en situation précaire, qui ont doublement besoin de la CGT. Nous devons travailler à la compréhension de toutes les formes de précarité, y compris sous la forme de la sous-traitance (accueil, gardiennage bien souvent) ou de statut non salarié (travailleuses ou travailleurs poussé·e·s à la micro-entreprise, telles des maquilleuses ou maquilleurs dans l'audiovisuel).

Nous pouvons travailler en commun à nous adresser aux nouvelles entrantes et nouveaux entrants dans nos établissements, notamment aux jeunes, en commençant par expliquer et faire appliquer les droits. La fédération poursuivra l'élaboration d'un matériel spécifique à leur destination.

Les actions que nous menons pour l'égalité entre femmes et hommes, contre les violences sexistes et sexuelles, sont aussi l'occasion de mener des campagnes pour proposer l'adhésion à toutes celles et ceux qui sont concerné·e·s par ces situations.

Les autrices et auteurs sont certes dans des situations particulières n'ayant pas « d'employeurs » au sens du Code du Travail, mais nous pouvons prévoir de nous adresser à elles et eux sur des thèmes communs, tels que l'égalité des droits.

6.1.2. ORGANISER DES BASES

La multitude d'entreprises de nos secteurs nécessite des plans d'actions pour nous faire connaître des salarié-e-s, là où nous ne sommes pas implantés.

La manière dont est mesurée la représentativité dans le champ du salariat est significative à la fois de l'abandon d'une partie de la population salariée, la plus précarisée, et d'un système qui favorise la représentativité des organisations syndicales les moins gênantes pour le patronat, voire implantées avec son appui. Nous demandons que la mise en œuvre de la Loi de 2008 soit revue et permette à toutes et tous les salarié-e-s de voter, pas seulement celles et ceux ayant travaillé en décembre de l'année de référence aux élections TPE, et donner ainsi un droit de vote et d'expression à toutes celles et ceux qui ne peuvent participer aux élections des représentant-e-s du personnel, aux demandeuses et demandeurs d'emploi qui ne peuvent plus voter depuis la suppression des élections aux prud'hommes. Il convient d'obtenir le principe « un-e salarié-e quel que soit son contrat = une voix ».

En parallèle, il faut trouver le moyen de multiplier notre présence aux négociations de protocoles électoraux et auprès des salarié-e-s pour les convaincre de se présenter sur nos listes. Pour cela, nous travaillerons à l'édition de matériels présentant nos syndicats à usage des unions départementales et locales, en particulier dans les régions éloignées de nos sièges nationaux. Ces plans d'actions doivent nous permettre de mener des campagnes de tractage et d'affichage régulières, en visant des bassins d'emploi et en lien avec le travail des branches.

Les périodes de lutte seront d'autant plus productives que nous aurons pu établir des contacts avec des campagnes régulières et des moments de rencontres.

Notre présence sur les réseaux sociaux peut être coordonnée, et notre communication doit être pensée en se mettant en position de répondre à des besoins immédiats des travailleurs, par exemple en promouvant les rubriques de nos guides pratiques ou l'existence de nos permanences sociales.

La coopération entre nos syndicats ne nécessite pas systématiquement une intervention fédérale mais l'information de notre présence ou la recherche de présence dans différentes entreprises peuvent être partagées plus largement.

6.2. LA VIE SYNDICALE

Le renforcement de notre équipe permanente fédérale doit nous permettre une activité plus régulière de contacts avec nos syndicats et nos bases organisées.

Nos instances devront veiller à respecter plus strictement leurs prérogatives statutaires respectives. Il est par ailleurs essentiel, là où nos syndicats sont consultés, que le temps de la décision intègre leur fonctionnement démocratique.

6.2.1. L'ACTIVITE EN REGION : REpondre aux défis de la remise en cause de la HIERARCHIE DES NORMES SOCIALES, DE LA DECONCENTRATION ADMINISTRATIVE ET DE LA DECENTRALISATION POLITIQUE

Ces dernières années ont vu totalement redessinée la géographie des lieux d'intervention des organisations syndicales :

- Dans la droite ligne de la loi El Khomri, les ordonnances travail du 22 septembre 2017 permettent de négocier des accords d'entreprises moins favorables que les conventions collectives dans la quasi-totalité des matières du code du travail.

- Par ailleurs, le mouvement de déconcentration annoncé par le Ministre Riester prévoit de confier aux DRAC la plupart des décisions administratives et budgétaires qui étaient depuis sa création l'apanage du Ministère de la Culture en administration centrale : attribution des labels, et nominations, par exemple. Avec le volant des subventions déconcentrées dont l'augmentation est programmée, ce sont autant de leviers dont l'Etat se prive sciemment, fragilisant son rôle de garant de l'égal accès à la Culture inscrit au préambule de la Constitution (article 13).

- Enfin, après avoir consacré le partage de la compétence culturelle dans la loi NOTRe, après avoir ouvert un droit à l'expérimentation, le gouvernement a déposé en mai 2018 un projet de loi

constitutionnelle introduisant, notamment, un droit pour les collectivités territoriales à une double possibilité de différenciation : une différenciation de compétences et une différenciation des normes. Une nouvelle étape de la décentralisation pourrait donc voir les collectivités territoriales se substituer totalement à l'Etat pour conduire une politique culturelle autonome sur leurs territoires.

Quel que soit le jugement que l'on porte sur ces mutations, notre organisation doit s'adapter pour continuer d'agir et peser sur les décisions là où elles se prennent : dans les entreprises, auprès des DRAC ou avec les collectivités territoriales. Or, en l'état actuel, ni en termes d'organisation, ni en termes de forces militantes, notre fédération et ses syndicats ne sont en mesure de répondre à ces nouveaux défis.

La réflexion sur notre organisation en région doit se traduire par une impulsion nouvelle, selon les possibilités et les besoins exprimés. Dans un grand nombre de régions, nous devons mettre en contact plus direct et régulier des camarades de différents syndicats fédérés ou d'entreprises différentes, des salarié·e·s permanent·e·s et intermittent·e·s, pour encourager l'activité et les luttes.

En raison notamment du regroupement de certaines anciennes régions sur des périmètres immenses, nous devons créer des coordinations sur certains bassins d'emploi, notamment les « métropoles », plus à même de permettre les rencontres et les activités entre militant·e·s.

6.2.2. RENOUELEMENT DE NOS INSTANCES

Malgré les difficultés à susciter des candidatures les plus proches de la sociologie de nos professions et même de ce que nous souhaitons qu'elle devienne, nous travaillons à renouveler nos instances, en favorisant la place des femmes, et la diversité de nos professions.

6.2.3. LA FORMATION SYNDICALE : DÉVELOPPER LES FORMATIONS, EN PARTICULIER THÉMATIQUES

Les formations thématiques en complément de la formation niveau II rencontrent un certain succès, avec une forte demande sur la mise en place des CSE, le bien-être et la souffrance au travail, l'égalité femmes /hommes. Dans la mesure des possibilités, nous ferons en sorte de prévoir la régularité des stages sur ces thèmes.

6.3. LES CHAMPS FÉDÉRAUX

6.3.1. CONSERVER ET DÉVELOPPER SELON LA COHÉRENCE PROFESSIONNELLE

Certaines orientations de la CGT visant à revoir les champs fédéraux d'une part, les conséquences de la mise en place des nouveaux OPCO, la fusion à marche forcée des branches ou les périmètres de certains grands groupes d'autre part, constituent une pression pour nous faire revoir nos champs fédéraux. Dans les évolutions éventuelles de la Fédération, nous devons avant tout veiller à conserver notre cohérence professionnelle notamment compte tenu de la place centrale des artistes, et de l'ensemble du spectacle vivant et du spectacle enregistré, sans lesquels notre fédération n'a plus de raison d'être.

6.3.2. LES JOURNALISTES

Le SNJ-CGT a annoncé lors de ses deux derniers congrès la volonté de rejoindre notre fédération, élargie au champ de l'information au moins dans l'audiovisuel. Ce mandat doit être l'occasion de concrétiser cette intention, dans le respect des autres organisations concernées, notamment la FILPAC.

6.3.3. LES COOPÉRATIONS NÉCESSAIRES AVEC D'AUTRES FÉDÉRATIONS : FILPAC, FAPT, FDSP, CGT CULTURE...

Pour des raisons différentes, nous avons plus que jamais besoin de travailler en commun avec d'autres fédérations de la CGT. La FILPAC est dans le champ de l'AFDAS et d'Audiens depuis plusieurs années.

La nouvelle configuration de l'AFDAS implique une nouvelle coordination avec 7 autres organisations de la CGT.

La relation avec la CGT Culture nous a permis à plusieurs reprises de « prendre en tenaille » les décideurs du ministère de la culture : cette relation doit se poursuivre de façon régulière, pour influencer sur la politique culturelle du gouvernement.

Les relations avec la Fédération CGT des services publics, nous ont permis de porter de nombreuses revendications, notamment au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Le rapport de cette instance sur l'enseignement artistique, voté à l'unanimité le 26 septembre 2018, est le fruit de cette collaboration. Sa mise en application pourrait être le moteur d'une nouvelle étape de dialogue et de débat d'idées.

6.4. LA CONFEDERATION

Nous devons continuer à débattre du bon degré d'implication dans l'activité confédérale. Nous apportons dans la confédération l'expérience d'un secteur singulier, notamment marqué par l'organisation de travailleuses et travailleurs souvent précaires que sont les artistes et les technicien·e·s intermittent·e·s du spectacle ou les autrices et auteurs, ou encore par la pratique de l'intérieur des médias.

7. LEXIQUE

AFDAS	Assurance formation des activités du spectacle
AFEST	Action de formation en situation de travail
	Association de gestion des fonds pour l'insertion
AGEFIPH	professionnelle des personnes handicapées
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ARACT	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARE	Allocation de retour à l'emploi
ASTP	Association pour le soutien du théâtre privé
CA	Conseil d'administration
CASC	Comité d'activités sociales et culturelles (spectacle vivant privé)
CDD	Contrat à durée déterminée
CDD-U	Contrat à durée déterminée d'usage
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDN	Centre dramatique national
CHSCT	Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail
CICE	Crédit d'impôt compétitivité emploi
CMB	Centre médical de la bourse
CNC	Centre national du cinéma et de l'image animée
CNPS	Conseil national des professions du spectacle
CNV	Centre national de la chanson, des variétés et du jazz
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPF	Compte personnel de formation
CPNEF	Commission paritaire nationale emploi formation
CQP	Contrat de qualification professionnelle
CSE	Comité social et économique (ex CE: comité d'entreprise)
CSG	Contribution sociale généralisée
DLAJ	Droit liberté action juridique

FAPT	Fédération des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications
FCM	Fonds pour la création musicale
FDSP	Fédération des services publics
FIA	Fédération internationale des acteurs
FILPAC	Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication
FIM	Fédération internationale de la musique
FNAS	Fonds national d'action sociale
FONPEPS	Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle (entreprises artistiques et culturelles)
INED	Institut national d'études démographiques
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
LCAP	Loi création architecture patrimoine
MEI	Media entertainment international
NSTS	Nouveau statut du travail salarié
OGC	Organisme gestion collective
OIT	Organisation internationale du travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétences
PIB	Produit intérieur brut
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SST	Service de santé au travail
TPE	Très petites entreprises
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNI	Fédération syndicale internationale dont MEI est une des composantes