

## DOCUMENT D'ORIENTATION (adopté à l'unanimité)



### Préambule

*L'évolution d'un capitalisme mondial financiarisé tout à la recherche de rentabilité financière et boursière contre les investissements productifs par la concentration capitaliste et la mise en concurrence des peuples, notamment par les délocalisations et les discriminations, attaque directement les politiques des Etats et leur capacité à décider, en toute indépendance, de leur avenir. Le Capital investit de plus en plus dans les réseaux, les contenus, l'information au point de menacer le pluralisme des courants d'opinion et la diversité culturelle.*

*La Culture, sur fond de désengagement budgétaire, de Révision générale des politiques publiques (RGPP) ou de Modernisation de l'action publique (MAP), n'échappe pas aux effets de la logique de la concurrence libre et non faussée qui veut dominer toute activité humaine. La « révolution numérique », la dématérialisation de la mise à disposition du public des créations pourrait intensifier la rentabilité capitaliste de la Culture au sein d'un marché mondialisé.*

*Contre cette marchandisation, nous réaffirmons le primat de l'exception culturelle, la nécessaire construction d'une véritable démocratie culturelle, garanties de la diversité et de la démocratisation de l'accès aux arts et à la culture, de la communication et des media. Contre les mises en concurrence des peuples nous soutenons, un développement humain durable dont la démocratie et la diversité culturelle doivent être le ferment.*

*Nous entendons donner au travail toute sa place et tout son sens : notre travail a une valeur, base de toute la création de richesses, matérielles comme artistiques, intellectuelles, culturelles. Respecter les travailleuses et les travailleurs, reconsidérer le travail, cela nécessite de lutter pour des garanties collectives, pour une protection sociale et des droits liés à la personne, contre le chantage à l'emploi, contre toutes les discriminations, en particulier entre femmes et hommes. Ces droits sont garantis collectivement, transférables entre les contrats et maintenus tout au long de la vie.*

*Cela suppose une volonté politique, une ambition pour les champs d'activité du spectacle, de l'audiovisuel, de la Culture, en particulier dans le domaine public : nous revendiquons une loi d'orientation pour un véritable service public de la Culture et de l'Audiovisuel, une ambition qui redonne à nos secteurs d'activité leur place au service des citoyennes et citoyens, à l'écoute des exigences et propositions des professionnel-le-s et qui organise la régulation public-privé. Pour affirmer le sens de nos activités professionnelles inscrites dans la création et l'expression des contenus culturels, nous devons continuer à construire des organisations fortes, travaillant en relation étroite dans notre fédération.*

*Nos syndicats s'attachent à développer la syndicalisation et à renforcer nos moyens d'organisation ainsi que les coopérations dans le but de favoriser la satisfaction de ces revendications par ou pour les professionnel-le-s que nous représentons, en pleine solidarité avec l'ensemble des travailleuses et travailleurs, en France, en Europe et dans le monde.*

- **TITRE I - TRAVAIL, EMPLOI, PROTECTION SOCIALE**

## **I-1. Le travail**

### **I-1.1. L'évolution du travail, son sens, son contenu**

La place centrale du travail est contestée notamment par la persistance durable du chômage de masse, au point que certains chercheurs annoncent sa fin. Pourtant le travail, ou son absence, demeure fondamental par son impact sur l'organisation de la vie des individus comme sur la création de richesses. Dans nos métiers, nous passons notre temps à défendre la qualité du travail bien fait, souvent contre nos propres employeurs, ou leurs donneurs d'ordre. Quel sens voulons-nous donner à notre travail dans les champs d'activité de nos syndicats fédérés ? Dans la musique, la danse, le théâtre, le cinéma, la télévision, la radio, les arts visuels, l'animation et l'éducation populaire, la question du sens de notre travail rejoint celle du contenu, de la création et de la transmission.

La question de l'évolution du travail est certainement celle de son intensification, par laquelle les décideurs (les prescripteurs) imposent à la fois une très grande productivité, et une concentration du travail sur un nombre de plus en plus restreint d'individus : conséquemment on travaille « trop » ou pas ou pas assez... Comment lutter contre cette polarisation entre travail intense et inactivité totale ou partielle forcée ? Revendiquons le temps nécessaire pour bien faire le travail ainsi que les moyens humains adéquats, dans la durée, comme avec les collectifs de travail adéquats.

Nos employeurs abusent sans vergogne du lien de subordination pour renforcer l'exploitation du travail et des salariés, tout en diluant son contenu juridique pour amoindrir leur responsabilité. Nous luttons pour un renforcement des droits du travailleur en situation de salariat. Contre l'atomisation, la dilution du lien entre donneur d'ordre et/ou financeur et le salarié ou l'auteur, nous luttons pour la responsabilité publique et privée de celui qui décide du contenu du travail à la fois sur sa finalité comme en matière sociale.

### **I-1.2. Un travail, un métier ?**

L'affirmation « nous voulons vivre de nos métiers » pose la question de l'existence même de nos métiers : bien qu'ils aient une identité très forte, certains disparaissent (qu'ils soient liés à une technologie, dans les laboratoires cinématographiques par exemple, ou qu'ils se raréfient comme certains métiers d'art, tapissiers, serruriers...), d'autres changent et risquent de perdre leur sens. Dans tous les cas la pression sur l'emploi est telle qu'elle menace l'organisation du travail, et donc des métiers.

Si nous luttons pour l'emploi de toutes et tous, comment faire pour mener de front cette exigence et la nécessité de revendiquer le sens du travail à travers l'existence de métiers identifiés ? Nous luttons en permanence contre la destruction d'emplois donc de « postes », destruction inspirée par de pures logiques comptables (comme à France Télévisions, dans les établissements nationaux ou les orchestres, les chœurs, les ballets...) : affirmons des ambitions pour la place de la Culture dans la société, pour revendiquer à la fois la défense et l'augmentation du volume d'emploi et pour exiger en même temps la reconnaissance des savoir-faire, des qualifications et donc des métiers. Peut-on affirmer que chacun a le droit de revendiquer un emploi et un métier, reconnaissant ses compétences ou lui permettant d'en acquérir ?

Une part du contrat social est de satisfaire le droit de vivre à travers un emploi, une autre doit assurer la satisfaction de cette revendication : la dimension émancipatrice du travail ne peut résider dans les seules ressources (quand elles sont suffisantes) que procure l'emploi mais doit aussi apparaître dans l'exercice même du travail, notamment à travers le pouvoir que possède le travailleur d'agir sur le travail.

### **I-1.3. Polyactivité, polycompétence contre polyvalence**

Les employeurs cherchent à imposer bien souvent à de nombreux salariés une polyvalence de tâches

à effectuer : augmentation de la charge de travail et dévalorisation accompagnent cette pression, induisant la suppression de postes de travail, jusqu'à la disparition de métiers. A l'inverse, des salariés revendiquent la reconnaissance de plusieurs compétences, cumulent volontairement plusieurs activités sur des métiers différents... Ce qui peut les amener d'ailleurs à évoluer sur des champs syndicaux distincts, par exemple à cheval sur audiovisuel et spectacle vivant...

La question est posée dans le cas de très petites entreprises, de collectifs de travail réduits, dans lesquelles le partage des tâches est la règle, souvent selon un mode d'organisation décidé par le collectif : polyactivité à faire reconnaître notamment par la rémunération, tout en luttant contre les effets d'une suractivité subie... Au mépris des aspirations des travailleurs, la recherche de productivité à outrance détruit l'emploi et modifie le travail.

Nous devons lutter contre la polyvalence imposée, mais nous devons prendre en compte cette revendication de travailler transversalement de la part de nos mandants, à faire valoir leurs demandes de reconnaissance, leur droit à changer de métier.

#### **I-1.4. Bien-être ou souffrance au travail**

La souffrance au travail est le corollaire de cette intensification du travail qui prépare et accompagne la raréfaction de l'emploi, elle-même génératrice de souffrance, que l'on soit dans l'emploi ou en dehors. Si toutes les études générales montrent une augmentation des problèmes de santé physiques et psychiques (ces derniers générant sans doute plus de dégâts à long terme), peu d'analyses existent sur la pénibilité, le stress dans nos secteurs d'activité, le harcèlement et les conséquences du toujours plus vite, moins préparé, voire des méthodes de « management » prônant l'individualisation et donc l'atomisation du travail, vision ultra-libérale qui gangrène la société. Les études générales, notamment dans la recherche confédérale, se sont beaucoup focalisées sur la souffrance dans l'emploi, mais peu sur celle liée au chômage forcé.

Nous devons prolonger cette mise en évidence du mal-être dans le monde du travail par une attention propre à nos professions, en particulier sur les effets combinés du surinvestissement « volontaire » et de la pression du travail : au nom de la création artistique, combien de professionnels subissent ou « acceptent » des conditions de travail et de rémunération déplorables, jusqu'à l'indignité ? Montrons que la lutte pour le bien-être au travail passe par la mise à bas de mythes sur la souffrance prétendument nécessaire à la création, et surtout de celles et ceux qui y participent, animés par une passion légitime mais instrumentalisée et souvent culpabilisante.

Il nous faut sans cesse améliorer notre connaissance des individus, comprendre et défendre les collectifs que sont les équipes, et remettre ces idées au cœur de la réflexion sur l'organisation du travail. Lutter contre la souffrance passe par la revendication pour un travail bien fait. Il passe par la question du temps - le temps nécessaire à l'exécution du travail - et de la pensée qui lui donne son sens.

#### **I-1.5. Le travail (in)visible?**

La revendication pour la prise en compte, dans les conditions de travail et dans la rémunération, de tout le travail effectué, est loin d'être satisfaisante. On doit distinguer la répétition, l'apprentissage du texte, de la partition et plus généralement tout ce qui relève de la préparation liée à un spectacle, qui devraient être pris en compte dans le contrat, du travail lié à l'entretien ou au développement des compétences d'un artiste. Au-delà pour tous les métiers de notre champ, nous devons obtenir la rémunération du temps nécessaire à l'entretien et au développement des compétences ainsi que la reconnaissance de nos qualifications. Au-delà de ce qui rentre dans la formation continue, nos professions sont tenues de mener ce travail de « recherche » parfois informelle, parfois indirecte dans le cas, par exemple des réalisateurs, des metteurs en scènes, chorégraphes, éclairagistes...

Complément de rémunération inscrit dans les accords collectifs, part du salaire explicitement dédiée à cela, comme dans la définition du cachet? La définition mérite d'être incluse dans les accords collectifs.

### **I-1.6. Le travail pour tous !**

Nos professions ont certainement le sentiment d'être « protégées » de toutes sortes de discriminations, pourtant elles existent, et nous devons travailler à les détecter et à les combattre.

Les inégalités femme-homme doivent faire l'objet d'un travail collectif, financé par les employeurs, et des actions efficaces s'inscrire dans les conventions, pour faire évoluer les comportements autant que les rémunérations. Pourquoi certains métiers resteraient-ils, exclusivement ou presque, masculins ou féminins ? Le moindre accès aux postes de responsabilités pour les femmes, la plus grande difficulté des femmes artistes à poursuivre une carrière sur scène ou à l'écran, les difficultés de carrière souvent induites par les congés maternité, posent la question des moyens de lutter pour ne plus en rester aux incantations. Faut-il des quotas, chartes de bonnes pratiques, droits collectifs, développement du congé paternité, meilleure prise en compte des droits liés à la maternité, tenant compte des spécificités de nos métiers ? Les discriminations envers les homosexuels ou transgenres existent aussi comme les discriminations femme-homme. Des actions au niveau des entreprises comme au niveau des branches doivent donc requérir toute notre attention.

Nous devons renforcer notre lutte pour garantir enfin l'accès à nos professions à des femmes et des hommes de toute origine sociale et culturelle afin d'éviter une sélection sociale à l'entrée dans nos professions qui en ferait majoritairement des métiers de « blancs des classes moyennes », au recrutement réservé aux enfants des professions intellectuelles, voire à certaines « dynasties ». Le développement d'une formation initiale de service public, donc gratuite et ouverte à toutes et tous, en est une des clefs, la promotion de son ouverture auprès de tous les publics en est une autre. Notre société est multiple, profondément mélangée, métissée. Nous devons lutter contre la représentation faussée et mensongère qui en est donnée par l'exercice des métiers et par les distributions artistiques uniformisées.

Enfin la revendication pour une libre circulation des artistes et techniciens étrangers parallèlement à la bataille pour leur garantir les mêmes droits sociaux que les autres travailleurs, nous emmènent à défendre à la fois l'octroi facilité de visas en cas de contrat de travail conforme au droit et l'établissement de critères non restrictifs pour nos professions dans le droit au séjour.

## **I-2. Emploi, statuts, garanties collectives**

### **I-2.1. L'emploi pour chacun**

Les destructions d'emplois chez les opérateurs nationaux, dans l'audiovisuel public, les délocalisations massives dans l'audiovisuel et le cinéma ou la musique, la mise en concurrence des salariés entre eux, nécessitent une autre politique de l'emploi dans nos secteurs. Nous luttons pour l'emploi de salariés permanents dans toutes les activités pérennes des entreprises, y compris d'artistes, et réclamons au travers des engagements politiques une programmation de grandes mesures pour l'emploi des salariés intermittents, ainsi que pour l'activité des auteurs et artistes plasticiens.

Nous demandons l'interdiction des aides publiques et le remboursement de celles versées aux entreprises qui délocalisent. Nous aurons à mener une stratégie contre les dispositifs de dumping fiscal en Europe qui favorisent les délocalisations massives dans le cinéma et l'audiovisuel.

Nous développerons une stratégie pour lutter plus efficacement contre la logique de sous-traitance et d'externalisation des activités, dans le public comme dans le privé. Nous mènerons une réflexion sur l'accès à nos professions et sur l'emploi des jeunes, en luttant contre le recours massif et abusif aux stages remplaçant des emplois.

La question de la professionnalisation et de la continuité des carrières nous impose une réflexion accrue contre le « turn-over » organisé et généralisé dans certaines de nos professions.

### **I-2.2. Travail salarié, travail non salarié choisi ou imposé (travailleur indépendant, portage salarial, auto-entrepreneur...)**

Si le droit national et international reconnaît le statut de salarié (de droit privé ou de la fonction publique) et celui de travailleur indépendant, nous luttons pour que des droits équivalents garantissent une juste rémunération du travailleur sans mise en concurrence entre situations juridiques différentes. Dans nos métiers, si le salariat est la règle très majoritaire, certains de nos collègues font exception, en particuliers les artistes-plasticiens, auteurs ou auteurs-compositeurs. Nous nous attachons à conquérir des droits propres, ainsi qu'à trouver des règles de coordination entre les régimes de droits qu'ils peuvent traverser en alternance.

Depuis quelques années nous sommes amenés à défendre les droits du salarié face à d'autres statuts dits «indépendants» comme celui d'auto-entrepreneur ou d'engagements sous la forme du portage salarial. Ces nouvelles pratiques, instituées pour l'essentiel pour supprimer des droits acquis depuis des années et en empêcher la généralisation, servent de cheval de Troie pour exclure du salariat notamment les salariés sous contrat à durée déterminée (CDD), d'usage ou non. Utilisées parfois à l'initiative de certains salariés, ignorants de leurs droits, mais très souvent imposées par des employeurs de fait, cherchant à masquer le lien de subordination, ces pratiques font l'objet de contestations de notre part. En obtenant des jurisprudences favorables aux salariés, nous nous attachons à faire inscrire dans la loi la stricte limitation, voire l'interdiction, d'y recourir.

### **I-2.2.1. Inventer son emploi ?**

Quelle part de l'emploi relève de l'initiative des travailleurs sans pour autant en faire des entrepreneurs ? La création des compagnies, de coopératives de travail sur la base de projets artistiques est une donnée ancienne dans nos professions. Nous devons développer voire inventer des modèles qui garantissent les droits des travailleurs sans nier leur capacité d'initiative, voire envisager la mutualisation et/ou la mise en coopérative des outils de production. Nous devons y réfléchir pour ne pas être rattrapés par des modèles amoindrissant les droits sociaux.

### **I-2.2.2. Présomption de salariat**

La loi de 1969 garantissant la présomption de salariat des artistes interprètes fait l'objet d'attaques récurrentes, notamment lors de l'embauche en France d'artistes étrangers auxquels nos propres employeurs préféreraient appliquer les règles sociales du pays d'origine, bien souvent plus défavorables. Nous continuerons de défendre la pérennité de cette loi face à ceux qui cherchent le moyen de la contourner ou de la remettre en cause.

### **I-2.3. Statuts, régimes et cadres d'emploi : quelles garanties collectives ?**

De plus en plus de salariés alternent sur des périodes courtes et/ou cumulent au cours de leur carrière des emplois sous des statuts ou régimes différents : c'est le cas dans la fonction publique, notamment territoriale, particulièrement dans l'enseignement artistique. Comment à la fois défendre le statut de la fonction publique et permettre la prise en compte des droits de travailleurs qui n'entrent pas dans les cadres d'emplois généraux, ou parce que leur métier n'y figure pas, ou qu'il s'agit d'emplois à temps partiel ? Dans certains cas la solution retenue a été le contrat à durée indéterminée (CDI) de droit public, quand la titularisation n'était pas possible. Cette question se pose de façon encore plus complexe pour d'autres qui connaissent des périodes non salariées, comme les auteurs, les plasticiens...

Il nous faut établir des règles de coordination pour que soient pris en considération les droits du professionnel en question et nous orienter vers des droits attachés à la personne.

### **I-2.4. Vers la transférabilité des droits attachés à la personne du travailleur, garantis collectivement**

Outre cette hétérogénéité des types de relations de travail entre employeurs publics et privés et travailleur, nous savons qu'un des enjeux des prochaines années consiste à garantir des droits malgré le caractère éparpillé des pratiques professionnelles. Sans amoindrir notre combat pour le renforcement des emplois pérennes, nous pouvons œuvrer dans ce sens. Nombreux ainsi sont les salariés qui perdent leurs droits en cas de licenciement, tandis que d'autres, salariés intermittents notamment, ne bénéficient pas de droits, tels que l'accès aux institutions sociales, réservés dans l'entreprise à un certain seuil de temps de travail annuel.

Comment garantir que ces droits ne disparaissent pas avec la cessation ou l'évolution du contrat de travail ? Seuls des droits attachés à la personne du travailleur, donc transférables d'un contrat de travail à l'autre, d'un cadre d'emploi à l'autre, peuvent permettre une continuité de la protection sociale.

### **I-2.5. Garanties collectives et NSTS**

Le développement de grandes garanties collectives constitue une nécessité dans ce contexte d'éparpillement des droits, particulièrement patent dans nos professions.

Le nouveau statut du travail salarié (NSTS), orientation de la CGT, doit permettre à chaque salarié, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certain nombre de droits cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, opposables à tout employeur. Il s'agit de droits individuels attachés à la personne de la, du salarié-e qui ont besoin, pour être opérationnels, de s'appuyer sur un corps de garanties interprofessionnelles élevé. Ils constituent un socle commun de droits interprofessionnels, base de la construction de tout statut et convention collective, dans le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur.

#### **I-2.5.1. Un socle commun de grandes garanties collectives**

Comment aller vers ce socle commun ? Des accords de branches, des accords transversaux, comme celui de 2007 pour les salariés intermittents portant sur la prévoyance et sur les complémentaires santé, préfigurent un début de Sécurité sociale professionnelle, qui garantit des droits identiques malgré l'alternance de périodes sous contrat de travail et de périodes de chômage. Développer des garanties communes à celles et ceux dont les situations de travail et d'emploi sont similaires et imaginer des règles de coordination entre situations différentes constituent les outils pour s'approcher de ce socle.

#### **I-2.5.2. Une couverture conventionnelle moins éclatée**

Avec parfois l'aval du Ministère du Travail, nos employeurs ont fragmenté les champs conventionnels en sous-champs calqués sur le périmètre de la représentativité de chambres patronales. Ces champs organisent dans certains cas de façon « institutionnelle » la sous-traitance. Nous nous fixons comme horizon de réunir progressivement les conventions proches, sur la base des meilleures garanties des conventions existantes, notamment dans l'audiovisuel.

#### **I-2.5.3. Salaires et revenus**

Alors que la part des salaires baisse devant celle accordée à la rémunération du capital dans notre société, et que nous constatons une baisse des salaires en euros constants, nous devons mettre en œuvre une stratégie coordonnée entre nos syndicats, malgré les dates de négociations annuelles obligatoires (NAO) différentes, pour obtenir des augmentations assurant au minimum le rattrapage de l'évolution du coût de la vie. De nombreux salaires minima de branches sont largement sous-évalués : nous devons convaincre les salariés que la valeur du travail doit être prise en compte dans sa totalité. Les augmentations obtenues doivent pouvoir être répercutées sur les salaires réels, sans quoi l'augmentation, même insuffisante, des minima conduit à des stagnations, voire des rattrapages

de salaires réels par les barèmes de grille. Nous revendiquons le même rattrapage pour l'ensemble des grilles de salaires, dès que le groupe d'emploi le plus bas passe en dessous du SMIC, et qu'il doit être réévalué. Ceci permettra aux grilles de garder leur cohérence.

Le niveau des revenus annuels de salariés intermittents ou sous d'autres formes de CDD, des temps partiels ou des non salariés comme les auteurs ou les plasticiens, pose la question de l'emploi et de la professionnalisation de nos métiers.

### **I-2.6. Obtenir au quotidien l'égalité femme-homme**

Une véritable égalité femme-homme passe par des études sur la nature des discriminations existantes : comment généraliser ces études dans le champ de toutes les conventions collectives et plus largement de façon interbranche? Nous pouvons décider d'une campagne commune sur ce thème au moment des NAO, afin de démontrer les inégalités salariales. La lutte pour l'égalité des genres est aussi idéologique, psychologique et culturelle. Elle doit s'accompagner d'un travail incessant sur les mentalités. Nous engagerons une campagne commune.

La question des temps partiels imposés, de la difficulté de concilier vie professionnelle et congés maternité et/ou vie personnelle mérite une plus grande attention : réclamons une meilleure prise en compte des spécificités liées à la maternité, militons pour un plus grand partage des obligations familiales, afin de les rendre plus facilement conciliables avec l'activité professionnelle.

### **I-3. Le droit à la formation tout au long de la vie**

D'une manière générale, nous devons mieux appréhender les enjeux de la formation professionnelle à partir d'une réflexion collective.

#### **I-3.1. La formation initiale et l'insertion professionnelle**

La formation étant devenue un marché, les offres privées, souvent onéreuses, se multiplient au point de constituer un véritable « effet d'appel » auprès des jeunes vers les métiers du spectacle et de la culture. Sans chercher à réguler les flux entrants, soyons vigilants via les Commissions paritaires nationales emploi /formation (Cpnef) sur la qualité des formations dispensées. Il n'est pas acceptable que de nombreux organismes de formation se contentent de la mention « intermittent » lorsqu'ils donnent des informations sur le devenir des anciens étudiants. Les Cpnef pourraient exiger des pouvoirs publics des informations plus précises sur l'insertion des salariés postulant à une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ce qui leur permettrait d'initier des études sur l'insertion professionnelle, métier par métier avec l'objectif non pas de « labelliser » les formations expertisées, mais de donner des informations d'intérêt général, à la fois quantitatives et qualitatives.

Entre les formations privées onéreuses et les formations publiques souvent élitistes, en réaffirmant notre volonté de faire plus de place à la diversité culturelle, sociale et de genre, ne devrions-nous pas impulser pour un grand nombre de métiers de notre champ des formations par alternance dont l'apprentissage ? Nous devons penser les passerelles nécessaires, les séquences de mise à niveau permettant la réussite la plus large. Si l'alternance peut être une voie d'accès aux métiers techniques, elle semble moins bien adaptée aux métiers artistiques où les expériences en cours montrent les « effets d'aubaine » pour les employeurs (le stagiaire remplace un emploi qui n'est pas créé). Dans tous les cas, nous agissons pour border le tutorat, les durées de formation, le respect des rémunérations. Pour ce qui concerne la formation initiale, nous ne pouvons que nous préoccuper de carences criantes :

- la formation des formateurs, qui, hors musique et danse, n'est jamais prise en compte ;
- la prévention des maladies professionnelles, qui se développent de façon trop méconnue et qui ne sont pas à ce jour la préoccupation des établissements supérieurs sous tutelle du Ministère de la Culture et de la Communication (MCC).

Enfin, dans le cadre de la réorganisation des enseignements supérieurs : Pôles de Recherche et d'enseignement Supérieur (PRES), Pôles Supérieurs, Établissements Publics de Coopération Culturelle (EPCC)... nous devons veiller qu'elle ne signifie pas dilution des budgets et des objectifs pédagogiques des écoles contraintes de s'y soumettre. Dans le spectacle vivant, plusieurs chantiers seront poursuivis autour de la Commission Professionnelle Consultative (CPC) spectacle vivant : revalorisation de certains diplômes Diplôme National Supérieur Professionnel (DNSP), Diplôme d'État (DE) et Certificat d'Aptitude (CA), création de nouveaux DNSP (directeur d'établissement artistique ou culturel, artiste dramatique – marionnettiste, DNSP technique ...). Dans les arts visuels, nécessité de créer des diplômes DNSP, DE, CA et une CPC arts plastiques.

### **I-3.2. La formation continue**

La loi détermine les prérogatives des différentes instances Afdas / Cpnf dans la détermination de la politique de branche. Parce que nous sommes présents dans toutes les instances de la formation professionnelle, les camarades mandatés doivent pouvoir agir en cohérence pour définir ensemble, puis mieux faire appliquer les choix que nous faisons en matière de politique de branche et de définition des plans de formation de branche. Une bonne coopération entre les commissions paritaires de l'Afdas et les Cpnf passe par le fait que les mandatés se rencontrent : nous devons renouer avec les tentatives faites en 2011 pour constituer un réseau dans lequel les textes pourraient circuler et mettre en place une commission fédérale.

Parmi les sujets de réflexion à aborder : les cotisations à l'Afdas des collectivités publiques des artistes et techniciens sous CDD ; une convention négociée et conclue entre le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et l'Afdas sur les artistes et techniciens engagés en CDI afin de permettre à tous de bénéficier de formations en adéquation avec leurs métiers ; quelle place pour les contrats de professionnalisation ? Faut-il en limiter le nombre par entreprise sur une seule profession ?

Les Cpnf poursuivront leurs relations avec les régions autour des Contrats d'Objectif Emploi Formation (COEF), Contrats d'Objectif Territorial (COT) ... Ainsi dans le cadre du COEF Rhône Alpes, la Cpnf AV mènera à bien son projet d'une école de cinéma favorisant l'accès aux jeunes dans toute la diversité de leurs origines sociales ou culturelles. La Cpnf AV poursuivra ses études concernant le transmedia, l'égalité Homme / Femme, le projet Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) en Île-de-France et approfondira ses liens avec l'Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions (ONISEP). La Cpnf SV poursuit son travail sur les dispositifs d'appui aux « TPE » dans toutes les régions et sa gestion des COT / COEF divers.

### **I-3.3. La reconversion**

Les salariés de nos secteurs d'activité peuvent être amenés à faire évoluer leurs parcours professionnels et s'engager vers des activités nouvelles dans leur secteur, dans une autre branche, voire dans une branche extérieure à nos métiers. Cette situation de réorientation ou de reconversion subie, acceptée ou désirée, peut être due à des problèmes de santé ou d'usure physique, à une importante transformation des conditions d'exercice du métier ou au choix personnel de construire un autre projet professionnel.

Cette problématique du parcours individuel des salariés quels que soient leur âge, leur métier, leur genre, leur ancienneté ou leur qualification, touche à la notion même de sécurisation des parcours professionnels. Nous devons nous saisir de ces enjeux avec plus de détermination. Afin qu'une éventuelle réorientation professionnelle ne soit pas vécue comme un couperet ou un isolement, nous agissons pour :

- faciliter l'accès à la Validation des acquis de l'expérience (VAE), aux bilans de compétences, aux entretiens professionnels ;
- développer des financements spécifiques dans le cadre des accords collectifs, particulièrement dans la mutualisation du financement par les employeurs des projets de reconversion des métiers à haute intensité physique, et avec le soutien des pouvoirs publics ;



- qu'au sein des instances paritaires des priorités soient définies en matière de formation professionnelle continue à destination des professionnels engagés dans une reconversion. Parce que la plateforme des industries techniques a donné des résultats positifs en matière de formation et de reconversion, nous agissons auprès des organismes financeurs pour pérenniser cette plateforme afin de permettre aux derniers salariés des laboratoires d'en bénéficier.

#### **I-3.4. La Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est très peu pratiquée dans nos métiers alors même que de nombreux salariés sont entrés dans un emploi sans diplôme ou titre, voire sans qualification reconnue, ont acquis des compétences et des qualifications sans que cela se traduise par l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme. Nous devons agir pour faciliter les VAE permettant des reconversions, des changements d'activité ou de branche. Dans la branche audiovisuel, nous étudierons au cas par cas, le bien fondé de mettre en place des Certificats de qualifications professionnelles (CQP) pour des métiers où il n'y a ni titre, ni diplôme dans la perspective d'accéder à ces CQP via la VAE. Dans la branche spectacle vivant, nous devons agir pour que les obligations légales en matière de VAE soient respectées par tous les établissements d'enseignement supérieur.

### **I-4. Protection sociale**

#### **I-4.1. Protection sociale et discontinuité de l'emploi**

Contre les effets de la crise systémique d'un capitalisme mondialisé et financiarisé, la protection sociale fait figure d'amortisseur : loin de les amoindrir, il faut pérenniser et renforcer les droits attachés à la personne du travailleur, en particulier de celles et ceux qui connaissent des périodes d'emploi discontinues, dans l'année ou dans leur carrière. Cette protection s'articule bien évidemment autour de tous les risques couverts par la sécurité sociale (maladie, maternité, accidents du travail, invalidité, perte d'autonomie, chômage, retraite, famille).

Nous nous battons pour renouveler l'existence du régime des salariés intermittents relevant des annexes 8 et 10 de l'assurance chômage et prenant en compte leurs spécificités, et le réformer sur la base de nos propositions. Nous nous battons plus généralement avec la confédération pour un juste système d'indemnisation de tous les privés d'emploi.

#### **I-4.2. Accidents du travail et maladies professionnelles**

Dans des métiers techniques et artistiques bien souvent nomades, la logique de chantier est souvent de mise. Nos Comités Hygiène et Sécurité (CHS/ CHSCT) constatent une sous-déclaration des accidents du travail dans nos branches : nous devons renforcer la prévention, notamment des chutes et accidents de la circulation. Nous devons aussi renforcer des coopérations, des mises en commun des actions de ces CHS, d'entreprises ou de branches, avec des actions contre les risques liés à l'exercice de certaines professions, notamment dans la construction de décors. Notre travail de prévention doit couvrir l'ensemble du champ de la santé, sans minorer les risques liés aux organisations du travail, au manque de reconnaissance dans nos métiers, aux conditions parfois très précaires dans lesquels ils s'exercent. L'explosion des « risques psycho-sociaux » et des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) n'épargne ni nos métiers, ni nos entreprises. Pour être efficace, la proximité avec les salarié/es est primordiale car ce sont elles et eux les mieux placé-es pour interroger leurs conditions concrètes de travail ; le lien avec l'ensemble des problématiques d'emploi (précarité, emplois numériquement insuffisants, qualifications) devra également être fait.

#### **I-4.3. Droit à la retraite**

Le gouvernement met en œuvre une réforme des retraites qui s'inscrit dans la droite ligne des réformes Balladur – Fillon – Sarkozy. Avec toute la Cgt et dans l'unité syndicale la plus large possible, nous entendons poursuivre et amplifier les mobilisations et les luttes pour faire échec à cette loi. La Cgt avance depuis longtemps des solutions pour une réforme socialement juste, élargissant l'assiette des prélèvements aux revenus financiers du capital. Dans cet esprit nous défendons les régimes qui prennent en compte les spécificités des nos professions tels que ceux de l'Opéra National de Paris et de la Comédie Française. .

#### **I-4.4. Prévoyance, complémentaires santé**

Tout en nous opposant au transfert des responsabilités incombant à la sécurité sociale, nous défendons la généralisation des complémentaires santé et des contrats de prévoyance, pour prendre en compte des spécificités de l'exercice de nos professions. Contre le lobbying du MEDEF et de sa fédération des assurances, nous défendons le principe de la clause de désignation dans les contrats collectifs de branche, laquelle permet d'assurer le recours à des systèmes mutualisés et mutualistes. Nous demanderons la généralisation d'accords de branche pour la prise en compte des arrêts de travail, notamment pour les cas les plus graves. Dans les domaines de couvertures santé, les déficits s'accumulent aussi depuis des années. Les contre-réformes des gouvernements successifs ont imposé des mesures rétrogrades qui ont surenchéri le coût des frais de santé. Nous défendons le système solidaire qui se nourrit de la création des richesses produites par le travail et la création de tous ou chacun apporte la part correspondant à ses ressources et reçoit ce dont il a besoin. Nous nous opposons au recul de notre protection sociale en restant fidèle à l'esprit du programme au Conseil National de la Résistance.

#### **I-4.5. La dépendance et son financement**

Nous exigeons un financement pérenne dans le cadre de notre système solidaire de protection sociale. Nous dénonçons toutes les tentatives qui tendraient à mettre en place un financement individuel par capitalisation bancaire y compris partiel. Il faut donc trouver un nouveau financement basé lui aussi sur la richesse créée par le travail. Cette nouvelle prestation sociale dont on parle depuis des années, en direction des personnes âgées, dépendantes et handicapées est un acquis social indispensable et nécessaire pour répondre aux besoins de notre société. C'est effectivement une charge nouvelle que l'on se doit d'assumer collectivement et solidairement.

#### **I-4.6. Protection sociale des travailleurs non salariés**

L'enjeu de la protection sociale des travailleurs non salariés est considérable : les auteurs, les artistes plasticiens sont particulièrement demandeurs de cette protection, alors que beaucoup d'entre eux vivent une très grande discontinuité de travail, de rémunération. Cette protection passe tout particulièrement par l'établissement de règles de coordination entre différents régimes, alors que les travailleurs concernés connaissent encore plus que d'autres le « nomadisme » entre les situations différentes d'embauche.

#### **I-4.7. Gestion des organismes de protection sociale**

Avec la CGT, nous réclamons une gestion véritablement démocratique de la protection sociale : retour aux élections dans les caisses de sécurité sociale, mesure de la représentativité réelle, mesure de la représentativité patronale, contre le « paritarisme » actuel, au profit du patronat. Cette question est singulièrement importante à propos de la gestion de la Caisse des Congés Spectacles, dont nous revendiquons à la fois la pérennisation, la gestion paritaire et l'adossement à Audiens.

## **I-5. L'Europe, l'emploi et la protection sociale**

Les contraintes budgétaires imposées par l'Union Européenne et acceptées par la France provoquent, ici comme ailleurs, le chômage et le détricotage de la protection sociale. Le combat contre cette politique d'austérité est une priorité évidente pour la FNSAC et ses syndicats. Il doit être mis fin à la baisse généralisée du financement de la Culture. Dans les comités de dialogue social à Bruxelles et dans le cadre de nos activités au sein d'Euromei (regroupant les syndicats des media, du spectacle et des arts), la Fédération Internationale des Acteurs (FIA) et la Fédération Internationale des Musiciens (FIM), nous avons l'occasion de partager nos expériences avec les collègues des autres pays et parfois de développer des initiatives communes qui permettent de faire du lobbying au niveau européen, mais aussi national. Il faut toujours renforcer ces activités. Les informations obtenues sont précieuses, la législation nationale étant désormais conditionnée par les textes européens. Aussi, nos actions d'échanges, de formation, voire de solidarité avec les syndicalistes de pays moins développés économiquement, socialement ou syndicalement, ouvrent la voie à une amélioration des niveaux de vie et de protection sociale, dans l'intérêt de tous les travailleurs, en contrant le dumping social et le recours à la délocalisation.

La directive « services » et ses transpositions en droit français posent des problèmes dans nos secteurs d'activité, dans les entreprises, comme dans l'exercice individuel de nos métiers et menacent les conventions collectives. Nous devons travailler en direction des services de l'Etat pour empêcher que cette possibilité soit exploitée par des employeurs français cherchant à maximiser leurs profits. Par ailleurs, la concurrence des prestataires transfrontaliers accroît la pression sur les salariés de nos métiers pour les inciter à se transformer en travailleurs indépendants, avec des conséquences néfastes pour eux sur le plan social, mais aussi pour les caisses sociales elles-mêmes. Là encore les employeurs en France contribuent largement à cette pression. Nous avons un grand travail d'information et de persuasion à faire afin d'aider nos collègues à résister à ces pressions, sous peine d'implosion de notre modèle de protection sociale.

Dans un contexte de mobilité accrue des travailleuses et travailleurs, en France comme ailleurs, nous devons aussi œuvrer pour une meilleure coordination des systèmes de protection sociale. Parallèlement, il faut garder la perspective d'une harmonisation de ces systèmes sur la base du niveau de protection le plus élevé et combattre les tentatives de nivellement par le bas.

### **• TITRE II : LES POLITIQUES PUBLIQUES**

#### **II - 1. Un repli historique des financements publics**

Les dernières propositions de loi de décentralisation pourraient amener à démanteler les responsabilités de l'Etat en matière culturelle. Nous rappelons nos revendications en matière de service public de la culture et de l'audiovisuel.

##### **II.1.1. Les responsabilités de l'État**

La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture (préambule de la Constitution). L'État reconnaît l'art et la culture comme facteurs essentiels d'insertion sociale et professionnelle, d'exercice de citoyenneté, de cohésion sociale et de transmission des valeurs de la République.

La création artistique est la manifestation essentielle de la vitalité culturelle. L'État est garant de la liberté de création et de l'accès aux œuvres sur l'ensemble du territoire national.

##### **II.1.2. Le ministère de la culture et de la communication**

Le Ministère de la Culture et de la Communication confie des missions de service public à des établissements publics sous sa tutelle ;

Le Ministère de la Culture et de la Communication confie à des entreprises ou des établissements labellisés par lui, de droit public ou de droit privé, des missions de service public ;  
Le Ministère de la Culture et de la Communication confie à des personnes de droit privé des missions de service public.

### **II.1.2.1. La responsabilité de l'Etat sur la création artistique**

Le Ministère de la Culture et de la Communication agit directement :

- a) par l'aide à la création, le soutien aux projets, les commandes publiques aux auteurs, aux compositeurs et aux plasticiens ;
- b) par les nominations ;
- c) par l'aide aux échanges artistiques internationaux en liaison avec le Ministère des Affaires Étrangères, voire du Commerce Extérieur ;
- d) par la régulation d'ordre économique ou réglementaire des secteurs de la création les plus insérés dans le marché ;
- e) par l'encadrement juridique des professions de la création.

### **II.1.2.2. La responsabilité de l'Etat sur l'audiovisuel et le cinéma**

- L'Etat agit directement :

- a) Par la nomination du Président du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), organisme de « régulation » de la branche audiovisuelle ;
- b) Par la nomination des PDG des entreprises audiovisuelles publiques ;
- c) Par le mode et le montant du financement de l'audiovisuel public (loi de finance, périmètre et montant de la redevance, exonérations, aides budgétaires et taxes non affectées, publicité...) ;
- d) Par les décrets fixant les cahiers des missions et des charges des entreprises de l'audiovisuel public et les Contrats d'Objectifs et de Moyens négociés avec ces mêmes entreprises (COM) ;
- e) Par la régulation public/privé se manifestant entre autres par la contribution des fournisseurs d'accès à internet (FAI) et autres opérateurs.

### **II.1.3. RGPP et ses suites la MAP : le repli historique des financements publics**

La diversité culturelle ne peut être le prétexte à une dissolution des responsabilités de l'Etat et des collectivités territoriales au nom de la notion du «tout culturel». Les orientations de l'Etat et des collectivités territoriales en matière de financements doivent distinguer ce qui relève des aides à l'emploi culturel et ce qui relève de l'aide à la création et à la diversification de l'offre culturelle.

Il faut mettre fin à la politique de déstructuration et de démembrement du ministère de la culture et de ses services déconcentrés sur fond de RGPP et de MAP. Le gouvernement doit cesser d'emboîter les pas de ses prédécesseurs et arrêter de sacrifier les moyens du ministère. La crise est aujourd'hui profonde dans les directions et services exsangues et sans moyens.

### **II.1.4. Un budget en diminution**

Depuis le début des années 80 et le doublement du budget du ministère de la culture, l'objectif du 1% du budget de l'État pour la culture a été sévèrement mis à mal. Par des modifications successives du champ d'intervention du ministère et des baisses conséquentes du budget en euros constants, voire aujourd'hui par des coupes claires, ce budget représente, en 2013, 0,68% du budget de l'État. On peut même dire que, ces baisses étant combinées à un périmètre élargi du ministère, le budget est revenu au niveau de ce qu'il était en 1981 (avant Lang). Nous revendiquons que le budget du ministère soit établi en fonction d'un pourcentage du Produit Intérieur Brut (PIB). Cette revendication est légitimée par la part des richesses créées par nos secteurs d'activité dans le PIB (entre 3 et 4 %). En 2012 le budget du ministère (hors taxes affectées) et du financement de l'audiovisuel public, était de 2,81 Milliards d'euros (budget de l'État : 376,15 Milliards d'€, PIB 2012 : 2 012,4 Milliards d'€) soit

0,74% du budget de l'État et 0,14% du PIB. Le 1% pour la culture (tous ministères confondus : cela comprend les ministères autres que celui de la culture qui ont une mission culture) amènerait le budget du ministère à 0,187% du PIB soit 3,76 Milliards d'€. Cela représenterait une progression de 33 %.

Nous revendiquons donc que le budget du ministère de la culture et de la communication et les budgets culture des autres ministères soient portés à 0,2% du PIB soit 4,024 Milliards d'€ dont 95% soit affectés à notre ministère (0,19% du PB = 3,82 Milliards d'€).

### **II.1.5. Comment construire une nouvelle ambition culturelle ?**

Aucune ambition culturelle ne peut être affirmée et définie sans des budgets à la hauteur de ces ambitions. Cette ambition culturelle doit s'appuyer sur un service public fort et redéployé et sur des ambitions nouvelles pour le développement des missions de service public. L'objectif et l'ambition d'une véritable démocratie culturelle passent par un nouvel essor de la démocratisation. Équités d'accès, (territorial et socio-culturel) et pérennité d'action, exception et diversité culturelles, doivent être les repères de cette ambition.

Cela nous impose d'obtenir sans relâche la bataille idéologique afin de contrer le contrôle des media voulu par les pouvoirs financiers et obtenir un véritable pluralisme de l'information ainsi qu'une réelle diversité dans la création d'œuvres. Les pouvoirs, économique et politique, utilisent tous les moyens dans la guerre idéologique qu'ils mènent sans relâche et sans merci : contrôle absolu des media, des canaux d'information et leur contenu, manipulation des sondes et de l'Audimat, «peopolisation» du débat public, recul de l'enseignement de l'histoire, de la philosophie... Tout cela vise à affaiblir et à fragiliser les instances de contre-pouvoir et de transformation sociale, en particulier le mouvement syndical, le mouvement associatif, sans oublier l'éducation, la recherche et le contenu même du travail.

C'est pourquoi nous voulons une rupture avec la politique de l'Etat et de ses opérateurs de plus en plus perméable aux seules règles de la rentabilité capitaliste, de l'audimat et de la soumission au marché.

### **II.1.6. Le service public des arts, de la culture et de l'audiovisuel**

Nié par de nombreux politiques de différents bords, pour des raisons de financement et de moyens, le service public des arts, de la culture et de l'audiovisuel reste aujourd'hui la clef de voûte de toute politique culturelle ambitieuse. Il y a nécessité à réaffirmer son rôle et ses missions, ses financements et son redéploiement. Par des politiques successives de sous financement, de remises en cause des missions, de bricolages budgétaires le service public des arts, de la culture et de l'audiovisuel n'apparaît plus dans les discours gouvernementaux et ministériels comme l'instrument du déploiement de la politique culturelle de l'État. Trop souvent il se confond avec les missions de service public. Le service public doit pourtant, au-delà de la mise en œuvre de ses missions, assurer la pérennité de l'action de l'État, l'accès de tous à la culture, sur tout le territoire, et la garantie d'une équité socioculturelle. Il lui appartient de mettre en œuvre l'exception et la diversité culturelles, la démocratie et la démocratisation, le soutien à la création et à sa diffusion (spectacles vivants et enregistrés, œuvres numérisées et ce, quels que soient les lieux, les supports, les media), l'éducation artistique et culturelle, une politique d'emploi ambitieuse loin des seules préoccupations d'une « concurrence libre et non faussée ».

Avant toute chose, il convient d'affirmer que l'engagement de l'Etat dans l'élaboration et le financement d'une politique culturelle ne doit pas être considéré comme une dépense mais comme un investissement sur l'avenir. C'est donc d'un point de vue citoyen et professionnel que nous considérons la création artistique, sa production et sa diffusion, comme une mission de service public au même titre que l'éducation, la santé, la justice... L'État et les collectivités publiques doivent garantir une égalité réelle de droits entre tous les citoyens, quels que soient leurs revenus, leurs niveaux d'instruction, leurs origines, leurs lieux de résidence...

Nous faisons de la reconquête d'un service public ambitieux et moderne le cœur de nos

revendications sur les lois d'orientation et de programmation.

## **II.2. La politique culturelle de la France: l'État et les collectivités territoriales**

### **II.2.1. Décentralisation et politique culturelle nationale: le maintien des Directions Régionales des Affaires Culturelles (DRAC)**

#### **A) Les DRAC**

Chargées de la mise en œuvre des actions de l'État dans le cadre de directives annuelles, les DRAC, au-delà de leurs missions d'expertise, de conseil et d'information, joueront un rôle essentiel dans la concrétisation de la loi de décentralisation (le 3<sup>ème</sup> acte) en particulier pour l'élaboration des schémas territoriaux. Rendues exsangues par les vagues de «RGPP», de «révision de mandats», de « MAP » elles ont de moins en moins de moyens de contrôle des organismes et des actions qu'elles subventionnent. Déjà composées dès l'origine de conseillers plus compétents et plus appétents dans les choix esthétiques que dans le Code du Travail ou les accords collectifs, elles auraient tout intérêt à faire place dans les commissions consultatives aux syndicats de salariés qui leur apporteraient leurs connaissances et leur expérience, au-delà de leur participation aux commissions consultatives des licences d'entrepreneur.

#### **B) Commissions consultatives d'experts, commissions arts plastiques, commissions d'attribution des ateliers...**

L'attribution des subventions publiques est tributaire du respect de la réglementation sociale et de la responsabilité des entreprises sur l'emploi. A ce titre, la participation des organisations syndicales de salariés est légitime et indispensable dans les instances consultatives dont les comités d'experts. Il faut que cesse la politique, de fait, de création d'entreprise de quelque nature que ce soit (associations notamment), fondée uniquement autour d'un projet artistique personnel sans autre contrepartie en terme de missions ni de respect des législations qui pourraient justifier d'un accès au subventionnement public.

Qu'il s'agisse du spectacle vivant ou des arts plastiques, nous constatons trop souvent que les commissions consultatives d'experts se refusent à être transparentes. Elles réunissent, dans bien des cas, et avec l'aval du ministère, des personnalités dites qualifiées peu préoccupées (parce que bien souvent juges et parties) par le respect de la réglementation sociale.

### **II.2.2. Pour le maintien des licences d'entrepreneur de spectacles**

Malgré les mobilisations, prises de positions, tribunes, campagnes de presse, lobbying, le spectacle vivant et les services culturels, à l'exception de l'audiovisuel, ont été intégrés dans le champ d'application de la Directive « Services ». Ce fut fait sans que notre pays n'utilise son droit de véto, c'est à dire que les gouvernements précédents ont accepté cette perspective mortifère pour le spectacle vivant. Puis vint la transposition en droit français. Le gouvernement de l'époque a choisi de ne pas élaborer de loi de transposition mais de travailler au sein de chacun des ministères concernés par voie de décrets. Tel fut le cas pour la licence d'entrepreneur de spectacle. Nous n'avons jamais accepté cet état de fait et avons à de multiples reprises exprimé notre désaccord et nos propositions alternatives. Sans résultat.

Aujourd'hui ces nouvelles dispositions sont balayées par les actions judiciaires et les démarches en direction de la Commission européenne engagées par une entreprise de portage à dimension européenne (Smart pour ne pas la nommer). Au fil des ans et de ses modifications, l'ordonnance de 1945 et la licence d'entrepreneur auront permis d'organiser le spectacle vivant et sa régulation, la professionnalisation des employeurs de spectacle, la lutte contre le travail illégal, contre la concurrence déloyale, pour l'emploi, les salaires et la protection sociale. La licence aura notamment permis de dénoncer et d'enrayer les phénomènes de double billetterie et de s'engager délibérément

pour la sécurité des publics et des salariés dans le spectacle vivant. La licence est un facteur décisif dans l'application des conventions collectives et la lutte contre le portage salarial. Issu des nombreuses dispositions sociales et institutionnelles adoptées à la Libération par la mise en œuvre du programme du Conseil National de la Résistance, ce dispositif, avec de nombreux autres acquis, est remis en cause par les adeptes du libéralisme le plus sauvage et les adversaires les plus farouches du progrès social.

Nous revendiquons le maintien immédiat des licences et des commissions consultatives, y compris, in fine, si aucune disposition ne permet d'y maintenir les employeurs.

### **II.2.3 Les collectivités territoriales**

Les collectivités territoriales représentent aujourd'hui 70% du financement public des Arts et de la Culture, 30% revenant à l'Etat (budgets culture de tous les ministères confondus). Les collectivités territoriales occupent donc une place prépondérante dans le financement public de la politique culturelle de notre pays. Les lois actuelles de décentralisation ne précisent pas les rôles respectifs de l'État et des diverses collectivités publiques dans ces financements. La doctrine de la libre administration des collectivités territoriales reste le leitmotiv de l'adoption des budgets culture. Cette problématique n'a été qu'effleurée lors des mobilisations pour défendre leur compétence générale. Pour autant l'État, dans beaucoup d'autres domaines de ses compétences, n'a cessé de confier (se débarrasser!), de façon souvent très précise au travers de lois organiques, aux collectivités, une part du financement public de missions de service public (écoles, routes, interventions économiques, santé, protection sociale – Revenu de Solidarité Active - RSA...).

Force est de constater que les politiques culturelles des collectivités abordent souvent les questions liées à l'emploi. Si, pour les autres secteurs d'activité le soutien à l'emploi relève de l'intervention économique des collectivités territoriales, pour les arts et la culture la politique de soutien à l'emploi relève, trop souvent, des budgets d'intervention culturelle. Nous revendiquons de faire profiter nos secteurs d'activité de l'intervention économique des collectivités publiques en soutien aux emplois artistiques et techniques.

Le Parlement s'est saisi en son temps des problèmes liés aux financements croisés d'un certain nombre d'activités culturelles en créant l'Établissement Public de Coopération Culturelle (EPCC). La qualification de ces établissements reste aléatoire entre Service Public Administratif (SPA) et Service Public Industriel et Commercial (SPIC). Cela justifie pleinement une clarification des circulaires d'application et de ne pas laisser le seul juge administratif trancher sur la qualification des activités de création, de production et de diffusion. Ce n'est pas une subtilité juridique : le statut des salariés en dépend.

L'adoption d'une politique culturelle ambitieuse, la reconquête d'un service public financé et performant, l'exception et la diversité culturelle sont autant de perspectives qui justifient le vote de lois d'orientation permettant d'affirmer la place et la responsabilité de chaque collectivité publique dans notre politique culturelle nationale et internationale.

### **II.2.4. Les lois de décentralisation**

La situation des lois de décentralisation sur le front parlementaire semble plutôt compliquée et nous ne comprenons guère la feuille de route du gouvernement. Trois lois vont être présentées au Parlement, successivement. Le gouvernement a mis en œuvre l'élaboration de nombreuses lois organiques, pour ce qui nous concerne au premier chef : loi d'orientation sur la création artistique ; loi sur l'audiovisuel public (nomination des dirigeants) ; loi sur l'audiovisuel ; lois de décentralisation (IIIème acte) ; loi sur la refondation de l'école ; lois et règlements sur l'économie numérique.

Ce travail d'élaboration et de débats parlementaires va avoir des conséquences décisives sur la création, la production et la diffusion des arts et de la culture quels que soient le media et l'économie du projet. Le choix du gouvernement est de travailler, à la pièce, sur chacun des textes. Nous considérons pourtant que ces futurs lois et règlements vont totalement être liés entre eux par les

effets communs qu'ils vont produire ... ou annihiler.

Pour toutes ces raisons la FNSAC-CGT revendique la mise en œuvre d'un travail coordonné du gouvernement, dans l'élaboration de ces textes. Cela devra se traduire par un travail d'élaboration, de concertation, d'échanges avec les parlementaires, les représentants du gouvernement et des collectivités publiques qui dépasse de loin le champ du périmètre du seul ministère de la culture et de la communication. Cela est loin d'être la perspective du gouvernement, mais nous revendiquons toujours la mise en place du conseil interministériel de la culture qui devrait jouer le premier rôle dans la mise en débat et l'élaboration de ces lois.

### **II.2.5. La loi sur l'école et l'éducation artistique**

Après le fiasco de la mission Desplechin sur l'éducation artistique à l'école et le non événement de cette prise en compte dans les lois sur l'école, il ne s'agit pas de baisser les bras. L'éducation artistique doit être au cœur de la politique d'accès pour tous aux Arts et à la Culture. Pour garantir ce droit pour tous il faut que l'éducation artistique et culturelle soit intégrée au sein même des programmes scolaires, et non du «péri-scolaire». En particulier il sera créé un vrai cycle initial d'éducation artistique pour tous les élèves dans les programmes scolaires du primaire.

L'accès pour tous, sur tous les territoires, de cet enseignement, étendu à toutes les classes d'âge, bénéficiera aux enfants et à leurs familles de toutes origines, de tous milieux, de toutes zones d'habitation. Cette ouverture des programmes, si elle se fait dès le plus jeune âge et comme le prescrivent unanimement les sciences cognitives, ne peut que renforcer les capacités de chacune et chacun à apprendre et répond particulièrement pour ce qui est de la musique et du chant aux difficultés de nos concitoyens dans l'apprentissage des langues, que ce soit le français, les langues régionales et étrangères.

A ce titre, l'association de l'éducation musicale à celle des langues devrait être portée au sein de l'UE par la France depuis qu'elle fait partie (2005) du cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) qui privilégie l'approche culturelle et la démarche liée à l'action, et même s'il ne prescrit pas de méthodologie spécifique pour l'apprentissage des langues. De même, l'enseignement du théâtre favorise l'expression orale, l'apprentissage, l'intérêt de la lecture. Il y a là un enjeu de société dont les réponses, orientations, propositions, élaborations et décisions relèvent bien d'une vaste concertation.

Une telle démarche engagerait de nombreux ministères, et donc le gouvernement, mais aussi les collectivités territoriales. La mise en œuvre de ce projet passera par l'adoption de mesures transitoires, étalées dans le temps, voire sur les territoires. L'enseignement artistique spécialisé sera mis à contribution aux côtés des «Dumistes»<sup>1</sup> pour le primaire et des professeurs d'Arts pour le secondaire et le supérieur. Ainsi les classes à horaires aménagés musique-danse-arts plastiques seront développées et étendues sur toute la scolarité.

### **II.3. Le numérique, l'audiovisuel et la diversité culturelle**

Les outils numériques permettent aux artistes de toucher un public très large en contournant les media traditionnels auxquels ils n'accédaient pas; ils induisent un changement dans la perception du statut de l'artiste. En outre la frontière entre contenus professionnels et contenus amateurs se brouille: si l'on recherche sur YouTube la 5<sup>ème</sup> symphonie de Beethoven, la vidéo la plus populaire est celle d'un enfant de trois ans faisant semblant de diriger la symphonie interprétée par la Philharmonie de Berlin – plus de 7 millions de vues, contre 347 000 pour la version de Karajan... Cependant, la profusion de l'offre inhérente au numérique n'est pas forcément synonyme de diversité culturelle dans les pratiques des consommateurs. Sur YouTube, les vidéos musicales les plus populaires sont pour l'essentiel des clips promotionnels diffusés par l'industrie du disque et les genres tels que le classique, le jazz, les musiques traditionnelles ou expérimentales sont très peu

---

<sup>1</sup> Dumistes : Diplôme universitaire de musicien intervenant.



représentées. La «Carte Musique Jeunes» a principalement servi à subventionner l'achat sur iTunes de «hits» produits par les majors.

Défendre la diversité culturelle c'est soutenir prioritairement les expressions artistiques qui, quelles que soient leurs esthétiques, ne peuvent survivre face aux seules lois du marché.

### **II.3.1. Pour des plateformes publiques d'offre légale**

L'offre légale commerciale ne reflète pas correctement la diversité des expressions musicales. Comme pour la radio au cours des années 1980, on assiste à un phénomène de concentration autour de quelques acteurs majeurs qui mettent en avant les œuvres les plus populaires produites par l'industrie du disque. Il est illusoire de prétendre y remédier par un dispositif de quotas ou d'incitations. Mieux vaut créer une ou plusieurs plateformes publiques, équivalent numérique des médiathèques, bibliothèques et scènes nationales, qui répondront à l'appétit de découverte des internautes et favoriseront l'exposition de la diversité culturelle, quel que soit le modèle économique des entreprises, de toutes les esthétiques, des artistes autoproduits ou des genres les plus fragiles. C'était d'ailleurs prévu dans la loi DADVSI mais rien n'a été fait. Ces sites engageant la responsabilité de l'État et des collectivités publiques devraient répondre à ces objectifs :

- Un site polyvalent permettant l'exposition de la diversité de la création artistique et regroupant l'ensemble des catégories généralement consultées ;
- Le principe du choix, de la diversité accessible sur un seul site est fortement souhaitée par tous ; la dispersion actuelle des biens et la nécessité de les chercher (sans être certain d'y parvenir) en différents points du Web, représentent des écueils majeurs pour beaucoup ;
- Un tarif démocratique, accessible au plus grand nombre (ex. des systèmes de forfaits, des offres découvertes... Un site se devant d'être fonctionnel : des contenus régulièrement réactualisés, une qualité optimale de son et d'image, une rapidité et facilité de navigation, une arborescence intuitive, une mise à disposition d'espace de stockage...
- Un site relevant de l'application du droit d'auteur et du droit voisin.

### **II.3.2. Les responsabilités de l'audiovisuel public**

L'audiovisuel public doit contribuer, autrement que par la simple information promotionnelle, à une meilleure sensibilisation et exposition du spectacle vivant et de la création plastique. Il doit promouvoir la diversité artistique et culturelle. Il doit s'impliquer dans la création et développer la création audiovisuelle, dans le cadre de ses missions d'information, d'éducation et de divertissement. Les diktats de l'audimat ne doivent pas empêcher l'accès de tous à la diversité culturelle (esthétiques non marchandes, artistes en développement, formes contemporaines, langues régionales et minoritaires...).

Par ailleurs, les media portent une grande responsabilité dans l'image des femmes, en véhiculant quotidiennement un grand nombre de stéréotypes et de clichés. Il est des missions du service public de participer activement au changement des mentalités de tous bords, grâce à une veille constante sur les programmes diffusés et sur les cahiers des charges des productions. Le service public de l'audiovisuel doit disposer des moyens financiers et humains nécessaires pour qu'il puisse remplir pleinement ses missions dans lesquelles figurent la diversité des programmes et le pluralisme de l'information.

### **II.3.3. Après le rapport de mission Lescure**

Nous devons débattre de la valeur des nouveaux canaux numériques. La fédération lors de son prochain Comité Fédéral National adoptera une position suite aux rapports Lescure et Plancade.

## **II.4. Loi(s) d'orientation et de programmation pour la culture et la communication**

La fédération du spectacle Cgt s'est prononcée pour une loi d'orientation et de programmation pour la culture et l'audiovisuel. Le gouvernement a mis en œuvre l'élaboration d'une loi pour la création artistique, sans volet de programmation. Il nous faudra donc, à tout moment dans l'élaboration de la loi et lors des débats au parlement, avancer nos exigences de voir la loi d'orientation complétée d'ici la fin de la mandature par un volet sur la culture et un sur l'audiovisuel.

#### **II.4.1. Le volet création artistique, spectacle vivant et arts plastiques**

##### **II.4.1.1. La proposition de loi en cours d'élaboration, les enjeux**

Il nous faudra participer au débat pour faire aboutir nos revendications à l'occasion de l'élaboration de cette loi organique. Pour autant nous devons tout mettre en œuvre pour qu'elle soit assortie d'un volet programmation sur plusieurs années, même si l'état du budget de l'Etat, de ceux des ministères concernés et de ceux des collectivités territoriales, seront les arguments majeurs contre cette revendication. La portée de nos propositions nécessite ce volet programmation et sans lui, tout porte à croire que la loi ne réponde que de loin aux besoins, et à l'objectif de faire de cette loi la première pierre de la refondation des politiques culturelles publiques, engageant l'Etat et les collectivités territoriales pour plusieurs années.

Nous attendons, et mettrons tout en œuvre pour obtenir, une nouvelle ambition culturelle pour notre pays et ses territoires. C'est forts de cette perspective que nous pourrions poursuivre la démocratisation culturelle et donner tout son sens à notre exigence de démocratie culturelle, pilier, avec la démocratie sociale, de la citoyenneté.

Cela passera obligatoirement par la reconstruction du ministère et de ses services déconcentrés ; la (ré)affirmation des missions de l'État et des collectivités publiques ; le développement et la modernisation du service public des arts et de la culture, de l'audiovisuel, de l'Éducation populaire ; des ambitions renouvelées des missions de service public ; des politiques budgétaires à la hauteur des enjeux ; une mise à contribution de la révolution numérique ; de meilleurs partages des valeurs créées et une réaffirmation de l'exception culturelle et un nouvel essor de la politique culturelle extérieure de la France.

##### **II.4.1.2. Les axes de nos propositions**

Nos propositions pour l'élaboration de la loi d'orientation répondent à l'ensemble de ces objectifs.

A) Les missions de l'État et du ministère :

- L'égalité d'accès pour tous, sur tous les territoires, l'équité socioculturelle et la pérennité de l'action publique, du service public
- Le service public, les labels nationaux, les établissements publics nationaux, leurs cahiers des charges et missions, leur politique d'emploi, leur financement
- Les services déconcentrés (les Drac)
- la place des collectivités territoriales
- les missions de service public (charte Trautmann)
- la politique de subventionnement, les aides aux projets, les conventionnements

B) La régulation public-privé :

- les entreprises de spectacles
- les licences
- les fonds de soutien
- les taxes affectées
- la lutte contre la concentration pour la diversité culturelle
- le mécénat
- le 1% artistique

#### C) L'emploi :

- pour l'emploi permanent contre la permittence
- pour le contrôle du recours au CDD dit d'Usage (CDDU)
- pour l'application de l'accord interbranche sur la politique contractuelle
- l'emploi dans le privé et la fonction publique
- la responsabilité publique et celle des entreprises
- les aides à l'emploi

#### D) La protection sociale :

- le régime d'assurance chômage
- le Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (GUSO)
- la sécurité sociale
- la caisse de congés spectacle
- la prévoyance et les complémentaires santé
- la suppression de l'abattement pour frais professionnels de 20 ou 25%
- les droits attachés à la personne du salarié de la création et des artistes auteurs, garantis collectivement et transférables d'entreprise à entreprise.

#### E) le numérique et la propriété littéraire et artistique

##### **II.4.1.3. La place de l'action culturelle et de l'éducation populaire**

L'action culturelle, partie intégrante de l'éducation populaire, se distingue des «relations publiques». Elle doit être menée par des personnels spécialisés dûment formés pour cette mission délicate et essentielle. Ces missions de service public ainsi définies sont attribuées à tous les labels nationaux en fonction de leurs spécificités.

##### **II.4.1.4. La place et les diplômes de l'enseignement artistique**

Le premier Diplôme d'État est intervenu en 1986. Événement phénoménal, le Certificat d'Aptitude n'était plus le seul titre d'enseignement artistique en France. Ce diplôme a été inventé à une époque où les titres universitaires en vigueur étaient notamment le DEUG à bac + 2. Début 2000, la mise en application des accords de Bologne produit un nouveau bouleversement : l'Europe entre de plein pied dans le paysage et le sigle LMD (licence/ maîtrise/ doctorat) enrichit le vocabulaire de la profession. Autre effet de la dimension européenne, la Validation des Acquis et de l'Expérience s'installe dans le tableau. Lente et longue installation qui n'est pas encore achevée.

Depuis plus de 25 ans, l'enseignement artistique s'est construit et structuré, en plus, dans le cadre contraignant des règles de la fonction publique territoriale, et des EPCC pour l'enseignement. Cette accumulation de strates normatives s'est faite sans cohérence particulière. Des dysfonctionnements sont apparus, des tensions dans le secteur professionnel en ont suivi. La loi devra affirmer une volonté de mettre en cohérence le présent et devra donner un sens pour l'avenir. Qui plus est, la plupart des établissements supérieurs sous tutelle du ministère de la culture et de la communication sont dans l'incapacité de répondre à l'utilisation légale de la VAE et ignorent dans leur cursus la prévention des maladies professionnelles. Il nous incombe de corriger ces anomalies.

##### **II.4.1.5. Les vacataires dans l'enseignement artistique**

Dans le secteur culturel, et plus particulièrement de l'enseignement artistique, le statut de vacataire est souvent utilisé en dehors du cadre déterminé par la jurisprudence. En effet, ce «statut» n'est défini ni par la loi ni par la réglementation. Des abus sont souvent constatés. En définissant clairement ce statut, la loi, reprenant les termes des diverses jurisprudences, éclaircira les cas précis et limités où il pourrait être utilisé.

#### **II.4.1.6. La démocratisation de l'enseignement artistique**

L'évolution et la diffusion de l'enseignement artistique se sont conjuguées, au cours des 50 dernières années, avec les grandes étapes de la décentralisation. La liberté absolue des collectivités locales d'organiser l'enseignement artistique sur leur territoire a généré des disparités au mieux, des inégalités souvent, des vides béants parfois, d'enseignement artistique.

L'État se doit de rétablir une véritable égalité d'accès du plus grand nombre aux enseignements artistiques. Il doit donner un signal normatif fort en direction des exécutifs locaux. Il doit dans l'urgence rétablir pour les 3 ans à venir et au-delà les bourses destinées aux étudiants des Conservatoires – les plus démunis – et que la Directive Nationale d'Orientation vient de supprimer.

#### **II.4.1.7. Les spectacles non-professionnels et les pratiques en amateur**

Il existe deux manières de pratiquer les arts du spectacle : l'une, non professionnelle, communément appelée "en amateur", l'autre est professionnelle. La pratique en amateur n'entraîne aucune rémunération sous quelque forme que ce soit pour celui qui l'exerce, contrairement à la seconde qui est obligatoirement rémunérée (salariée) selon les conventions collectives afférentes. Dès lors qu'une personne, quelle que soit sa pratique, participe à un spectacle professionnel, elle est rémunérée au même titre que les autres artistes et sur les mêmes bases. Ce sont des données intangibles.

C'est le droit de chacun de pratiquer en amateur les arts de son choix et de pouvoir présenter publiquement, seul ou en groupe, le fruit de cette activité. Il existe de ce fait deux types de spectacles ou concerts : les spectacles professionnels et les spectacles non professionnels.

Il convient donc de définir rigoureusement et avec clarté le cadre légal de l'exposition des spectacles et concerts non professionnels de manière à ce qu'ils ne constituent pas une concurrence déloyale vis-à-vis de leurs homologues professionnels, par seul souci comptable.

Il convient également de régler rigoureusement les penchants des collectivités territoriales à privilégier trop souvent des artistes et spectacles non professionnels.

Le problème que pose l'irruption croissante des spectacles non professionnels dans le champ professionnel et commercial a en grande partie comme origine l'état déliquescents du réseau socioculturel (Maisons des jeunes et de la culture (MJC), Maison pour tous (MPT), centres socio-culturels, foyers ruraux,...) dans lequel ils trouvaient leur place. Il importe de redonner à celui-ci les moyens nécessaires à son fonctionnement et leur permettre de programmer, comme ils le faisaient antérieurement, des artistes non professionnels.

Le décret de 1953 n'est plus appliqué et est devenu obsolète. Il doit être remplacé par un nouveau décret.

### **II-4.2. Le volet audiovisuel**

#### **II-4.2.1. Une nouvelle ambition pour l'audiovisuel public**

Nous revendiquons un grand pôle audiovisuel public regroupant les entreprises financées majoritairement par de l'argent public, et ayant pour rôle d'assurer les missions de service public (informer, éduquer, distraire) dans le domaine de l'information et du spectacle enregistré. Les salariés 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 et pérenne, principalement par la contribution à l'audiovisuel public (anciennement redevance) réévaluée régulièrement. Il conviendra de maintenir un financement complémentaire à la hauteur des enjeux de son développement sur tous les nouveaux supports.

Pour assurer la qualité et l'adéquation de ses programmes, combattre l'externalisation de l'activité en gardant la maîtrise de leur production et de leur fabrication, mieux faire vivre le pluralisme des courants d'opinion, le service public de l'audiovisuel doit pouvoir moderniser et développer son outil

de production intégré. Nous demandons la révision de la partie des décrets Tasca qui empêchent ce développement.

#### **II-4.2.2. Une remise en question du fonctionnement de l'audiovisuel privé**

Au nom de « la crise », de la dégradation des recettes publicitaires (ou des « évolutions technologiques inéluctables »), les employeurs des entreprises de l'audiovisuel privé organisent aujourd'hui, comme dans d'autres secteurs, restructurations, réorganisations, voire liquidation d'entreprises, avec pour conséquences des plans sociaux à répétition, des pratiques de dumping social interne et externe, un chantage à l'emploi, une précarisation accrue des travailleurs, une dégradation de leurs salaires et de leurs conditions de travail.

Notre fédération et ses syndicats, là comme ailleurs, se positionnent contre les licenciements et agissent pour la défense des emplois et des qualifications, contre les polyvalences, contre l'extension du champ du recours aux contrats courts et leur multiplication non justifiée (le CDI doit redevenir la norme et le CDD l'exception), contre la « flexibilité » géographique et professionnelle non voulue, l'abus du recours aux dérogations au code du travail en ce qui concerne le temps de travail (durées journalières et hebdomadaires, forfaits jour, etc.) et contre la sous-traitance utilisée par les employeurs pour contourner les textes conventionnels là où ils existent. Nous revendiquons une grande convention collective de l'audiovisuel (public et privé) qui couvre l'ensemble des salariés de la branche et intègre les meilleurs accords et conventions existants.

#### **II-4.2.3. Pour un véritable pluralisme des media**

Nous assistons aujourd'hui à des concentrations sans précédent des moyens d'information, de production et de communication entre les mains de quelques grands groupes nationaux et internationaux. Ces concentrations appauvrissent considérablement l'offre dans le domaine des media et du spectacle enregistré et menacent à terme, l'indépendance, la pluralité et la diversité culturelle, le pluralisme des courants d'opinions.

Nous demandons que les organismes de régulation et de surveillance exercent un contrôle effectif du cahier des charges des opérateurs et de leur respect de la réglementation en vigueur, en usant si c'est nécessaire de leur pouvoir de coercition dans l'attribution des fréquences et des autorisations d'émettre. Nous demandons que l'indépendance politique et économique des entreprises audiovisuelles de service public soit renforcée. Nous exigeons que les nominations des PDG des entreprises audiovisuelles publiques soient faites par une instance véritablement indépendante de l'État et des différents lobbies économiques très actifs dans le secteur.

### **II.5. La régulation public-privé**

Un des rôles primordiaux de l'Etat est d'assurer une véritable régulation entre les secteurs publics et les secteurs privés. A ce titre, l'Etat doit répondre aux politiques capitalistes de concentration qui ne cessent de se développer dans l'ensemble du champ de notre fédération. Nous revendiquons la mise en œuvre, par la loi, de dispositions anti-concentrations contraignantes.

L'Etat doit, par ailleurs, veiller à assurer un juste partage de la valeur créée par la mise à la disposition du public des œuvres et des productions.

Cela passe, notamment, par la mise à contribution des industries de contenus (les tuyaux) et les affectations de ces contributions à des dispositifs de soutien.

#### **II.5.1. Mettre à contribution les acteurs des nouveaux media**

Il est clair que ces acteurs ne peuvent s'enrichir sur notre travail, sans participer financièrement à son renouvellement, au partage de la valeur créée par la mise à disposition du public des œuvres. Cela passe par une politique de taxation repensée : substituer à la Taxe sur l'Accès aux Services de Télévision (TST-D) une taxe sur le chiffre d'affaires des opérateurs de télécommunications ; Instaurer

une taxe sur les appareils connectés permettant de stocker ou de lire des contenus culturels. Créer un compte d'affectation spéciale auquel le produit de ces taxes serait affecté et qui financerait les actions de soutien. La gestion de ce compte devrait se faire en lien avec la mise en place d'une commission paritaire.

Le ministère de la Culture et de la Communication organisera une concertation entre l'ensemble des filières audiovisuelles, cinématographiques, musicales, arts plastiques et culturelles qui nourrissent au quotidien la toile et les échanges en ligne.

Il s'agira là de préciser cette politique de taxation et les organismes de soutien qui doivent en bénéficier.

## **II.5.2. Les fonds de soutien**

Notre fédération et ses syndicats restent plus que jamais attachés à la création de fonds de soutien pour soutenir les activités de création, production, diffusion et l'emploi qui doit être au cœur de leurs préoccupations. De la création du Centre National du Cinéma et de l'image animée (CNC) après la 2ème guerre mondiale, à celle de l'Association pour le Soutien du Théâtre Privé (Astp) en 1964, en passant par celle du fonds de soutien chanson, variété, jazz en 1986 transformé en Centre National de la Chanson, des Variétés et du Jazz (CNV) en 2002, nous avons été liés à l'ensemble de ces mises en œuvre qui inspirent encore aujourd'hui «l'invention» de nouveaux dispositifs de soutien. Ce sont des outils indispensables à la régulation public-privé.

### **II.5.2.1 Une refondation de la politique de soutien au cinéma et à l'audiovisuel : le CNC**

Le Centre National du Cinéma et de l'image animée gère principalement deux comptes de soutien, l'un pour le cinéma, l'autre pour les programmes de télévision (COSIP – Compte de Soutien aux Industries de Programme). Dès la création, à la Libération, du compte de soutien au cinéma, les initiateurs du système de mutualisation ont mis en place une économie régulée permettant le réinvestissement des bénéfices des entreprises dans la création cinématographique. C'est à la fois la contribution (via la Taxe Spéciale Additionnelle -TSA- au départ, puis les contributions des diffuseurs de télédiffusion ensuite) et la redistribution qui ont permis l'essor et le maintien de la troisième industrie cinématographique mondiale. Aujourd'hui l'économie du cinéma a tendance à se polariser entre films à gros budgets, soumis à une spéculation financière de la part des investisseurs, et films à petits budgets, enfermés de plus en plus dans des ghettos de diffusion, en salle comme à la télévision.

Nous revendiquons une refonte de la politique de soutien au cinéma sur la base de cet esprit de mutualisation, pour permettre la rencontre de tous les films avec le public, en salle comme à la télévision. Cette réforme pose donc la question d'une refonte des aides à la production, par exemple par la mise en place de fonds de soutien fléchés vers les rémunérations des salariés, de l'accompagnement des réalisateurs et de leurs équipes du court au long métrage...

Mais la situation impose de revoir aussi la question de la diversité de la diffusion, de la concentration des circuits dotés de vastes multiplexes, des obligations d'investissement et de programmation des chaînes publiques et surtout privées. De même, dans le champ des industries de programmes pour la télévision, nous revendiquons une réforme en faveur de la diversité des œuvres initiées par des auteurs et portées par des producteurs réellement indépendants, en lien avec la lutte nécessaire contre la construction de cartels des media, caractérisés à la fois par une forte concentration capitaliste, un recours massif à la sous-traitance et à l'externalisation des salariés... et un appauvrissement des contenus. Dans les deux cas, compte de soutien cinéma et COSIP, la contribution des détenteurs des moyens de diffusion numérique est à mettre en place, ainsi que cela a été évoqué, malgré la résistance déjà annoncée de certains des propriétaires de ces « tuyaux ».

Nous continuons de défendre la territorialisation des aides, qui imposent le recours majoritaire à l'emploi en France, comme le conditionnement de leur attribution au respect des conventions collectives. Nous demandons ainsi que l'attribution de tout crédit d'impôts aux producteurs soit strictement assujéti au respect de ces obligations. Enfin nous devons engager une réflexion accrue

sur le développement du secteur de l'animation, notamment dans le champ du jeu vidéo, industrie en essor et créatrice d'emplois, mais aussi un des pires laboratoires de la précarité et de la flexibilité.

#### **II.5.2.2. Le Centre National des Chansons, des Variétés, du Jazz et des Musiques Actuelles (CNV)**

Le CNV fait preuve de son «efficacité», même s'il a du mal à faire face aujourd'hui à ses responsabilités fondées sur l'intérêt général. Son modèle de gouvernance permet à cet Établissement Public à Caractère Industriel et Commercial (Epic) d'exprimer et de mettre en œuvre les orientations décidées collectivement par l'ensemble des organisations structurant la filière du spectacle vivant musical des variétés, du jazz, de la chanson et des musiques actuelles. Le périmètre d'action du CNV est délimité par celui de la taxe qu'il perçoit, la « taxe sur les spectacles de variétés ». Les catégories de spectacles relevant des variétés sont définies par décret. S'agissant du CNV, c'est bien une définition large des variétés qu'il faut retenir. La production de variétés et musiques actuelles s'appuie sur deux piliers, d'un côté la scène et de l'autre, la production discographique. Même si de nombreuses et nécessaires interactions existent entre l'une et l'autre, ils reposent cependant sur des activités et un tissu professionnel bien distinct. La « matière » du CNV, c'est le spectacle vivant, et uniquement lui. L'activité du CNV doit être renforcée et le champ limité de la taxe est un obstacle à la poursuite du développement du CNV. Il y a donc nécessité d'étendre la taxe sur les spectacles pour permettre au CNV de poursuivre son développement et de préparer sa mutation pour élargir son activité à l'ensemble de la filière musicale.

La taxe devra être étendue aux activités d'enregistrement du spectacle vivant et à la diffusion numérique des spectacles ainsi qu'au marchandisage.

#### **II.5.2.3 Après le Centre National de la Musique (CNM) : un fonds de soutien à la filière musicale ?**

Le projet de création d'un fonds de soutien à la filière musicale ne doit pas être abandonné. Son périmètre devra être affiné (extension aux entreprises bénéficiant des aides à la création, au fonctionnement, à la structuration de toutes esthétiques musicales: extension du champ de la taxe sur les spectacles) mais en tout état de cause ne saurait comprendre le service public de la musique, dont le fonctionnement et les missions sont pris en compte par le financement public.

#### **II.5.2.4. Après la mission Metzger : un fonds de soutien au théâtre, à la danse, au cirque...? Et la place de l'Association de Soutien aux Théâtres Privés (ASTP)**

Notre revendication de voir la création artistique, sa production et sa diffusion bénéficier des retombées économiques, que son accès produit sur tous les nouveaux media, doit comprendre l'ensemble du champ des arts et de la culture (Cinéma, audiovisuel, musique, arts plastiques) mais aussi théâtre, cirque, danse, mime... Si nous revendiquons des taxes affectées pour permettre un véritable partage de la valeur créée notamment sur la toile, la question d'un fonds de soutien au théâtre, cirque, danse ... est d'actualité.

La question de savoir s'il doit s'agir d'une évolution de l'ASTP ou la création pure et simple d'un nouvel outil qui devra penser ses relations et son évolution au côté de l'ASTP, doit être mûrement pensée. Il ne s'agit pas, en tout état de cause, de remettre en cause la politique de soutien aux théâtres privés mais de penser les politiques culturelles de demain. Il ne s'agit pas non plus de mettre à mal un dispositif garant de l'emploi permanent et d'un certain nombre de clauses sociales : application de la convention collective, volume d'emploi minimum pour les salariés intermittents, nombre de représentations garanties pour les artistes...

C'est le même débat sur le CNM, nouvel organisme qui absorbe tout ou extension des missions du CNV.

#### **II.5.2.5. Un fonds de soutien à la création des arts plastiques**

- Instaurer une redevance sur les entrées des foires et salons, sur un principe similaire à celui du ticket de cinéma permettrait la création d'un fonds de soutien.
- Une redevance internet assise sur les rémunérations publicitaires des moteurs de recherche et clouds, dont ¼ alimenterait le fond, les ¾ répartis aux auteurs...
- Établir le "domaine public payant" : une redevance à faible taux, perçue sur toutes les reventes d'œuvres libres de droits, pour que la création d'hier participe au soutien des auteurs vivants.

## II.6. Les aides à l'emploi

Le secteur du spectacle vivant doit bénéficier de dispositifs d'aides à l'emploi direct qui ne sont pas des subventions mais des aides à l'emploi financées par les budgets d'intervention économique des collectivités territoriales. Les entreprises privées peuvent y contribuer sous forme de mécénat ou de fonds de dotation. Ces aides à l'emploi direct se justifient au regard des retombées économiques générées par les activités de création et de diffusion artistiques dans les territoires. En (re)créant et (re)structurant des bassins d'emploi, ces aides participent à une création de proximité, accessible à tous et à la démocratie culturelle dans les villes, les banlieues et les zones rurales.

Les dispositifs d'État d'aides à l'emploi comme les 170 millions d'euros affectés aux départements, les budgets d'interventions économiques des régions pourront être mobilisés pour ces dispositifs d'aide à l'emploi direct. Le mécénat d'entreprises pourra y participer et être éligible aux crédits d'impôts compétitivité. Le fonds d'intervention pour l'aide à l'emploi artistique et technique direct bénéficiant d'un double financement, privé et public pour les Hôtels, Cafés et Restaurants (HCR) de catégorie N-V<sup>2</sup>, sera définitivement mis en œuvre.

Un tel dispositif devrait être mis en œuvre pour les salles de spectacle de moins de 300 places.

## II -7. Une vision européenne et mondiale

### II -7.1. Pour l'exception culturelle garantie de la diversité culturelle : contre les accords de libéralisation au profit des marchés dominants

La Commission européenne s'est engagée de longue date dans des accords libéraux de libre échange incluant les services culturels. Ce fut le cas avec la Corée du Sud, puis avec le Canada en cours de finalisation et avec les États-Unis pour le deuxième semestre 2013.

Nous allons poursuivre notre combat au sein des internationales MEI<sup>3</sup>, FIA<sup>4</sup>, FIM<sup>5</sup> et via le mouvement des coalitions pour la diversité culturelle, pour obtenir l'exclusion des services audiovisuels et culturels. En totale opposition avec la lettre et l'esprit de la Convention Unesco de 2005 sur la protection et la promotion de la diversité culturelle, la Commission européenne, avec le soutien de plusieurs États européens, refuse de respecter le droit international culturel (elle a signé et ratifié cette Convention) et met ainsi en grand danger l'avenir des politiques publiques de la culture en France et sur tout le continent européen. L'exception culturelle n'est en effet pas négociable ! Le risque est considérable de voir, comme le veulent les États-Unis de longue date, condamné toute possibilité d'adapter nos réglementations aux évolutions technologiques numériques et d'aller ainsi vers une libéralisation des nouveaux services audiovisuels. Nous allons donc redoubler d'efforts pour obtenir l'exclusion de tous les services culturels du mandat de négociation de la Commission européenne. Il y va de notre capacité à venir de maintenir et de développer tous les outils publics de politique culturelle permettant d'assurer davantage de diversité culturelle. Le processus en cours

---

<sup>2</sup> Hôtels, Cafés et Restaurants organisant régulièrement des spectacles et communément appelés Cafés Cultures.

<sup>3</sup> Media Entertainment International

<sup>4</sup> Fédération Internationale des Acteurs

<sup>5</sup> Fédération Internationale des Musiciens



traduit aussi l'extrême difficulté à donner à la Convention 2005 une légitimité symbolique et politique suffisante pour que toute volonté de libéralisation soit impossible. Nous payons l'enlisement du processus de mise en place des lignes directrices sur les articles 20 et 21 - relations entre les engagements des Etats à l'Unesco et à l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC). Si nous n'obtenions pas une franche exclusion, c'est tout le processus lié à la Convention 2005 qui serait mis en cause avec le risque considérable d'une relance de la négociation multilatérale à l'OMC capitalisant les éléments de libéralisation obtenus dans les accords bilatéraux.

En conséquence, nous agissons sur les pouvoirs publics en France et auprès des institutions, pour relancer le processus de mise en place de la Convention 2005 : traitement préférentiel avec les pays du Sud, refus de tout engagement de libéralisation dans le champ culturel, mise en place de nouveaux instruments de politique publique de la culture à l'ère numérique : nous poursuivons nos efforts pour obtenir une actualisation du document de décembre 2009 «une stratégie extérieure de la France dans le domaine culturel» conformément aux principes de neutralité technologique et d'exception culturelle.

Par ailleurs, mais avec la même logique, nous veillerons à obtenir l'exclusion de tous les services culturels de la Directive «services» (dite « Bolkestein ») lors de sa révision car nous n'avons obtenu à ce jour que l'exclusion des services audiovisuels, ce qui aboutit à une remise en cause des commissions de licences dans le spectacle vivant en France dans le processus de transposition de cette directive.

## **II -7.2. Pour la «sanctuarisation» des politiques publiques nationales**

Les aides publiques aux secteurs culturels sont considérées comme des aides d'Etat faisant souvent l'objet d'une tolérance de la part de la Commission européenne dans la mesure où elles sont notifiées. Nous agissons pour que ces aides soient exemptées de notification à Bruxelles ; il n'est pas acceptable que les politiques publiques de la culture qui garantissent la diversité culturelle soient tenues en suspicion et soient soumises au droit de la concurrence. C'est ainsi que nous poursuivons notre action pour que la communication de la Commission européenne sur les aides d'Etat au cinéma ne remette pas en cause les règles de 2001 sur le niveau des aides publiques, sur les conditions de territorialisation des dépenses et nous veillerons à ce que cette communication ne soit pas une incitation à la délocalisation et au dumping social et salarial en Europe.

De même nous agissons pour que les autorités européennes valident les aides au CNC aux plateformes de vidéo à la demande et les crédits d'impôt. Plus largement, les aides aux services culturels numériques doivent être considérées par la Commission européenne comme des aides à la promotion de la culture autorisées par les Traités européens. Nous veillerons à ce que la taxe sur la distribution des services de télévision contestée au niveau européen soit validée dans les meilleurs délais tout comme la taxe sur les télécoms visant à combler l'absence de publicité après 20 heures sur France Télévisions. Nous agissons pour que la taxe VàD (vidéo à la Demande) soit payée par les services VàD dont le siège est installé hors de France et qui s'adressent au public en France.

## **II-7.3. Défendre et faire évoluer les droits de propriété intellectuelle des artistes-interprètes**

La Commission européenne cherche régulièrement à raboter les droits de propriété intellectuelle détenus par les artistes-interprètes dans de nombreux pays. Au nom d'une volonté, qui pourrait être louable, de faciliter l'accès aux œuvres artistiques, elle a tendance à vouloir harmoniser les droits pécuniaires existants au plus bas dénominateur commun, et à restreindre la capacité des ayants droits de contrôler le plus finement possible l'exploitation de leur travail. Il faudra être très vigilant sur l'évolution du projet de texte sur la copie privée, afin que le niveau du taux de redevance en France soit maintenu, et que la part dévolue aux actions d'intérêt général, à la formation et à la production culturelle en France soit aussi maintenue. Il y va de l'emploi dans nos secteurs d'activité, et pas seulement pour les artistes !

Michel Barnier, commissaire au marché intérieur et aux services, a annoncé le début d'un projet pour re-visiter l'acquis communautaire en matière de propriété intellectuelle à l'aune des transformations apportées par l'Internet, pour « résoudre les problèmes que rencontrent les citoyens européens ». Nous serons très présents et proactifs sur ce dossier, afin d'éviter un détricotage de cet acquis important, au seul nom d'un accès facile et pas cher des consommateurs à notre travail créatif. Le projet de directive sur la gestion collective doit aussi être suivi avec la plus grande attention, pour que les exigences de transparence légitimement imposées n'empêchent pas la perception et distribution de l'argent dû aux artistes, en les rendant économiquement irréalisables. Il faut aussi conforter l'existence de sociétés de gestion contrôlées par les artistes, au plus près de ces derniers, et protégées de la concurrence d'entités commerciales.

Nous devons nous battre pour un allongement des droits des artistes dans le domaine audiovisuel, similaire à ce qui a été obtenu dans le domaine sonore. L'étude d'impact concernant cette demande, prévue dans la Directive sur le sonore, n'a jamais été commanditée. Afin de structurer notre intervention le plus efficacement possible, nous devons renforcer notre travail collaboratif avec nos propres sociétés de gestion, ainsi qu'au sein de FIA, FIM et EuroMEI.

#### **II-7.4. Pour une véritable politique culturelle européenne**

La communautarisation de la culture passe par une refonte des traités. C'est d'une véritable politique culturelle européenne dont nous avons besoin. Le programme Europe Créative qui démarre en 2014 ne peut suffire, par ses ambitions budgétaires, à porter un véritable projet européen. De plus, nous veillerons à ce que ce regroupement de plusieurs programmes ne conduise pas à une perte d'autonomie de chacun d'entre eux, à une dilution du programme MEDIA ou encore à une manifestation des petites structures du spectacle vivant.

Nous devons agir pour la mise en place de Fonds de soutien européens dans le cinéma, l'audiovisuel et le spectacle vivant en s'inspirant des meilleurs systèmes en Europe. Dans l'immédiat, nous combattons les distorsions fiscales en Europe : l'application de la règle du pays d'origine pour les plateformes numériques, couplée à des taux de TVA plus faibles en Irlande et au Luxembourg, produit un dumping fiscal à l'avantage des plateformes installées dans ces pays.

Nous veillerons à ce que cette distorsion se résorbe par l'application de la règle du pays de distribution au 1<sup>er</sup> janvier 2015 et agirons pour une harmonisation fiscale en Europe. Nous veillerons à ces principes dans le cadre de la révision de la directive Services de Media Audiovisuels (SMA) en élargissant le champ d'application à l'exemple des activités de distribution de services audiovisuels afin de permettre que les nouveaux acteurs de la distribution numérique participent au financement des œuvres.

Globalement, nous devons poursuivre notre travail de veille et de conviction sur les enjeux européens et internationaux en approfondissant nos relations avec nos homologues au sein de nos internationales MEI, FIA, FIM, du mouvement des coalitions pour la diversité culturelle afin de contribuer à une prise de conscience croissante de la place du rôle des politiques culturelles comme vecteurs de démocratie et de diversité culturelle.

### **• TITRE III - UN SYNDICALISME AMBITIEUX À LA HAUTEUR DE CES ENJEUX**

#### **III - 1. Les enjeux de la représentativité**

La loi du 20 août 2008 va bouleverser les codes entre organisations syndicales, qui reposaient jusque là sur le décret de 1966, définissant les 5 confédérations historiques comme représentatives de façon irréfragable, quel que soit leur nombre d'adhérents, et donnant le même poids à chacune des centrales syndicales - quelle que soit leur audience auprès des salariés. Cette nouvelle loi a donc notamment mis en place des critères pour mesurer l'audience des syndicats au 1er tour des élections

au CE ou de DP, ainsi que des élections à l'attention des salariés travaillant dans les entreprises de moins de 10 salariés (TPE<sup>6</sup>), où aucune instance représentative n'est élue.

Les résultats de la mesure de la représentativité ont été divers dans les champs qui composent la fédération, en fonction de leur histoire, des luttes sociales ou de la composition de l'électorat. La première des leçons à en tirer est que la forme du scrutin sur sigle (plutôt que sur liste électorale) a permis à tous les syndicats qui le souhaitaient de se soumettre aux suffrages des salariés et a donc accentué davantage l'émission des voix entre une dizaine d'organisations. Par ailleurs, la mauvaise organisation des élections à l'attention des salariés des TPE a favorisé l'abstention, dans certains cas, l'émergence de syndicats n'ayant aucune existence dans ces champs. Enfin, les syndicats catégoriels ont bénéficié d'une certaine prime aux revendications sectorielles ou corporatistes, contrairement aux organisations, comme la CGT, qui se présentaient sur l'ensemble des champs, avec une unique profession de foi.

### **III - 1.1. Conséquences de la loi du 20 août 2008**

Les syndicats et la fédération devront donc composer durant les quatre prochaines années en fonction du rapport de force obtenu dans chaque secteur : travailler en bonne intelligence avec un syndicat autonome proche dans le cinéma, plus difficilement à poids quasi équivalent avec un syndicat d'accompagnement comme dans la convention des centres socio-culturels ou celle de la prestation technique ou bien largement en tête et seuls signataires (ou en position d'opposition) potentiels dans le spectacle vivant.

Nous réclamons depuis longtemps que la validité d'une signature soit liée au poids que représentent les organisations syndicales. Même si un certain nombre de critères sont imparfaits, la loi du 20 août est un premier pas vers la reconnaissance de la démocratie sociale. Nous devons donc d'autant plus nous attacher à contribuer à améliorer certains dispositifs, notamment celui permettant la mesure de la représentativité.

Nous devons par ailleurs développer notre présence dans les entreprises de + de 10 salariés, en favorisant par exemple le dépôt de listes syndicales au 1<sup>er</sup> tour des élections partout où cela est possible. L'étiquette CGT n'est pas facile à porter particulièrement dans des entreprises de petite taille, où le formalisme est absent, et le dialogue social souvent compliqué. Néanmoins, nous aurons à mettre en œuvre un dispositif permettant de protéger au mieux nos adhérents.

Après avoir essuyé les plâtres de cette nouvelle loi, il paraît nécessaire de mandater une commission « vie syndicale » pour inciter les syndicats concernés à mettre en place collectivement des outils de suivi des élections, et pour mutualiser les données. De même, il nous faudra continuer à participer aux collectifs confédéraux de travail sur la représentativité.

### **III - 1.2. Les enjeux particuliers des élections TPE dans notre secteur**

S'il est nécessaire de maintenir ou d'améliorer notre rapport de force dans les grandes entreprises du secteur (Établissements nationaux, France Télévisions, Radio France, INA...) qui sont des "bases" historiques, nous ne pouvons nous passer d'une campagne plus spécifique à l'attention des salariés des très petites entreprises. En effet, plus de 95% des entreprises du champ fédéral sont des très petites entreprises (TPE), où les salariés permanents ou intermittents sont les plus fragiles et les moins informés de leurs droits. Travailler collectivement une campagne de fond à leur attention nous permettrait d'une part de faire connaître et avancer nos revendications de manière générale, et de préparer l'information concernant les élections bien en amont. Nous devons donc :

- créer des outils revendicatifs spécifiques à l'attention des salariés des TPE du champ fédéral, afin de sensibiliser et d'informer en amont des élections
- continuer de participer activement au collectif confédéral sur les TPE

---

<sup>6</sup> Très Petites Entreprises

- revendiquer aux côtés de notre confédération et obtenir que les élections TPE se transforment en scrutin de liste permettant l'élection de conseillers
- obtenir, pour les prochaines élections TPE, que les critères pour la composition des listes électorales soient améliorés et prennent en compte les spécificités du salariat de notre champ et que des professions de foi différentes en fonction des secteurs d'activité puissent être déposées.

### **III - 1.3. La question de la représentativité dans certains champs conventionnels**

La fusion de différentes entités au sein de la société France Télévisions a provoqué la disparition de l'Association des employeurs des services publics de l'audiovisuel (AESPA), organisation d'employeurs ayant signé la convention de l'audiovisuel public, couvrant tant les chaînes de télévision que l'Institut national de l'audiovisuel (INA) ou Radio France. Si l'ancienne convention collective reste en vigueur tant que les partenaires sociaux n'ont pas signé d'accord propre à chaque entreprise, la branche de l'audiovisuel public ne bénéficiera plus, à moyen terme, de mesure de la représentativité. Ceci rendra de fait problématique toute future négociation dans ce secteur, ou dans celui des chaînes privées. Cette situation devra donner lieu à un travail fédéral afin d'obtenir la mesure de la représentativité dans les entreprises dont les employeurs forment le Syndicat des Media de Service Public (FTV, Radio France, Ina, Arte France, TV5 Monde, Audiovisuel extérieur de la France - devenu France Media Monde).

Concernant les arts plastiques, la problématique est différente puisque ce secteur est en train de se structurer davantage. Il ne bénéficie toutefois pas de convention collective, et compte peu de salariés, donc aucune élection «reconnue» ne prenant en compte les artistes plasticiens. Il ne rentre donc pas dans le dispositif existant de mesure de la représentativité. L'enjeu dans le secteur est considérable - compte tenu notamment des nombreuses associations professionnelles ayant pignon sur rue - et nous devons obtenir un dispositif spécifique au secteur, permettant de faire valoir la place des organisations syndicales.

Plus généralement, nous aurons à veiller à la mise en œuvre de la loi dans les différents lieux de dialogue social et instances paritaires auxquelles nous participons : commissions mixtes paritaires, Afdas, Centre médical de la bourse (CMB), CHSCT de branche... ainsi que pour la répartition des aides au paritarisme. Enfin, la représentativité des organisations patronales n'est toujours pas à l'ordre du jour... Autre chantier...

### **III -2. La mutualisation des forces pour le renforcement des adhésions**

#### **III - 2.1. Des campagnes communes de syndicalisation**

On peut constater lors de la dernière mandature une certaine remontée de nos forces, malheureusement très inégale selon les syndicats. Les campagnes de syndicalisation ont beaucoup de difficulté à se mettre en place tant au niveau du seul syndicat qu'à celui de l'ensemble des syndicats fédérés. Nous avons parfois du mal à dépasser la syndicalisation liée principalement à des circonstances particulières (négociations de textes conventionnels, mouvements de grève...). Il nous paraît toutefois indispensable de réfléchir collectivement et d'organiser en amont des campagnes communes, et de réfléchir à des outils collectifs à utiliser. Les périodes précédant les négociations annuelles obligatoires dans les branches, les festivals... pourraient être des moments privilégiés pour lancer ces plans de syndicalisation. Peut-être faut-il également alors passer par d'autres formes que les campagnes traditionnelles? Notre secteur compte des militants créatifs en de nombreux domaines, et nous pourrions nous appuyer tout d'abord sur ces savoir-faire en interne. Nous avons également tout à gagner en utilisant de nouveaux supports, plus susceptibles de parler à des jeunes générations.

#### **III - 2.2. La présence sur les lieux de travail et les rencontres professionnelles**

L'organisation et la disponibilité de militants pour se rendre sur les lieux de travail reste un problème récurrent. Si, à travers ses syndicats, la fédération est présente sur les différents festivals, ce n'est pas suffisant. L'obtention, en relation avec l'UD 93, d'un local syndical sur le site de la Plaine Saint Denis afin d'y tenir des permanences régulières et mener des actions d'information serait un premier pas vers une approche des professionnels du secteur de l'audiovisuel.

La multiplication d'initiatives de rencontres avec les professionnels sur des thèmes précis et d'actualité en croisant les champs, tant en Île-de-France qu'en régions, permettrait de mener des actions d'information et de mieux entendre les problématiques rencontrées et vécues. L'approche des secteurs tels le dessin animé, les jeux vidéo, l'internet peuvent faire l'objet d'actions coordonnées entre les syndicats des plasticiens et de l'audiovisuel. Des interventions dans les écoles professionnelles – actions de formation et d'information sur l'environnement social qui sera celui des élèves une fois dans l'exercice de leur métier doivent être développées. Le rapprochement de syndicats fédérés plus fragiles avec ceux plus développés dont le champ est proche, pourrait créer une émulation qui bénéficierait à tous.

### **III - 2.3. Les coopérations entre syndicats fédérés**

La création de permanences sociales fédérales ou l'extension des permanences existantes dans les différents syndicats, renseignant syndiqués et non syndiqués relevant de tous les champs de la fédération, multiplierait les occasions de faire des adhésions pour tous les syndicats fédérés grâce au contact ; une telle coopération entre syndicats demande au préalable un éclaircissement de certains champs de syndicalisation. On sait par expérience que la syndicalisation se relance dans l'action, sur des dossiers, par une présence, une visibilité qui amènent la reconnaissance de l'action syndicale. Il est indispensable de développer la coopération et l'action commune entre les syndicats fédérés et particulièrement dans les entreprises où les salariés relèvent de plusieurs professions. Afin de favoriser la syndicalisation, nous devons développer, particulièrement en régions, un travail solidaire entre salariés permanents et intermittents, et une meilleure coopération entre syndicats fédérés. De même, nombre « d'isolés » se sont syndiqués directement dans les Unions départementales (UD) et les Unions locales (UL). Les syndicats fédérés doivent faire le travail auprès de l'interpro afin de les intégrer dans leur champ professionnel.

### **III - 2.4. La place des Unions régionales fédérales**

Cette coopération entre syndicats fédérés passe par une redynamisation des Unions Régionales Fédérales. L'activité des différentes URF est toujours inégale et toujours liée à l'investissement de deux ou trois personnes qui portent à bout de bras le travail syndical sur leur territoire. Si toutefois certains militants assurent une présence et un suivi des instances de concertation régionale, ce n'est pas suffisant. Les permanences sont très inégalement assurées, et l'implantation et le lien avec les UD et les UL se délite par manque de présence. Les liens avec les régions se sont distendus. Il est nécessaire d'organiser des espaces de travail et d'échanges entre les responsables de régions et d'intégrer ces préoccupations dans la formation fédérale notamment par l'organisation de journées fédérales réunissant les représentants des URF.

Les Régions sont de plus en plus le lieu de négociations d'accords régionaux, particulièrement sur la formation professionnelle, en déclinaison des accords nationaux. Par ailleurs elles sont également des échelons de dialogue social avec les collectivités et les services déconcentrés de l'Etat : COREPS, conférences régionales, commissions consultatives de licence d'entrepreneur du spectacle...

La présence et l'investissement de camarades formés et issus du terrain s'avèrent indispensables afin que la fédération et ses syndicats soient représentés dans ces instances. Cela relève de la responsabilité et de la force de chacune des organisations fédérées.

## **III – 3. Le renouvellement, la féminisation et le fonctionnement des instances**

L'arrivée importante de syndiqués à l'âge de la retraite et le départ de responsables de nos instances fédérales rend le renouvellement des générations d'une importance cruciale pour la pérennité de la fédération. Si l'on peut constater l'arrivée de jeunes militants, cela reste cependant très inégal suivant les organisations. Il nous faut donc poursuivre nos efforts pour permettre l'émergence et/ou l'ascension de cadres syndicaux afin d'assurer la continuité de l'organisation fédérale.

Posée également lors du dernier congrès, la question de la place des retraités devra être résolue. La création d'un syndicat spécifique retraité n'est pas toujours un choix approprié devant le souhait de beaucoup de retraités de continuer de militer au sein de leur organisation. D'autant plus, que beaucoup, en particulier au sein des professions artistiques continuent d'exercer leur métier après la liquidation de leur retraite. Ce maintien dans les organisations ne devra pas se faire aux dépens de la prise de responsabilité des plus jeunes.

### **III - 3.1. Accueil des jeunes et prise de responsabilités**

Veiller à l'accueil et l'intégration des jeunes militants à la vie syndicale est important pour l'avenir de l'ensemble des syndicats et pour la continuité de l'organisation fédérale. Il sera néanmoins nécessaire de les accompagner vers le militantisme, de mieux travailler au " passage de témoin " et à la transmission des savoirs et de l'expérience syndicale des plus anciens en direction des plus jeunes afin de leur permettre d'y assumer des responsabilités, d'être partie prenante de la vie de nos organisations syndicales et d'y prendre toute leur place.

Dans la mesure du possible cette intégration devra se faire peu à peu sans prendre le risque de freiner leur motivation en les « noyant » sous les mandats syndicaux et/ou les laissant sans soutien. Il nous faudra réfléchir à leur apporter une formation correspondant à leur besoins réels. Il peut être envisagé de limiter le cumul des mandats syndicaux afin de permettre aux plus jeunes de se forger une expérience et ainsi d'accéder aux responsabilités.

### **III - 3.2. La place des femmes dans les instances**

Nos instances n'échappent pas à la difficulté d'appliquer la loi sur la parité. Force est de constater que les femmes n'accèdent pas aux postes de responsabilité au sein de nos organisations. Comme la loi l'impose, nos organisations doivent aller vers la parité et l'égalité des mandats syndicaux au sein des instances. La fédération, et les syndicats qui la composent, s'efforceront de mettre en œuvre cet objectif, partout où cela est possible.

### **III - 3.3. Fonctionnement des instances**

Nous connaissons un problème d'absentéisme récurrent à la CE fédérale. Plutôt que de privilégier la réduction du nombre de sièges à la CE, il convient de préparer la relève dans le respect de la loi. Par ailleurs, la Commission Exécutive doit retrouver du dynamisme et jouer pleinement son rôle de direction fédérale. A ce titre, nous devons réfléchir collectivement, en début de mandat, à son mode d'organisation, à la manière dont l'information circule, et dont la réflexion collective se construit. La nouvelle direction fédérale aura à mettre en place rapidement des modalités de travail et de communication en son sein. Elle devra également réfléchir à la création de commissions qui pourront nourrir les travaux de la CE.

Enfin, une commission chargée d'élaborer des repères revendicatifs, à partir des travaux du congrès et du document d'orientation, sera créée dès le début du mandat.

## **III - 4. La formation syndicale**

### **III - 4.1. La formation niveau II**

Après avoir « par réalisme » réduit sa durée de 2 à une semaine, plusieurs stages fédéraux se sont déroulés avec un certain succès. Mais par la suite plusieurs stages ont dû être annulés faute de

stagiaires en nombre suffisant. Son importance est pourtant à réaffirmer pour favoriser la prise de responsabilité de jeunes syndiqué-e-s et former notamment (politiquement?) les futurs cadres syndicaux destinés à siéger dans nos instances. On a pu également constater, pour le déplorer, la très faible présence de stagiaires venant de certaines professions (artistes, artistes plasticiens, techniciens ...) Même si les contraintes de l'organisation d'une formation d'une semaine se heurtent à la difficulté pour certaines de nos professions de pouvoir anticiper leur disponibilité aussi longtemps à l'avance, cela ne peut seul expliquer, ni le défaut de certaines professions, ni le peu de candidats aux dernières formations.

Il serait nécessaire de mieux les préparer en amont par une meilleure information et inciter les syndicats à mieux informer et motiver les militant(e)s sur l'importance de ce stage. Nous devons mener une réflexion intersyndicale à l'élaboration de son contenu, inciter les directions syndicales à faire part de leurs besoins, s'appuyer sur l'analyse et les réflexions des anciens stagiaires, interroger les militants sur le terrain pour mieux adapter les futurs stages aux besoins des militants.

### **III - 4.2. L'accompagnement des nouveaux élus**

Permettre l'acquisition de connaissances et de compétences en direction des nouveaux élus. En fonction de leurs besoins organiser ponctuellement des sessions spécifiques de formation syndicale d'une ou deux journées, alliant la pratique syndicale dans l'activité quotidienne avec l'offre de formation. Les nouveaux membres élus de la commission exécutive devront par ailleurs prioritairement suivre la formation de niveau II, si cela n'a pas déjà été fait.

### **III - 4.3. Des journées d'étude sur des questions transversales**

On pu observer une carence de formation de niveau 1. Afin de leur permettre de pouvoir former leur militant-e-s, ouvrir aux syndicats les plus fragiles n'ayant pas ou peu de moyens d'organiser des stages, la possibilité de pouvoir s'adosser à des syndicats plus importants pour tout ou partie des formations. Développer des formations communes entre les syndicats fédérés serait enrichissant pour tous et permettrait également de pouvoir confronter les différentes expériences syndicales relevant de différents métiers et statuts professionnels (salariés, non salariés ...)

Il conviendrait de mutualiser des journées de formation, comme en organisent déjà certains syndicats fédérés, sur des sujets tels la sécurité sociale, les conventions collectives, le droit du travail, la propriété intellectuelle, etc., formations courtes, ciblées sur le choix des adhérents concernés susceptibles de militer en premier lieu sur un sujet de leur choix. C'est une manière d'amener des adhérents à faire leurs premiers pas dans le militantisme et à terme, de permettre la tenue de permanences mutualisées en région.

La démocratie sociale se développant en région (COEF, COT, COREPS...), les militants concernés devront bénéficier d'une formation adaptée aux dossiers sur lesquels ils doivent intervenir.

### **III -5. Les coopérations autour de la fédération**

#### **III- 5.1. Le rapprochement avec le Syndicat National des Journalistes Cgt (SNJ-CGT)**

Notre précédent congrès avait acté l'orientation forte de développer des axes de travail avec d'autres organisations, dans la perspective de l'évolution des champs fédéraux votée par le 49ème congrès de notre confédération.

Si les relations avec les journalistes ne sont pas développées dans la totalité des entreprises du champ fédéral, les coopérations sont toutefois nombreuses au sein des organismes sociaux de notre branche :

- Audiens, en tout premier lieu, où nous travaillons avec le secteur de la presse dans les conseils d'administration, et dans les commissions paritaires ;
- Plus récemment l'Afdas, que la branche de la presse écrite a rejoint en 2012 ;
- Enfin, la Cpnef de l'audiovisuel où le travail se fait en toute confiance.

Au-delà de ce travail collectif mené dans les institutions sociales, c'est également la logique d'un regroupement d'organisations œuvrant dans le champ des "contenus culturels" - qui a prévalu dans les discussions avec le SNJ-CGT. Ces discussions sont sur le point d'aboutir à un rapprochement avec le syndicat, qui ouvrirait le champ fédéral existant à celui de l'information. Cette perspective pourra aboutir rapidement, après validation de cette orientation par nos deux congrès respectifs - celui du SNJ-CGT ayant lieu une semaine après le nôtre.

### **III- 5.2. Les actions communes avec la CGT-culture**

Le travail de coopération avec la CGT Culture est plus que jamais nécessaire, à l'heure où les politiques de rigueur attaquent tant le Ministère et ses capacités d'action que les entreprises qu'il subventionne. Dans les deux cas, ce sont les missions du service public de la culture qui régressent, et les conditions de travail et d'emploi des salariés qui y travaillent.

Nous aurons tout d'abord à travailler au plan national pour défendre ensemble les budgets du Ministère de la Culture, les plafonds d'emploi dans les établissements nationaux, de véritables politiques publiques et une loi d'orientation et de programmation ambitieuse pour notre secteur. Nous aurons également tout à gagner en développant les contacts et le travail revendicatif sur les territoires, avec les syndiqués travaillant dans les services déconcentrés de l'Etat et ceux travaillant dans les Établissements Nationaux présents dans les régions. Même si l'idée d'un rapprochement n'est toujours pas à l'ordre du jour entre nos organisations, nous devons continuer à construire les bases d'une plateforme commune de travail autour des champs "spectacle - information - culture".

### **III- 5.3. Les relations avec d'autres fédérations sur des problématiques précises**

Le travail dans les champs de conventions collectives nous amène, dans certains secteurs, à travailler avec d'autres fédérations : la Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture (FERC) dans le champ de structures socioculturelles et de l'animation, le commerce dans celui des parcs de loisirs ou des cabarets et les services publics notamment. Parfois, ce sont les formes juridiques qui nous conduisent à coopérer avec d'autres fédérations ; c'est ainsi le cas pour un groupe de travail sur les musiciens intervenants qui mêle le SNAM et la fédération des services publics.

Par ailleurs, l'apparition des grandes holdings (Lagardère, Pinault, Endemol...) dans le spectacle vivant va incontestablement amener les syndicats du champ à travailler, lors d'actions revendicatives précises, en solidarité avec les syndiqués des autres entreprises de ces groupes. Au-delà de la question du champ revendicatif, nous devons également avancer sur la question de l'acquittement des cotisations d'un syndicat œuvrant sur plusieurs champs fédéraux, conformément à la mise à jour des statuts de la confédération générale du travail.

### **III- 6. La fédération dans la CGT**

Notre fédération n'a pas, pour des raisons liées à son histoire, rejoint les locaux érigés à Montreuil. Ce refus de candidature ne doit pas nous éloigner davantage de la confédération. Aussi, nous devons tout d'abord œuvrer à être présents sur tous les dossiers nous concernant : commission culture ou Europe/inter, assurance chômage, syndicalisation dans les très petites entreprises, emploi, retraites... et participer activement aux collectifs confédéraux.

Depuis deux congrès, la candidature à la commission exécutive confédérale, issue de notre fédération, n'est pas retenue par la commission chargée de proposer au congrès une liste composant la future direction de la confédération. Compte tenu à la fois de l'exigence de démocratie culturelle que nous avons fait inscrire dans les orientations confédérales et des spécificités du champ de la fédération, regroupant travailleurs salariés et non salariés, et compte tenu des accords collectifs que nous avons déjà signés, mettant en place des droits transférables attachés au salariés - dans la droite ligne du NSTS - la direction confédérale devrait pouvoir profiter d'un ou une représentant-e issu-e de notre fédération. Nous devons donc également travailler à renouveler pour le prochain congrès une candidature à la CE confédérale. Par ailleurs, la création de Cogétise a eu à tout le moins le mérite de



mettre en relation - certes financière - certaines de nos organisations fédérées avec les structures territoriales de la CGT. La légitimité auprès des UL et des UD de camarades militant en région s'en trouve ainsi confortée.

Nous devons travailler à une meilleure implication de nos militants dans ces structures, et à une meilleure connaissance de nos syndicats fédérés dans ces structures. Ceci pourrait nous aider à résoudre la question des syndiqués isolés dans les UL relevant de notre champ fédéral, soit en les rattachant à leur syndicat national d'origine, soit en les aidant à s'organiser pour leur permettre de rejoindre leur union.

### **III-7. Notre action au sein des internationales**

Les syndicats concernés continueront à œuvrer au sein de la Fédération internationale des acteurs (FIA), la fédération internationale des musiciens (FIM) et la fédération des travailleurs des media et du spectacle (MEI) afin d'assurer la meilleure coordination possible des actions des syndicats pour mieux défendre les intérêts de nos adhérents, au niveau international et au niveau européen.

Le travail pour améliorer le développement syndical dans des pays avec une tradition syndicale chez les artistes ou les techniciens peu développée ou dans ceux où la tradition a été interrompue par des transformations sociales et économiques radicales, reste très important. Par ailleurs, nous devons continuer à nous battre tous ensemble pour défendre la liberté de création, autant que la liberté syndicale. La mobilité européenne et internationale est inhérente au travail des artistes et techniciens, et va en croissant. Il faut poursuivre notre travail pour éliminer les obstacles règlementaires à la libre circulation des artistes, et pour une meilleure protection sociale dans le cadre de cette mobilité, ainsi que pour une meilleure information de celles et ceux amenés à exercer leur art dans des pays différents. En même temps, il faut trouver les pistes pour les protéger d'être utilisés comme des instruments de « dumping » économique et social.

Les évolutions technologiques importantes et la double nature de la rémunération des artistes (rémunération directe pour la prestation et rémunération pour l'exploitation), quel que soit leur régime d'emploi, implique un travail poursuivi et approfondi pour notre organisation avec les sociétés de gestion.

Dans le spectacle vivant, ainsi que dans certains domaines du travail enregistré, le développement du travail dans de très petites structures, ou même initié par l'interprète lui-même, pose des problèmes similaires dans de nombreux pays. C'est un autre sujet où l'analyse et la proposition partagées peuvent être très utiles. Il faut enfin poursuivre notre travail sur l'égalité des genres et l'équilibre entre le travail et « la vie privée », les conseils des compétences et sur la prévention des risques.

*Le 36<sup>ème</sup> Congrès de la Fnsac-Cgt mandate la nouvelle Commission exécutive pour traduire le présent document en repères revendicatifs.*