

DOCUMENT D'ORIENTATION

SOMMAIRE

TITRE I / LA BATAILLE IDEOLOGIQUE

1. Combattre la disparition du salariat et le travail gratuit
2. Lutter contre la montée du conservatisme et la censure
3. Combattre l'extrême droite
4. Lutter pour la diversité culturelle et contre la marchandisation de la culture
5. Redonner confiance aux travailleurs-euses

TITRE II / LA LUTTE POUR LES DROITS SOCIAUX

1. Sécurité sociale professionnelle et nouveau statut du travail salarié
2. Protection sociale
 - 2.1 - Assurance chômage
 - 2.2 - Sécurité sociale
 - 2.3 - Prévoyance - santé
 - 2.4 - Retraite
 - 2.5 - Cotisations
 - 2.6 - Permanence sociale fédérale
3. Couverture conventionnelle et négociations collectives
4. Formation professionnelle et apprentissage
 - 4.1 - Après la réforme
 - 4.2 - Employabilité versus développement personnel ?
 - 4.3 - Certifications, compétences et qualifications
 - 4.4 - L'apprentissage
 - 4.5 - Le coût des formations
 - 4.6 - La formation en région
 - 4.7 - Au sein des instances paritaires
5. Égalité Femmes-Hommes
6. Europe

TITRE III / LES POLITIQUES CULTURELLES

1. Politiques publiques. Après la Loi « Liberté de création, architecture, patrimoine » ?
 - 1.1 - Une loi pour l'audiovisuel public
 - 1.2 - Une régulation de l'audiovisuel privé
 - 1.3 - Une régulation public/privé dans le spectacle vivant
 - 1.4 - Une politique de l'emploi
 - 1.5 - Diversité
2. Politiques culturelles et territoires
3. Propriété littéraire et artistique
4. L'éducation artistique
5. L'enseignement
 - 5.1 - La place et les diplômes de l'enseignement artistique
 - 5.2 - La précarité dans l'enseignement artistique
 - 5.3 - La démocratisation de l'enseignement artistique
 - 5.4 - La syndicalisation dans l'enseignement artistique
6. Europe et international
 - 6.1 - Pour une politique culturelle européenne
 - 6.2 - Défense de l'exception et la diversité culturelle

TITRE IV / QUEL OUTIL SYNDICAL ?

1. Syndicalisation
2. La Fédération
 - 2.1 - Rajeunissement des instances
 - 2.2 - Féminisation des instances
 - 2.3 - Fonctionnement des instances
 - 2.4 - Formation syndicale
 - 2.5 - Vers un DLAJ fédéral
3. Relations avec la Confédération et les autres organisations Cgt
 - 3.1 - Investissement dans les collectifs confédéraux
 - 3.2 - Travail avec les autres organisations
4. Quelle organisation dans les nouvelles régions ?
5. Représentativité
6. Libertés syndicales. Démocratie sociale et syndicale
7. Europe et International

PREAMBULE

Le mouvement syndical vit des heures cruciales quant à sa forme et à son avenir, entre la remise en cause de la hiérarchie des normes et des accords collectifs à travers la loi travail, l'apparition de nouvelles formes de luttes et de contestations, la montée de l'individualisme et la future mesure de la représentativité. Nos précédentes batailles, et particulièrement celle pour les annexes 8 et 10 démontrent bien que la conjugaison du rapport de force, de la négociation et de la communication auprès des travailleurs-euses peuvent conduire à des victoires, même à l'heure où les reculs sociaux sont importants.

Le dogme libéral, asséné à longueur de journées dans la majorité des media se propage, et le discours ambiant voudrait faire apparaître la Cgt et ses syndicats comme les tenants de l'arrière garde, arcbutés sur leurs privilèges.

Le défi est de taille, à nous de démontrer que nos combats sont modernes, que le salaire socialisé et les droits individuels garantis collectivement sont une solution d'avenir, et que nos organisations sont le meilleur endroit permanent de lutte, contre le repli sur soi, l'individualisme et la montée des extrémistes.

TITRE I / LA BATAILLE IDEOLOGIQUE

1. Combattre la disparition du salariat et le travail gratuit

Les nouveaux modes d'organisation sociale et économique, souvent présentés comme des modèles de modernité, bousculent le monde du travail. "L'auto-entrepreneuriat", la délocalisation de la production notamment vers des pays sans salariat et des droits sociaux moindres, ou "l'Ubérisation" sont quelques exemples d'une volonté qui contribue à la suppression programmée du salariat et, par conséquent, des droits s'y rattachant. C'est un véritable dumping social qui se généralise lorsque, face au chômage et la précarité, des femmes et des hommes acceptent de travailler sans pouvoir négocier leurs conditions d'emploi. Ce type d'organisation se propage déjà dans nos secteurs d'activités. Certaines actions de l'Urssaf en vue de la requalification de ces relations d'emploi en contrat de travail pourraient servir de point d'appui pour nous y opposer.

Déjà, les salarié-es sont mis-es en concurrence avec des statuts d'emploi comme celui d'autoentrepreneur. Depuis 2008 fleurissent ces nouvelles pratiques, bien souvent à la demande des employeurs qui trouvent un moyen de contourner le lien de subordination et d'augmenter leurs marges en ne participant plus à la protection sociale de leur travail. Elles servent de cheval de Troie pour exclure du salariat les salarié-es, le plus souvent embauché-es sous contrat à durée déterminée

(CDD), qu'il soit d'usage ou non. Il ne s'agit là que de faire baisser de façon drastique le salaire socialisé, producteur de richesse, et donc d'organiser une baisse tendancielle de la reconnaissance des producteurs de richesse et de leurs salaires. Les travailleurs-euses qui acceptent de facturer à leurs employeurs plutôt que de conclure un contrat de travail ne sont pas toujours conscients qu'ils/elles contribuent à la précarisation de leur situation : horaires de travail non encadrés, revenus inférieurs aux minima conventionnels et autofinancement d'une protection sociale souvent dégradée. Aussi, la fédération Cgt-Spectacle devra communiquer régulièrement sur ce sujet et redonner aux personnes salariées les moyens de s'organiser, de combattre et d'inventer de nouveaux droits.

Une nouvelle pratique a été légalisée à la fin du dernier mandat, par l'inscription dans la loi « Liberté de création, architecture et patrimoine », qui prévoit que les entreprises auxquelles l'Etat ou les collectivités en confèrent la mission par une convention peuvent faire appel à des artistes amateurs dans des spectacles professionnels, sans être tenues de les rémunérer. Là aussi, on assiste à une mise en concurrence des salarié-es protégé-es par un statut d'emploi et des droits sociaux, et d'autres, sans cadre ni protection. A l'heure où dans le même temps, le gouvernement dynamite le code du travail à coups de 49.3, on ne pouvait rien attendre d'autre de sa part ! C'est un véritable dumping social qui va être institutionnalisé.

Au nom de la « liberté », de la simplification, nos modèles sociaux sont en train de craqueler. La mise en concurrence de plus en plus agressive du salariat avec d'autres systèmes, moins protecteurs pour les travailleurs, risque d'être d'autant plus dommageable que l'emploi est en crise dans nos secteurs. Elle va également provoquer un véritable manque à gagner pour nos caisses sociales, et fragiliser les systèmes de mutualisation sur lesquelles elles reposent pourtant.

Dans le même esprit, il faut mettre fin à la gratuité subie du travail des artistes auteurs : trop d'expositions ou d'événements qui participent à la vie et du développement des territoires s'organisent sans prévoir la moindre rémunération des auteurs exposés.

Nous ne manquons pas, dès que nos syndicats sont alertés, d'œuvrer à la requalification des prestations effectuées en contrats de travail. Mais ces procédures contre ces « faux indépendants » sont mineures au regard du développement de ces pratiques, même si un arrêt récent de la Cour de Justice de l'Union Européenne (4 décembre 2014) se prononce pour que les travailleurs-euses indépendants-tes, engagés dans les mêmes conditions que les salarié-es, puissent bénéficier de leur couverture conventionnelle. Ce même arrêt dénonce le recours grandissant à de « faux indépendants ». Il sera donc nécessaire de travailler à inventer, pour les indépendants une couverture sociale mutualisée pour ces travailleurs, en complément des cotisations qu'ils règlent déjà, et créer des couvertures prévoyance en cas d'arrêt de travail, formation professionnelle ou activités sociales et culturelles. Nous réaffirmons à cet endroit le besoin de gagner la transférabilité des droits attachés à la personne du travailleur, qu'elle ou il soit salarié-e ou indépendant-e.

La vraie modernité, c'est la sortie du nouvel esclavage du XXIème siècle et la protection et l'organisation de tous les travailleurs.

2. Lutter contre la montée du conservatisme et la censure

Des spectacles vivants, des œuvres audiovisuelles et des œuvres plastiques traitant de religion, d'identité sexuelle ou dénonçant le racisme ont récemment fait l'objet de menaces de la part de groupuscules réactionnaires, identitaires ou communautaires au point que certaines de ces créations n'ont pu être montrées au public que sous protection policière.

Les prises de position des opposants au « mariage pour tous » ont fait quant à elles ressortir, de manière décomplexée, des idées rétrogrades qui ont des incidences fortes, notamment sur les libertés de création et d'expression. En effet, à l'occasion des débats qui ont eu lieu autour de la redéfinition de la sphère familiale, les questions de genre, de sexualité, de corps ont été posées. Nous avons pu assister à une demande d'annulation d'un spectacle où dansaient des artistes nus par une élue

frontiste, à des parents boycotter un spectacle jeune public traitant des questions de genre, ou à des dégradations d'œuvres d'art.

Au-delà même de ces questions, la ligne rouge a été franchie il y a peu de temps, par des élus, en se mêlant de programmation. Les financements croisés avaient, jusque-là, permis d'éviter l'intervention du politique dans les contenus artistiques. Mais certains édiles se sont exprimés sur des spectacles contemporains jugés « élitistes », « marxistes léninistes », ont parfois repris la main sur des programmations en annulant celles qui n'étaient pas à leur goût pour les remplacer par des têtes d'affiches.

Nous ne pouvons accepter ces atteintes à la liberté de création et d'expression, au nom de critères idéologiques ou de « l'ordre moral ». Il n'est pas non plus acceptable que des élus censurent ou annulent des programmations. Le rôle de l'Etat et des collectivités territoriales est de mettre en œuvre le double principe de l'article 27 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme : « Toute personne a le droit de prendre part librement à la vie culturelle de la communauté, de jouir des arts et de participer au progrès scientifique et aux bienfaits qui en résultent » et « Chacun a droit à la protection des intérêts moraux et matériels découlant de toute production scientifique, littéraire ou artistique dont il est l'auteur. »

Nous devons non seulement affûter notre vigilance à cet endroit, mais recenser et combattre toute politique contraire à la liberté de création et de diffusion des œuvres. Ce sera tout l'enjeu de la mise en œuvre de la liberté de création et de celle de la diffusion. A ce titre nous devons revendiquer notre place dans les commissions cultures des CTAP (Conférence Territoriale de l'Action Publique), prévues par la loi LCAP et toutes commissions d'attributions d'aides, de financement et de subventionnement. Nous devons notamment défendre bec et ongles que ces financements publics ne puissent être attribués sur la seule base de critères artistiques mais doivent être assortis au respect des normes sociales et favoriser l'emploi. Nos métiers, nos productions, nos créations ne peuvent devenir des instruments au service du politique.

3. Combattre l'extrême droite

La première raison, pour un militant de la Cgt, de combattre l'extrême droite, sous toutes ses formes, est la question des valeurs fondamentales sur laquelle a été créée notre organisation, et qui sont en totale opposition avec ce qui anime les courants populistes, réactionnaires et racistes. La Cgt défend des valeurs universalistes, lutte pour la solidarité entre les peuples et entre les travailleurs et agit « contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie, et toutes les exclusions », alors que l'extrême droite, quant à elle, fonde son programme sur le principe de la priorité nationale, en opposant les travailleurs-euses les uns-unes aux autres.

Le Front National essaie de gagner du terrain en faisant croire qu'il est un parti politique de rupture au service des travailleur-se-s. Il prône la préférence nationale sur un terreau de désespérance sociale. Or partout où des membres du Front National sont élus, ils contribuent à faire avancer les décisions libérales. En guise de projet « social », le Front National est favorable à la disparition des cotisations patronales, la suppression de l'impôt sur la fortune, la suppression des subventions aux associations qui ne lui sont pas favorables, l'augmentation du temps de travail, le renforcement du contrôle des privé-e-s d'emploi, le retour des femmes au foyer... il s'oppose radicalement au droit de grève et aux libertés syndicales. Les travailleur-se-s ne doivent pas s'y tromper et nous devons contribuer à mettre au jour les manœuvres populistes de ce parti.

Concernant la culture, le FN développe un programme passéiste : la France, « héritière de plusieurs des plus grandes civilisations qu'a connues l'Histoire » doit « maintenir une ambition qui soit à la hauteur de cette exception française ». L'exception culturelle, n'étant pour le parti : « rien d'autre » que la priorité nationale appliquée à la culture. Des études ont été faites sur le vote des élu-es frontistes en Picardie, en matière de politiques culturelles. Dans leurs viseurs : tout d'abord les arts plastiques et l'art contemporain, mais également les aides aux compagnies de spectacle vivant, les musiques actuelles et l'aide à l'emploi dans les associations culturelles ou tout projet culturel en lien avec la diversité ou l'immigration. Les premiers maires FN avaient fait de même à leur arrivée, en ajoutant une chasse aux sorcières, et un chantage aux subventions... L'arrivée du FN au pouvoir, que ce soit dans des collectivités ou à la tête de l'Etat serait totalement néfaste pour notre secteur d'activité, que ce soit au niveau de la liberté de création, des contenus soutenus et de l'avenir de l'emploi.

Le gommage des frontières droite/gauche sur l'échiquier politique, le chômage de masse quelle que soit la majorité au pouvoir, le rejet de la classe politique et le sentiment d'avoir « essayé » tous les partis traditionnels font pencher pour certains le vote en faveur de l'extrême droite. C'est notre rôle, en tant que militant syndical, d'aller discuter avec les autres salarié-es sur les plateaux, dans les entreprises, d'aller convaincre et participer à la lutte contre la montée de ces idées nauséabondes.



4. Lutter pour la diversité culturelle et contre la marchandisation de la culture

La loi Liberté de création, architecture et patrimoine adoptée définitivement par l'Assemblée nationale et le Sénat et promulguée par le gouvernement affirme haut et fort le rôle nécessaire du service public des arts, de la culture et de la communication, mais elle met sur un pied d'égalité la labellisation et le conventionnement et surtout elle oriente les politiques publiques vers l'affirmation des droits culturels. Nous devons dénoncer ce glissement et cette affirmation. Les politiques culturelles publiques de notre pays, qui se caractérisent par le service public et ses missions, se sont construites sur la base de la démocratisation culturelle, de l'accès pour tous aux œuvres de l'esprit.

C'est ce qui fonde le rôle et la place essentiels du ministère de la culture et de la communication : la démocratisation, l'enseignement et l'éducation artistique sont constitutifs de notre démocratie culturelle.

Les droits culturels sont tout autre chose. Ils sont affirmés dans la convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles de l'UNESCO du 20 octobre 2005. Il s'agissait, dans l'esprit des signataires, de garantir les droits à la culture dans les pays non démocratiques. Aujourd'hui l'affirmation des droits culturels dans la loi LCAP pourrait devenir une attaque contre les politiques publiques, le service public des arts et de la culture. En effet, les expressions politiques de nouveaux exécutifs territoriaux démontrent que l'on peut promouvoir les droits culturels en s'appuyant sur les replis communautaristes et le populisme, en abandonnant toute notion de démocratisation, d'accès pour tous à la culture et d'équité territoriale. Ainsi donner des droits culturels exercés individuellement sans garantie collective d'une politique nationale culturelle c'est la négation du service public des arts, de la culture et de l'audiovisuel.

Parlementaires de droite et de gauche se sont retrouvés sur ces notions. Ils ont ainsi remplacé les notions d'émancipation garantie par la démocratisation et l'accès pour tous au seul profit du développement d'une pratique culturelle de masse fleurant bon le populisme qui tourne le dos au fondement constitutionnel de nos politiques publiques culturelles et de l'existence d'un ministère de la culture.

La Commission européenne s'est engagée de longue date dans des accords libéraux de libre échange incluant les services culturels. Le TAFTA est en cours de négociation avec les Etats-Unis, à huis clos, depuis juin 2013. Dès le début des négociations, la commission a reçu délégation des 28 pays membres pour négocier les termes de l'accord, sur la base d'un document qui n'a été rendu public qu'au bout d'un an... Le processus continue aussi pour le traité CETA, accord de libre-échange entre le Canada et l'Europe. Ce projet aurait, comme le TAFTA, des conséquences dramatiques sur les emplois, la santé et l'environnement. Sous prétexte de création de standards mondiaux et de faciliter les échanges transatlantiques, le risque serait considérable de voir condamnée toute possibilité d'adapter nos réglementations aux évolutions technologiques numériques et d'aller ainsi vers une libéralisation des nouveaux services audiovisuels. L'avenir des politiques publiques de la culture en France et sur tout le continent européen serait mis en danger.

Si le Président de la République, se veut rassurant sur la poursuite des négociations en déclarant fin mai 2016 : « Jamais nous n'accepterons la mise en cause des principes essentiels pour notre agriculture, notre culture, pour la réciprocité pour l'accès aux marchés publics », nous devons maintenir notre vigilance et obtenir définitivement de cette négociation - et de celles à venir - l'exclusion de la culture et des services audiovisuels de la négociation.

Comme nous l'écrivions dans notre précédent document d'orientation de congrès, nous devons continuer à agir sur les pouvoirs publics en France et auprès des institutions, pour relancer le processus de mise en place de la Convention Unesco sur la protection et la promotion de la diversité culturelle de 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 poursuivrons 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, dans la même logique, nous veillerons à obtenir l'exclusion du spectacle vivant, des arts plastiques... tous les services culturels de la Directive « Services » lors de sa révision en 2017. Nous n'avons obtenu, en effet, à ce jour que l'exclusion des services audiovisuels. Les licences d'entrepreneur de spectacle ont été fortement remises en cause en France dans le processus de transposition de cette directive.

Nous mènerons bataille, contre les partisans de son abandon, pour renforcer la licence, afin d'en faire un meilleur outil de régulation et de contrôle.

5. Redonner confiance aux travailleurs-euses

La désaffection qui touche la politique en général se retrouve également dans tous les « cadres traditionnels », y compris les syndicats. Le vieillissement de nos instances et la difficulté à recruter des plus jeunes prêts à s'investir en est l'un des signes.

Nous avons d'une part du mal à valoriser nos victoires - même si elles se font rares depuis celle du CPE en 2006. La défaite subie en 2010 contre la réforme des retraites, alors que nous avons réuni plus de 3 millions de manifestants, est sans doute pour quelque chose dans les difficultés que nous avons eues à mobiliser confédéralement (à l'exception des récentes luttes contre la loi travail). Nous obtenons toutefois quelques avancées dans les branches et les entreprises, dont nous nous faisons trop rarement écho.

Les centres de décision paraissent de plus en plus éloignés des citoyen-nes, et nos organisations n'échappent pas à ce phénomène. Des mouvements « citoyens », « horizontaux », de « convergence des luttes » émergent avec la lutte contre la loi travail, et ils démontrent bien qu'un potentiel de militants progressistes prêts à s'engager existe... mais en dehors des cadres existants. L'entrée des différentes professions dans la lutte contre la destruction du code du travail démontre quant à elle que la Cgt est bien le seul lieu permanent de construction collective des luttes. Pour cela, nous devons

trouver des lieux où les nouveaux adhérents puissent s'exprimer et s'engager, tout en préservant nos règles de vie et statuts, qui sont fondamentaux pour la pérennité de nos organisations.

Les dernières luttes menées ont été des défenses de nos conquises sociaux, en réponse à une volonté affichée du Medef et de gouvernements successifs d'en finir avec le programme du Conseil National de la Résistance. Il est plus que temps de sortir de la défensive, et de se donner des perspectives en portant plus haut le projet de société que défend la Cgt : une société solidaire, démocratique, de justice, d'égalité et de liberté qui réponde aux besoins et à l'épanouissement individuel et collectif des femmes et des hommes et où le Nouveau Statut du Travail Salarié porte un nouveau regard sur la place des travailleurs-euses dans la société.

Afin de mener à bien la bataille des idées, la Fédération et ses syndicats s'engagent à :

1. Combattre les menaces de disparition du salariat, et la mise en concurrence des travailleurs par le dumping social et la casse des droits sociaux en œuvrant à la requalification des prestations des « faux indépendants » en contrats de travail, en inventant une couverture sociale mutualisée pour les indépendants et en mettant fin à la gratuité du travail des artistes ;
2. Défendre la liberté de création en luttant contre la montée du conservatisme et le développement de la censure ;
3. Combattre l'extrême droite, en mettant au point un argumentaire expliquant à quel point celle-ci est néfaste pour notre secteur et pour les droits des travailleurs en général ;
4. Lutter pour la diversité culturelle en veillant à ce que les droits culturels s'exercent sous la garantie collective du service public des Arts, de la Culture et de l'Audiovisuel ;
5. Se battre contre la marchandisation de la culture, en obtenant l'exclusion de l'ensemble du champ de la culture lors de la négociation des traités de libre échange et en participant à relancer le processus de mise en place de la convention Unesco ;
6. Gagner la renégociation de la Directive Services et l'exclusion de toutes les activités culturelles de son champ ;
7. Trouver des lieux d'expression et d'engagement plus accessibles pour leurs nouveaux adhérents ;
8. Valoriser davantage les victoires ou avancées obtenues, et porter plus haut des perspectives pour les travailleur-ses, en faisant connaître le projet de société porté par la Cgt ;

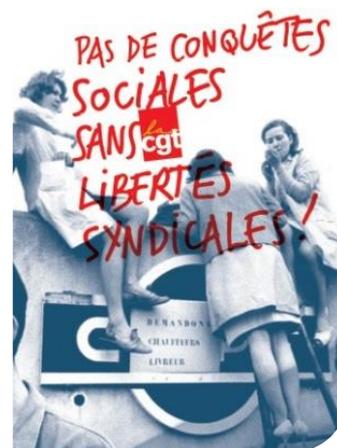
TITRE II / LA LUTTE POUR LES DROITS SOCIAUX

1. Sécurité sociale professionnelle et nouveau statut du travail salarié

Le nouveau statut du travail salarié (NSTS), orientation de la Cgt, doit permettre à chaque salarié-e, de disposer de droits individuels attachés à sa personne, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle. Ces droits seront cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre et opposables à tout employeur. Lors des périodes de non emploi, de formation, le contrat de travail et le salaire seront maintenus et pris en charge par des fonds mutualisés. Ces droits individuels doivent être garantis collectivement donc issus des conventions collectives ou des statuts.

Pour ce faire, la Cgt revendique une sécurité sociale professionnelle, qui permettrait aux salarié-es de conserver l'intégralité de leurs droits tout au long de leur parcours professionnel. Ce principe vise à garantir une reconnaissance des qualifications et des expériences acquises par l'ancienneté dans l'emploi, traduites dans une progression des carrières et des rémunérations. Les droits à la retraite, ceux résultant de dispositifs complémentaires (prévoyance, mutuelle, etc.) s'inscriraient également dans cette continuité.

Dans nos champs d'activité, la volonté de parvenir à couvrir conventionnellement les salarié-es intermittent-es sur les questions de prévoyance, santé, formation professionnelle, médecine du travail, se situe clairement dans cet esprit. Il est aussi nécessaire de travailler sur l'établissement de courbes de carrières communes dans un contexte d'éparpillement des droits, de pluriactivité et de multiplicité des contrats de travail. Mais pour aller plus loin pour l'ensemble des salarié-es et rendre le NSTS opérationnel, nous avons besoin de nous appuyer sur un socle commun de droits interprofessionnels élevés, base de la construction de tout statut et convention collective, dans le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur, remis gravement en cause par la Loi travail. Le développement de grandes garanties collectives communes constitue une nécessité dans ce contexte d'éparpillement des droits et d'éclatement du salariat, particulièrement dans nos secteurs.



2. Protection sociale

2.1- Assurance chômage

La bataille que nous menons sur l'assurance chômage depuis des années a enfin porté ses fruits, et nous sommes parvenus à un accord signé à l'unanimité par les syndicats représentatifs dans le spectacle, l'audiovisuel et le cinéma. Si l'accord était intégré à la convention générale d'assurance chômage au 1er juillet, il le serait pour une durée provisoire, dans le cadre d'une prorogation des textes du régime général, décidée par l'Etat. Nous devons donc continuer à maintenir vigilance et pression sur les futures négociations. Nous devons également avancer sur nos revendications d'annexe unique et de règles de coordination des régimes, et améliorer les effets de certaines dispositions de l'accord de 2016 (incidences perverses des plafonnements, non prise en compte des congés payés pour l'affiliation...).

Plus généralement, nous nous battons aux côtés de la confédération pour obtenir une amélioration des droits pour l'ensemble des privés d'emploi.

2.2- Sécurité sociale

Nos différentes luttes nous ont permis de nous faire entendre sur les questions des artistes et techniciennes, salariées intermittentes, et d'obtenir des avancées sur les questions de congés maternité. Les seuils d'heures de travail requis pour une ouverture de droits aux indemnités journalières maladie ou maternité de la sécurité sociale ont été abaissés. Mais la précarité se développe fortement dans nos secteurs, et de plus en plus de salarié-es se retrouvent sans droits. Il nous faut revendiquer auprès des pouvoirs publics et travailler avec les groupes de protection sociale, afin d'élaborer des dispositifs destinés à protéger les plus fragiles d'entre nous.

Nous devons également améliorer les conditions d'affiliation et les règles de coordination entre les régimes, afin de permettre une meilleure protection sociale des travailleurs-euses non-salariés-es, et des professionnels cumulant les deux statuts. L'enjeu de la protection sociale des travailleurs non-salariés est considérable : les auteurs et artistes sont particulièrement demandeurs de cette protection. La fusion inachevée de la Maison des Artistes et de l'Agessa doit faire l'objet de toute notre vigilance.

2.3- Prévoyance – santé

La loi du 14 juin 2013 prévoit la généralisation des contrats de complémentaire santé à l'ensemble des salarié-es, tout en mettant fin aux clauses de désignation des institutions de prévoyance ou de mutuelle par les branches. S'il s'agit d'une disposition qui permet la couverture de millions de salarié-es, cet accord va accroître les inégalités entre ceux et celles qui vont en bénéficier et le reste de la population. Ces contrats bénéficieront d'importantes exonérations sociales et fiscales que paieront

tous les contribuables, y compris ceux et celles qui ne seront pas couverts puisque non-salarié-es. Cela pourra également encourager un désengagement de la Sécurité Sociale de base pour les soins courants.

La fin des clauses de désignation ouvre largement nos champs aux groupes privés à but lucratif et va fragiliser les groupes professionnels. Nous devons nous appuyer sur le rapport Libault, préconisant le retour aux clauses de désignation pour les accords prévoyance et santé des salarié-es intermittent-es, afin de l'obtenir pour l'ensemble des salarié-es. Nous devons en effet permettre à l'ensemble des salarié-es de bénéficier des services de notre groupe de protection sociale, Audiens, qui est le seul à même de prendre en compte les particularités de nos secteurs.

Dans ce cadre, nous devons gagner des contrats santé et prévoyance offrant les meilleurs niveaux de garanties, et dans la durée, aux salarié-es que nous défendons et prenant en compte leurs spécificités d'emploi. Nous devons, par ailleurs, avancer collectivement sur la question d'une couverture des non-salarié-es de nos secteurs.

2.4-Retraite

Les précédentes réformes des retraites ont fortement durci les conditions requises pour faire liquider ses droits à la retraite. Un accord signé en avril 2015 (sans la Cgt) va même contribuer aux baisses des pensions des retraites complémentaires.

Concernant les droits à la retraite des artistes auteurs, nous revendiquons l'entier bénéfice de droits à la retraite du régime général de la sécurité sociale fondé sur le principe de la solidarité nationale.

De plus, concernant la retraite complémentaire, la réforme de l'IRCEC, applicable au 1er janvier 2017 va faire exploser les montants de cotisation des seuls artistes auteurs, conduisant nombre d'entre eux à ne pouvoir assumer le paiement de leurs cotisations.

Nous aurons certainement à lutter dans les années à venir contre des projets de réforme : augmentation du nombre de trimestres requis et/ou de l'âge légal, transformation du modèle solidaire en système par capitalisation. Nous aurons également à veiller collectivement sur le devenir des deux régimes particuliers qui couvrent l'Opéra National de Paris et la Comédie Française.

L'ANI du 13 mars 2013 a conduit à la constitution d'un groupe de travail, qui a préconisé un regroupement des groupes de protection sociale, afin qu'il n'y en ait plus que 3. Dans un souci de préserver nos spécificités, nos mandants au groupe Audiens ont œuvré à la constitution d'une alliance professionnelle entre plusieurs groupes professionnels. Une intégration de notre groupe dans le secteur interprofessionnel, piloté par le Medef ou la Cgpm, annoncerait la fin de la prise en compte de nos caractéristiques d'emploi et de métiers.

Ce nouveau mandat verra ce projet aboutir, et nous devons veiller à ce qu'Audiens préserve son indépendance et sa place.

2.5- Cotisations

La Sécurité Sociale est le pilier de la protection sociale et doit le rester.

Son financement - affaibli par les exonérations patronales, les réformes, le travail non déclaré et les fraudes d'employeurs - doit être exclusivement basé sur les cotisations. Afin d'améliorer le financement de la protection sociale et de mettre fin à la réduction des droits des salarié-es qu'ils occasionnent, nous devons obtenir la suppression des abattements sur l'ensemble des cotisations sociales, ainsi que le dé plafonnement des cotisations. Nous avons en effet obtenu, dans le cadre de la négociation des annexes 8 et 10, que les cotisations chômage soient exclues à compter de juillet 2017 de l'abattement spécifique sur l'assiette des cotisations sociales, et nous devons maintenant faire étendre cette exclusion à toutes les cotisations sociales. Nous devons également peser pour dé plafonner l'assiette de ces cotisations ou, tout du moins, faire en sorte qu'elle s'élargisse de manière substantielle afin que les salaires les plus importants participent pleinement à la protection sociale.

Concernant le GUSO, nous devons obtenir l'application effective des cotisations conventionnelles, afin que les salarié-es puissent bénéficier de l'ensemble de leurs droits. A cette fin, nous devons avancer notamment sur la renégociation des cotisations « plancher » et « plafond » dans le spectacle vivant, qui font obstacle à la modification de la Déclaration Unique Simplifiée. Ces planchers et plafonds devront être remplacés par des cotisations proportionnelles aux salaires dé plafonnés.

Ces avancées, permettant de faire du GUSO un véritable guichet unique, doivent faire l'objet d'une surveillance de notre part, notamment dans le cadre du comité de suivi du GUSO.

En règle générale, nous avons éprouvé les difficultés liées aux cotisations forfaitaires dans nos secteurs : formation professionnelle, médecine du travail ou activités sociales et aide au paritarisme dans le spectacle vivant privé. A terme, nous ne devons plus accepter ces forfaits, qui fragilisent le paiement des cotisations par les plus petites structures, ou la déclaration des salarié-es via le GUSO, pour les employeurs occasionnels.

2.6- Permanence sociale fédérale

En 2015, nous avons constitué une permanence sociale fédérale, avec des militants des syndicats qui souhaitent y mutualiser leurs forces. Nous devons renforcer davantage l'équipe qui s'y est investie, en recrutant de nouveaux camarades, en organisant de nouvelles sessions de formation, et en élargissant son domaine d'action à la sécurité sociale, formation professionnelle... Nous devons également améliorer les liens entre la permanence et les mandatés ou élus Cgt qui siègent dans différentes institutions paritaires : instances paritaires régionales ou techniques de Pôle Emploi, commissions sociales d'Audiens, conseils paritaires à l'Afdas...

3. Couverture conventionnelle et négociations collectives

Depuis 2005 et la très forte incitation de l'Etat à couvrir l'ensemble de nos secteurs par des accords collectifs, le paysage conventionnel a fortement bougé. Il nous reste toutefois à couvrir de grands secteurs, comme celui de la télédiffusion, ou celui du jeu vidéo où les entreprises du champ appliquent la convention SYNTEC, insuffisante en terme de droits et inadaptée à l'activité des salarié-es. Nous revendiquons toujours l'ouverture de négociations interbranches en CMP sur l'enregistrement et la diffusion du spectacle vivant.

Le contexte de future réduction du nombre de conventions collectives, portée par le Ministère du travail, doit nous amener à travailler plus collectivement, sur des socles de droits communs, qui pourraient être défendus dans chaque convention collective, et nous permettraient une harmonisation par le haut des conditions d'emploi dans nos champs. Nous devons gagner partout des associations de gestion des activités sociales et culturelles sur le modèle du Fnas pour les salarié-es ne disposant pas d'un Comité d'Entreprise, des Comités d'Hygiène, Santé et Conditions de Travail de branche, des dispositions spécifiques en terme de dialogue social dans les Très Petites Entreprises, un accord interbranche encadrant les contrats de travail...

La loi Travail nous impose de redéfinir la relation des accords d'entreprise avec les conventions de branches pour garantir le maintien du principe de faveur.

Nous devons également inventer des actions communes afin de revendiquer sur les salaires, lors de l'ouverture des Négociation Annuelles Obligatoires. Si l'unification des grilles paraît impossible, tellement les rémunérations sont liées aux modèles économiques disparates des entreprises, il nous semble toutefois nécessaire de mener des campagnes communes sur la reconnaissance par le salaire des qualifications et des compétences.

4. Formation professionnelle et apprentissage

4.1- Après la réforme

La réforme de la formation professionnelle de 2014 en a profondément bouleversé le champ, tant au niveau des salarié-es, que des OPCA ou des organismes de formation. Transformer une obligation de financer en une simple obligation de former, en diminuant les obligations fiscales des entreprises (de 1,6 à 1%) va chambouler les équilibres existants. Si l'Afdas a amorti la baisse des contributions obligatoires grâce à des accords conventionnels dans les branches et à des contributions volontaires versées par les entreprises, il n'en est pas de même pour les deux OPCA interprofessionnels, l'un d'eux ayant même une politique de marché agressive envers les entreprises de nos secteurs, afin de récupérer leurs financements volontaires. Nous avons donc tout intérêt à former nos élus dans les entreprises à la question, afin de défendre le passage des financements volontaires par notre OPCA, qui est notre outil de branche, et la mutualisation entre les entreprises de nos champs.

4.2- Employabilité versus développement personnel ?

Face aux baisses de budgets et de moyens dans le secteur, les employeurs ont tendance à vouloir faire de l'optimisation fiscale avec la formation professionnelle : « favoriser l'employabilité », « sécuriser les parcours » (et non les salarié-es). On est loin des principes fondamentaux qui ont prévalu lors de la première loi, en 1972, au-delà des principes de l'adaptation des salarié-es à leur poste de travail : un outil de développement personnel et de promotion sociale. Nous devons donc avoir à cœur de lutter contre ce penchant à réduire la formation à un simple outil au service de l'entreprise, quel que soit l'endroit où nous siégeons : instances représentatives du personnel, commissions paritaires emploi formation, COREPS, Afdas... La formation professionnelle doit être un outil pour le-la salarié-e, tout au long de sa vie.

4.3- Certifications, compétences et qualifications

La création du Compte Personnel de Formation, remplaçant le DIF, a posé la question des certifications dans nos champs d'activité. En effet, le dispositif du CPF ne peut être mobilisé que dans le cadre d'une formation qualifiante. Si des centres de formation professionnelle ont été créés dans nos branches, ainsi qu'un certain nombre de titres d'établissements, toutes les formations métiers ne débouchent pas sur une certification. A moyen terme, il s'avère nécessaire de travailler, au sein des CPNEF, sur les besoins de certifications des salarié-es, en favorisant le développement, la modularité et les parcours de formation « à la carte », qui permettent aux salarié-es d'acquérir de nouvelles compétences et de nouvelles qualifications reconnues dans les conventions collectives.

Une réflexion particulière devra être faite autour de la question des formations artistiques. La disparition du DIF, et le faible développement des certifications à l'attention de ces salarié-es va conduire à un embouteillage sur le financement du plan de formation et à une sous-utilisation du CPF. Il est nécessaire que nous travaillions à l'adaptation de ces dispositifs aux spécificités de nos métiers et des besoins en formation des travailleurs-euses.

4.4- L'apprentissage

Si le développement de l'apprentissage dans les métiers artistiques pose question, au regard des différentes expériences menées qui ressemblent plus à des effets d'aubaine qu'à une véritable insertion dans le métier, il s'avère par contre être une véritable porte d'entrée dans les métiers techniques. Là encore, nous devons veiller à ce que les apprentis ne soient pas embauchés pour remplacer un poste permanent.

L'alternance peut être l'une des façons de rentrer dans la profession, aussi nous devons prendre des mesures visant à rééquilibrer des écarts constatés ultérieurement, au travers de la répartition des fonds libres de la taxe d'apprentissage récoltés par l'Afdas. Ce dernier a en effet reçu l'agrément pour

devenir OCTA, et nous devons nous saisir de ce nouvel outil paritaire au service de la profession. Ainsi, nous pouvons veiller à ce que des projets promouvant la diversité ou l'égalité femmes-hommes soient spécifiquement encouragés financièrement.

4.5- Le coût des formations

L'accès aux formations artistiques et techniques dans le spectacle vivant et enregistré doit être au centre de nos préoccupations. Par accès il convient d'entendre que nous aurons à nous soucier en amont du coût des formations qui restent encore trop un facteur de sélection sociale et qui participent à la destruction de nos savoir-faire tout en privant d'emploi les plus anciens et en dégradant les conditions de travail de celles et ceux qui sortent de l'école.

4.6- La formation en région

La réforme de 2014 a donné de nouvelles prérogatives aux régions. Nous avons tout intérêt à former des militants en région aux questions de formation professionnelle, et à organiser des journées d'étude fédérales, afin de construire des revendications collectives et les porter lors de négociations d'accords sectoriels dans les territoires. Les besoins en formations des artistes, technicien-nes, personnels administratifs et d'accueil sont les mêmes, quel que soit leur lieu d'habitation.

Il nous faudra également nouer des liens avec les camarades siégeant dans des instances paritaires régionales, comme les COPAREF ou les CREFOP, afin de les sensibiliser aux réalités de nos métiers et de nos branches. Plus généralement, il serait intéressant de tisser des liens plus fournis avec les mandatés Cgt dans les instances paritaires de la formation professionnelle. A cette fin, l'intégration d'un-e camarade dans le collectif confédéral pourrait être un point d'appui.

4.7- Au sein des instances paritaires

Il est nécessaire de travailler à une meilleure articulation du travail entre nos mandants dans les OPCA, que ce soit l'Afdas ou Uniformation, et dans les CPNEF. Des rencontres semestrielles pourraient être organisées, afin de faire le point sur les problématiques rencontrées dans chacune des instances paritaires, et articuler mieux nos revendications. Des journées d'études et/ou de formations devront également être proposées.

5. Égalité Femmes-Hommes

Une partie de nos secteurs d'activité ont beau se targuer de participer à l'émancipation des femmes et des hommes, ils n'en restent pas moins tout aussi rétrogrades que les autres champs professionnels en matière d'inégalité envers les femmes.

La création d'un collectif « femmes – mixité » en septembre 2015 a permis de faire ressortir un certain nombre de problématiques, propres ou non à nos secteurs d'activité, et de pistes de travail à court et moyen terme.

Ce nouveau mandat devra mettre en œuvre le plan de travail élaboré par le collectif, et validé par la Commission Exécutive fédérale en janvier dernier.

En lien avec les instances fédérales, le collectif s'attachera à élaborer des axes revendicatifs, que ce soit auprès des employeurs, dans les négociations collectives, NAO... de branche ou d'entreprises ou auprès des tutelles. Il sera également nécessaire de sensibiliser à ces questions les militant-es siégeant dans les différents organismes sociaux ou institutions du secteur : Audiens, Afdas, CMB, CNV, ASTP, CNC... Les différentes instances dans lesquelles nous siégeons doivent être autant d'outils pour promouvoir l'égalité des genres, et travailler à la réduction des inégalités, en favorisant des projets innovants, ou en mettant en place des outils favorisant la mixité des métiers.

Il s'avère également nécessaire de mettre en place des boîtes à outils pour les instances représentatives du personnel, et d'élaborer par exemple des accords cadres type (de branche ou d'entreprise) en s'appuyant sur les bonnes pratiques.

Il sera également temps de s'attaquer au tabou du harcèlement dans nos professions, qui ne concerne pas que les femmes, en entamant par exemple un travail avec des associations contre les violences faites aux femmes. Un questionnaire sur le site fédéral pourrait être un point d'appui pour recenser les cas, et les router vers des professionnels capables de répondre et prendre en charge les victimes. L'intégration, dans les accords égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de dispositions concernant le harcèlement et les violences au travail devient de première nécessité.



6. Europe

Nous devons continuer à nous battre toutes et tous ensemble pour défendre la liberté de création, autant que la liberté syndicale. 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. Nos syndicats continueront à s'investir dans les comités sectoriels de dialogue social européen et dans les groupes de travail dédiés, dont celui du « Conseil des compétences » ou consacré aux « travailleurs atypiques » qui sont de plus en plus nombreux sur le sol européen. La concurrence des prestataires transfrontaliers accroît la pression sur les salarié-es 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.

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 réglementaires 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-es à exercer leur art dans des pays différents. En même temps, il faut trouver les pistes pour les protéger contre les employeurs qui tentent de les utiliser comme des instruments de « dumping » économique et social.

A ce titre nous devons continuer de revendiquer la transférabilité des droits attachés à la personne des travailleurs-ses quel que soit le statut du travail, afin de garantir une véritable protection sociale de qualité pour celles et ceux qui, dans le cadre de la mobilité, cumulent des périodes de travail salarié et indépendant.

Nous veillerons, dans la même perspective, à mettre en œuvre la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne contre les faux indépendants, qui relèveraient d'un travail subordonné. Nous participerons, avec nos Fédérations internationales, à la lutte pour imposer le droit à la négociation collective et à la protection sociale pour tous les travailleurs atypiques.

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.

Afin de faire avancer les droits sociaux de l'ensemble des travailleurs-ses, la Fédération et ses syndicats s'engagent à :

9. Rendre concrètes les revendications de sécurité sociale professionnelle et nouveau statut du travail salarié en développant des grandes garanties collectives communes dans les conventions collectives : activités sociales et culturelles, Comités d'hygiène, santé et condition de travail de branche, droit syndical dans les TPE... ;
10. Maintenir la pression sur les futures négociations de la convention d'assurance chômage, et faire avancer les revendications d'annexe unique, de meilleure coordination des régimes et d'améliorer les effets de certaines dispositions de la convention de 2016 ;
11. Elaborer des dispositifs protégeant les plus fragiles en améliorant les conditions d'affiliation et de coordination entre les régimes ;
12. Améliorer les régimes de prévoyance et santé en obtenant le retour aux clauses de désignation, en gagnant, dans la durée, les meilleurs niveaux de protection et en gagnant une couverture pour les non salarié-es du secteur ;
13. Veiller au maintien du système des retraites par répartition et au devenir des régimes spéciaux de retraite de l'Opéra de Paris et de la Comédie Française ;
14. Se battre pour la survie de notre groupe de protection sociale et contre la stratégie de regroupement au sein de groupes interprofessionnels, en travaillant à l'intégration d'Audiens à l'Alliance professionnelle, afin de conserver les garanties liées aux particularités de nos professions ;
15. Obtenir la suppression des abattements sur l'ensemble des cotisations sociales, et le déplafonnement de celles-ci ;
16. Refuser la négociation de cotisations forfaitaires et obtenir la suppression de celles existantes ;
17. Elargir les domaines de compétences de la permanence sociale fédérale à l'ensemble de la protection sociale ;
18. Ouvrir conventionnellement les secteurs de la télédiffusion, des jeux vidéo ou l'enregistrement et la diffusion de spectacle vivant ;
19. Travailler à des actions communes entre les syndicats lors des négociations annuelles obligatoires ;
20. Former nos élus aux comités d'entreprise au fléchage des versements volontaires des entreprises pour la formation professionnelle vers notre OPCA de branche ;
21. Lutter contre la réduction de la formation professionnelle à devenir un simple outil au service de l'entreprise ;
22. Travailler aux besoins de formations et de certifications des salarié-es, notamment dans le cadre du Compte Personnel de Formation ;
23. Encourager la mise en place d'outils concrets promouvant l'égalité femmes-hommes ou la diversité sociale et culturelle, via les fonds destinés à la formation initiale ou une réflexion sur le coût des stages ;
24. Former des militants en région aux questions de la formation initiale et développer des relations avec les instances régionales : COPAREF et CREFOP ;
25. Articuler de manière plus fluide le travail des mandants dans les différentes instances de la formation professionnelle, en les informant et en les réunissant régulièrement ;
26. Elaborer des axes revendicatifs pour faire avancer les questions d'égalité femmes-hommes, dans les négociations collectives en matière de salaires, de carrières, de luttes contre le harcèlement et contre les violences ;
27. Œuvrer à une meilleure coordination des actions des syndicats au niveau européen et international ;

28. Protéger les « travailleurs atypiques » en imposant notamment le droit à la négociation et à la protection sociale ;

Titre III / Les politiques culturelles

1. Politiques publiques. Après la Loi « Liberté de création, architecture, patrimoine » ?

Nous portons depuis 1995 l'orientation d'un projet de loi de programmation et d'orientation pour la culture, définissant le service public de la culture, encadrant les questions d'emploi, articulant l'intervention de l'Etat et des collectivités et mettant en place une régulation public / privé. Ce projet devait être accompagné d'un volet programmatique, accompagnant de manière pérenne cette refondation des politiques culturelles en engageant sur plusieurs années les différents protagonistes. Nous n'avons finalement obtenu qu'une loi simple, qui n'est pas à la hauteur des ambitions dont devrait se doter l'Etat pour la culture.

Continuer à revendiquer une loi globale d'orientation et de programmation aujourd'hui pourrait être une gageure, aussi nous avons besoin de débattre à l'issue de notre congrès afin de redéfinir quelle stratégie collective nous allons mettre en œuvre sur les points suivants :

1.1- Une loi pour l'audiovisuel public

Un grand nombre de transformations traversent l'audiovisuel : l'explosion du numérique, l'arrivée sur le marché français des GAFAs (Google/YouTube, Apple, Facebook, Amazon), de Netflix, le vieillissement de la télévision linéaire, le développement de la télévision numérique... A l'heure du « partout, tout le temps et sur tous les supports », la place du service public, son rôle, ses missions et son périmètre doivent être questionnés.

Nous revendiquons un grand service public de l'audiovisuel (entreprises financées majoritairement par de l'argent public). Nous affirmons la nécessité d'un audiovisuel public fort, seul à même de garantir la diversité et la satisfaction des besoins démocratiques et culturels de l'ensemble des citoyen-nes de notre pays, face à la concentration grandissante des médias et à la main mise d'intérêts privés sur l'information, la création et le divertissement. Il s'avère nécessaire de renforcer le niveau de la qualité et de la diversité de ses missions (informer, éduquer, distraire). Face aux dérives constatées en particulier sur la loi Travail, nous réaffirmons que l'information de l'audiovisuel public ne peut être partisane. Nous nous opposons à tous licenciements et toutes suppressions d'emplois dans l'audiovisuel public et nous nous battons contre les projets de restructurations qui faciliteraient des suppressions de postes.

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

Les salarié-es du service public de l'audiovisuel doivent bénéficier d'une convention collective intégrant les meilleurs accords des entreprises du secteur et devront être formés massivement aux nouvelles compétences requises.

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. Une réforme de cette contribution devra être mise en place, afin d'élargir son assiette à tous les terminaux (TV, smartphones, tablettes...).

1.2- Une régulation 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 liquidations 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 réaffirment que le CDI est la norme et le CDD l'exception.

Plus spécifiquement nous lutterons contre les licenciements et agirons 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, contre la « flexibilité » géographique et professionnelle non voulue, contre 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 salarié-es de la branche et intègre les meilleurs accords et conventions existants.

1.3- Une régulation public/privé dans le spectacle vivant

Un des rôles primordiaux de l'Etat est d'assurer une véritable régulation entre les secteurs publics et subventionnés et les secteurs privés et marchands. Cela comprend de définir le rôle et la place des fonds de soutien. C'est aussi préciser les missions de service public dévolus à toutes les structures subventionnées et non labellisées.

Par ailleurs, 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. Une des tendances fortes observées récemment est au regroupement, à la création de holdings, et au rachat d'entreprises de production, de diffusion, ou de vente de billetterie par de gros groupes ou des multinationales que ce soit dans le spectacle vivant ou dans l'audiovisuel. Ce phénomène s'applique aussi à une prise de contrôle par ces mêmes groupes de nombreuses salles de spectacles de grande capacité et de réseaux de salles moyennes. L'approche de ces géants étant purement économique, ceux-ci acquièrent de fortes parts de marché et menacent ainsi l'intégrité du secteur en accroissant sa concentration et y imposant de nouvelles règles de logique financière.

L'Etat doit, enfin, 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 contenants (les tuyaux) et les affectations de ces contributions à des dispositifs de soutien.

Les fonds de soutien existants (CNC, ASTP ou CNV) doivent être les outils de cette politique de régulation. Nous réfléchissons d'ailleurs à la création de fonds dans d'autres secteurs. Nous assistons à une bataille des organisations patronales au service des grands groupes nationaux et internationaux pour détourner à leurs seuls profits les fonds de soutien. Le récent positionnement du Prodiss, dont la direction est actuellement aux mains des Live Nation, Bolloré, Fimalac, Lagardère ... d'élargir le CNV non plus au secteur musical et de l'humour mais à l'ensemble du spectacle vivant relève de cette politique de détournement de la valeur créée.

1.4- Une politique de l'emploi

Il appartient à l'Etat de veiller au respect de la législation et des accords spécifiques en vigueur dans le champ du spectacle vivant et de combattre fermement toute forme de travail dissimulé. Nous œuvrons, de notre côté, à la négociation d'un accord interbranche définissant les conditions de recours aux CDD dits d'Usage (CDD-U).

La politique d'emploi des entreprises doit s'articuler autour des axes suivants :

- La lutte contre la « permittance » de l'emploi afin de favoriser l'emploi permanent partout où c'est possible et où la réglementation l'impose ;
- La fin du recours abusif aux CDD dits d'Usage et des requalifications en CDI conformément à la législation en vigueur ;
- L'application stricte de la législation sociale et des accords conventionnels qui doivent être l'un des critères d'attribution des soutiens publics ;
- La lutte contre le travail illégal sous toutes ses formes, y compris le recours à de prétendues pratiques en amateur, voire des répétitions non rémunérées ;
- La lutte contre les inégalités d'accès à l'emploi (fonction et salaire, âge, hommes-femmes, minorités visibles...) ;
- Le développement de l'emploi direct ;
- L'encadrement du contrat de cession ;
- La restriction du bénévolat à certaines fonctions et sa prohibition pour tous les postes techniques et ceux liés à la sécurité du public et des personnels.

Par ailleurs, cette politique doit également reposer sur des aides à l'emploi direct, qui ne sont pas des subventions mais qui sont 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.

Nous veillerons à ce que le fonds pour l'emploi, mis en place par l'Etat, soit accessible uniquement aux entreprises qui ne pratiquent pas le recours abusif au CDDU, et favorisent l'emploi direct des artistes et des techniciens.

Il devra également encourager l'allongement de la durée des contrats et aider à la relocation. L'ensemble des dispositifs d'aides à l'emploi dont le FONPEPS, ne devra pas se traduire par des effets d'aubaines pour nos employeurs. A ce titre la gouvernance et les conditions d'accès aux aides deviennent des enjeux décisifs dont nous devons nous saisir.

Enfin, nous devons remettre au cœur des politiques culturelles la responsabilité des collectivités territoriales et de l'Etat en matière d'emploi. Des ministres prétendent souvent être ceux de l'emploi culturel. Le Fonpeps vient abonder le budget du ministère de la culture et de la communication. Cela fait de nos emplois une spécificité culturelle. Il ne faut pas confondre politique de l'emploi et subventions culturelles. Les aides et le soutien à l'emploi de nos secteurs d'activités relèvent bien des politiques de développement économique et non du subventionnement culturel. A ce titre le FONPEPS doit être intégré au budget du ministère du travail et non à celui de la culture et de la communication. Nous devons obtenir l'application de la circulaire Auclair, qui permet de conditionner la subvention à l'emploi. Nous devons gagner la remise à plat des plafonds d'emploi chez les opérateurs nationaux et de la norme Unido ...

1.5- Diversité

Il est essentiel de défendre la liberté de la création et de la diffusion contre les phénomènes d'entrave économique, telles les menaces d'abus de position dominante, d'uniformisation des contenus et d'absence de visibilité des œuvres que font peser les mouvements de concentration.

Les activités et les expressions artistiques relevant de l'industrie culturelle ne peuvent être considérées au même titre que celles ne trouvant pas leur place dans un environnement marchand. Si le développement de l'industrie culturelle française est un enjeu économique et géostratégique majeur qui doit représenter une préoccupation constante des services de l'Etat, la défense de la diversité culturelle impose que les pouvoirs publics garantissent par des financements appropriés l'existence et le développement d'expressions artistiques et culturelles non rentables.

2. Politiques culturelles et territoires

Le nouveau découpage des régions va avoir des conséquences décisives sur l'avenir des financements publics des arts et de la culture, du service public et de ses missions.

La question de la mise en œuvre conjointe par l'Etat et les collectivités territoriales de notre politique culturelle est plus ou moins traitée dans les lois MATPAM, NOTRe, et LCAP. Dans le cadre de la loi NOTRe, les Départements doivent transférer aux

Métropoles, trois compétences sur huit sur le territoire concerné, d'ici la fin de l'année. En cas de désaccord entre ces collectivités, au 1er janvier 2017 les préfets sont tenus de faire appliquer la loi, et les Métropoles récupéreront toutes ces compétences (à l'exception des collèges, qu'elles peuvent choisir de récupérer ou non).

La loi ne donne aucune garantie de la continuité après le transfert de moyens. En cas de transfert, les Départements délèguent le personnel et les moyens de gestion, mais à défaut d'entente avec les Métropoles, ils pourraient ne pas compenser les subventions.

Face au risque d'étranglement financier, les Métropoles ne sont pas en capacité de compenser ces financements, aux dépens des structures, de toute la chaîne de création et de diffusion, avec des répercussions mortifères pour l'emploi permanent comme intermittent. De fait, cette question relève d'un grand flou « artistique ».

La continuité de nos outils de travail, des missions de service public, la pérennité des emplois et le développement de l'activité, imposent d'obtenir la création d'instances de dialogue en région. Elles coordonneront les différents niveaux d'action publique entre l'Etat et les collectivités territoriales, et de définir les grands axes d'une politique culturelle commune. Nous souhaitons que les conférences territoriales de l'action publique soient dotées de commissions culturelles permanentes, comme le prévoit la loi LCAP, associant les différents subventionneurs, ainsi que les organisations culturelles et professionnelles et les représentants de la société civile. La création des grandes régions, et l'éloignement géographique qu'elle entraîne, rend d'autant plus essentielle la constitution de ces instances.

Nous revendiquons une vraie réaffirmation du rôle de directions régionales de proximité et donc de leur avenir face aux nouveaux découpages territoriaux. Les Directions Régionales des Affaires Culturelles, services déconcentrés de l'Etat, doivent être les garantes de la diversité culturelle. A cette fin, leurs missions et leurs moyens devront être redéfinis. Rendues exsangues par les vagues de «RGPP», de «révision de mandats», 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 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 qui leur apporteraient leurs connaissances et leur expérience, au-delà de leur participation aux commissions consultatives des licences d'entrepreneur.

De même, elles devraient remettre en œuvre, dans les régions où elles ne fonctionnent plus, des COREPS, instances de consultation dans les territoires, déclinaisons du CNPS.

3. Propriété littéraire et artistique

Les dossiers de propriété littéraire et artistique se règlent le plus souvent au niveau européen ou international.

Ainsi, en France la loi est souvent bien plus protectrice que dans bien d'autres pays et la convention collective de l'édition phonographique, le protocole Schwartz et les dispositions musicales de la loi LCAP sont des conquêtes de hauts niveaux qu'il nous faut transformer.

- Suite du protocole Schwartz et des négociations éditions phonographiques

Notre signature du protocole pour un juste partage de la valeur à l'heure du numérique et les modifications du code de la propriété intellectuelle au travers de la loi Liberté de création, architecture et patrimoine, ont abouti à la réouverture des négociations dans le champ de l'édition phonographique. La CMP mise en place va donc balayer la convention, en tirer les bilans et modifier un certain nombre de points. Par ailleurs un fonds d'aides à l'emploi pour l'édition phonographique va être encadré par les dispositions de ladite convention.

A l'occasion de ces négociations nous devons concrétiser les clauses de la loi LCAP et du protocole en négociant :

- la garantie de rémunération minimale en cas de streaming pour les artistes interprètes,
- l'amélioration de la rémunération proportionnelle pour les artistes musiciens et choristes,
- l'application de ces dispositions aux entreprises hors champ de la convention collective,
- l'encadrement des contrats de tous les artistes interprètes.

Les droits voisins - comme le droit d'auteur en général - sont menacés en toute circonstance. Nous devons nous battre pour les défendre, mais aussi à terme, pour acquérir de nouveaux droits, faire augmenter la part revenant aux artistes, les gérer et les faire gérer de mieux en mieux.

Notre gros chantier sera l'application pratique de notre droit à l'ère numérique, que ce soit au niveau des œuvres et ou des programmes réalisés pour Internet. La bataille ne concernera donc pas seulement le législateur français ou européen mais bien les relations avec nos employeurs, les producteurs, ainsi que les diffuseurs. Le partage de la valeur reste une nécessité et les GAFA (Google, Amazon, Facebook, Apple) et autres fournisseurs d'accès doivent être mis à contribution pour garantir cette équité. Nous devons combattre ces géants du net qui engrangent des bénéfices colossaux en diffusant des images protégées de créateurs sans aucune rémunération de leurs auteurs et la plupart du temps sans autorisation.

Nous avons obtenu l'inscription dans la loi du 7 juillet 2016 de l'article 10 quater qui instaure une rémunération des artistes-auteurs dont les œuvres sont exploitées par les moteurs de recherches. Cette victoire est une première à l'échelle mondiale. Il faudra maintenant la convertir en revenus pour les auteurs de l'image. GOOGLE multipliera très certainement les procédures pour empêcher son application, au nom d'une doctrine libérale que nous ne connaissons que trop bien. La partie se jouera non seulement en France, mais également à l'échelon européen, Cour de Justice et Parlement, dans lequel il faudra trouver des alliés pour garantir et concrétiser ce dispositif.

Les outils numériques permettent aux artistes de toucher un public très large en contournant les médias 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. 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 représentés. 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.

La Commission européenne cherche régulièrement, quant à elle, à raboter les droits de propriété intellectuelle détenus par des 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 à rémunération 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 !

Nous devons enfin 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 la FIA, la FIM et d'EuroMEI.

4. L'éducation artistique

L'éducation artistique aura été un des naufrages les plus cinglants du quinquennat actuel et de ses ministres de la culture, de l'éducation, de la jeunesse.

Malgré des missions, des pseudos décisions et propositions, des réformettes l'échec est patent. Ils et elles auront communiqué, organisé des réunions multiples sur les territoires, amené les municipalités à se positionner, rien n'y fait ce bilan est calamiteux.

La réforme des rythmes scolaire, faisant appel principalement au « hors temps scolaire » n'a, loin s'en faut, pas représenté une quelconque avancée pour la démocratisation des apprentissages et des pratiques artistiques et culturelles. Nous l'avions largement prédit et déclaré.

Rien ne peut détourner la réflexion et la prise de décision. Le code de l'éducation doit être modifié et intégrer dans ses programmes, notamment du primaire, les cycles initiaux d'apprentissages de la musique, de la danse et des arts du spectacle vivant et plastiques et l'éducation à l'image.

5. L'enseignement

5.1- La place et les diplômes de l'enseignement artistique

La réévaluation des diplômes du DE et du CA achevée en 2016 devra conduire à terme à une équivalence de ces 2 diplômes au grade de licence et de Master, et à une réévaluation des salaires dans la Fonction Publique territoriale.

La formation est un véritable enjeu et il faut veiller à un bon équilibre entre le nombre de formations délivrées et le bassin d'emploi possible pour les étudiants diplômés en quête d'un emploi.

Même si la VAE est devenue incontournable dans la plupart des établissements supérieurs sous tutelle du ministère de la culture et de la communication, son organisation nécessite une meilleure cohérence et un respect formel des règles du livret II. Par ailleurs les 2 CNSMD doivent les mettre en place rapidement.

Il serait souhaitable d'apporter des modifications dans la convention collective nationale de l'animation afin que les diplômes d'enseignement soient valorisés et apportent une meilleure rémunération.

5.2- La précarité dans l'enseignement artistique

Malgré tous les cas litigieux formalisés par la jurisprudence sur les vacataires, aucune amélioration n'a été apportée dans la loi, et les abus sont toujours aussi nombreux. Il faut donc continuer à essayer qu'il n'y ait plus de « faux vacataires » mais des vrais contrats à minima en CDD sur des emplois qui sont des vrais emplois permanents.

Dans la fonction publique territoriale l'abus de CDD s'accroît et les concours pour accéder à la titularisation sont de plus en plus rares. Il faut mener le combat avec la Fédération Cgt des services publics afin d'améliorer la situation de ces agents en situation durable de précarité. Dans le cas de la convention collective nationale de l'animation il faut le faire avec les syndicats du secteur pour renégocier la dérogation conventionnelle au temps de travail minimum portée à seulement deux heures pour les enseignants artistiques et également se battre pour un salaire plus élevé correspondant à leurs années de formation.

Dans tous les cas il faut réaffirmer l'équilibre entre le face à face pédagogique et les activités collectives afin que les structures d'enseignement cessent de vouloir faire des économies en mettant en avant les

cours collectifs sous des prétextes pédagogiques, alors que leur seule logique est une logique d'économie, qui à terme réduit les emplois des enseignants.

5.3- La démocratisation de l'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. Les événements et les faits de violence sur notre territoire prouvent la nécessaire prise en compte de la culture pour emmener la population à construire leur citoyenneté. Les dérives qui poussent (les dernières élections régionales le prouvent) les jeunes à voter pour des partis d'extrême droite doivent nous conduire à réfléchir sur une politique culturelle riche et ambitieuse. La culture doit être de plus en plus ouverte aux enfants de toutes les origines, à tous les publics, dans tous les quartiers, dans tout le pays. L'enjeu c'est la diversité, l'accès à toutes et tous, contre les amalgames racistes et le repli sur soi, pour la liberté d'expression, le débat d'idées...

L'Etat doit poursuivre l'effort en direction des bourses destinées aux étudiants des Conservatoires les plus démunis et rétablir entièrement les subventions allouées aux conservatoires. Ces bourses devraient être de vraies bourses et pas des aides individuelles comme aujourd'hui.

La création de « classes préparatoires » telles que définies dans la loi LCAP ne doit en aucun cas pénaliser certains conservatoires en leur ôtant une partie de formations diplômantes et une partie de leurs subventions.

5.4- La syndicalisation dans l'enseignement artistique

La syndicalisation est difficile dans ce métier toujours plus précaire avec des temps de travail morcelés dans plusieurs structures publiques ou privées. Nos syndicats doivent continuer leur campagne de syndicalisation et revaloriser le dialogue social dans les établissements d'enseignement artistiques privés (associatifs) notamment en exploitant la disposition conventionnelle de l'article 2-3 de la CCNA relatif aux délégués syndicaux dans les entreprises de 6 à 10 salarié-es.

6. Europe et international

6.1- Pour une politique culturelle européenne

C'est d'une véritable politique culturelle européenne dont nous avons besoin.

Le programme Europe Créative ne peut suffire, par ses ambitions budgétaires, à porter un projet européen ambitieux pour la culture. Celui-ci ne s'appuie en effet que sur les axes suivants : favoriser la circulation transnationale des œuvres et des artistes, atteindre des publics nouveaux, renforcer la capacité financière des PME et des micro entreprises et favoriser l'innovation, la créativité, le développement de l'auditoire, l'élaboration de politiques et la mise en place de nouveaux modèles économiques et de gestion, grâce à l'appui de la coopération politique transnationale.

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.

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.

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 UNI 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.

6.2- Défense de l'exception et la diversité culturelle

Depuis 1947, l'exception culturelle consacre l'exclusion des Arts de la culture et de tous les services culturels, des accords commerciaux. L'exception culturelle garantit la diversité culturelle. Les secteurs qui conjuguent la création, la production culturelle et la commercialisation de biens et de services au profit culturel protégés, par le droit d'auteur et le droit voisin, sont au cœur d'un enjeu à la fois économique, sociétal et culturel. La France se doit d'intervenir avec force pour que, dans les négociations internationales, l'exception culturelle soit réaffirmée. La France défend le statut de salarié de ses artistes interprètes comme composante à part entière de l'exception culturelle.

Depuis la déclaration sur la diversité culturelle adoptée en 2001 à l'UNESCO, la France souhaite plus que jamais, au travers de ses politiques culturelles, promouvoir au sein de son pays et également dans le monde la « diversité culturelle » contre les risques de l'uniformisation. Complémentaire à la question de l'« exception culturelle », cette rencontre entre différentes cultures vise donc à toucher un public large sur le thème des identités nationales et régionales ; l'accès à la culture est un droit présent dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. La création d'œuvres peut alors être pensée comme une contribution à l'amélioration de la vie des sociétés. Elle permet aux individus de mieux se connaître et offre la possibilité aux minorités territoriales, linguistiques, ethniques ou religieuses, d'émerger.

Au niveau international, l'adhésion de la France à la Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles de l'UNESCO en Octobre 2005 (projet international), montre à quel point le développement durable et la diversité culturelle sont deux causes indissociables. Il s'agit de garantir un droit inaliénable aux États et regroupement d'États (UE) de se doter d'instruments et de politiques publiques pour soutenir le service public de la culture, les productions nationales dans tous les domaines de l'art et de la culture ainsi que les politiques de démocratisation culturelle et d'accès de tous aux œuvres de l'esprit (subventions, fonds de soutien, taxes affectées, quotas...). Ces politiques publiques visent, notamment, à apporter une aide aux artistes et à améliorer leurs conditions de vie et de travail sur le plan social et de l'emploi. Ces démarches de soutien leur permettent alors de créer des œuvres nouvelles et originales qui ne pourraient voir le jour sans cela et de les présenter au public, ainsi que de mettre en œuvre une démocratisation culturelle permettant un accès de tous, sur l'ensemble du territoire national, aux œuvres de patrimoine ainsi qu'aux nouvelles créations.

Afin de faire avancer les questions de politiques culturelles et du service public des arts, de la culture et de l'audiovisuel, la Fédération du Spectacle et ses syndicats s'engagent à :

29. Revendiquer une loi garantissant, grâce à un grand service public de l'audiovisuel, la diversité et la satisfaction des besoins démocratiques et culturels de l'ensemble des citoyen-nes ;
30. Obtenir l'abrogation des décrets Tasca empêchant France Télévisions de détenir les droits des programmes qu'elle finance ;
31. Gagner une réforme de la contribution à l'audiovisuel public par sa réévaluation et l'élargissement de son assiette à tous les terminaux ;
32. Lutter pour la défense de l'emploi dans l'ensemble des champs, et contre la sous-traitance ;
33. Obtenir une grande convention de l'audiovisuel (public et privé) intégrant les meilleurs accords et conventions existants ;
34. Se battre pour une régulation par l'Etat entre les secteurs publics et privés du spectacle vivant, pour des dispositifs anti-concentration contraignants ;

35. Travailler à la mise en place d'une politique de l'emploi, articulée autour de la lutte contre le recours abusif au CDD dit « d'usage », la lutte contre le travail illégal, l'application des conventions collectives et l'égalité femmes-hommes... ;
36. Obtenir des aides à l'emploi direct, permettant de restructurer des bassins d'emploi ;
37. Intégrer la gouvernance du FONPEPS afin de veiller à ce que les projets aidés favorisent nos axes prioritaires ;
38. Obtenir l'application de la circulaire Auclair, conditionnant la subvention à l'emploi, et la remise à plat de la norme Unido et des plafonds d'emplois chez les opérateurs nationaux ;
39. Peser sur les pouvoirs publics afin qu'ils garantissent la diversité culturelle, l'existence et le développement d'expressions artistiques non rentables, par des financements appropriés ;
40. Gagner des instances de dialogue en région, permettant la continuité des outils de travail et des missions de service public, la pérennité des emplois et le développement de l'activité ;
41. Concrétiser les clauses de la LCAP et du protocole Schwartz, permettant d'améliorer les droits à la rémunération des artistes interprètes ;
42. Mettre à contribution les GAFAs et autres industries de contenant pour un meilleur partage de la valeur créée ;
43. Maintenir une grande vigilance au plan européen sur l'évolution du projet de texte sur la copie privée ;
44. Se battre pour un allongement des droits des artistes dans le domaine audiovisuel, similaire à ce que nous avons obtenu dans le domaine sonore ;
45. Obtenir la modification du code de l'éducation, afin qu'il intègre dans ses programmes les cycles initiaux d'apprentissage des arts du spectacle vivant et plastiques, ainsi que l'éducation à l'image ;
46. Faire apporter des modifications à la convention collective de l'animation, afin que les diplômes de l'enseignement et les années de formation soient davantage valorisés et que le temps de travail minimum des enseignants soit réévalué ;
47. Obtenir que dans la fonction publique, il n'y ait plus de faux vacataires mais des vrais contrats à minima en CDD, avec les droits sociaux attachés ;
48. Se battre pour que l'Etat rétablisse une véritable égalité d'accès de droits au plus grand nombre, afin de promouvoir la diversité contre le racisme et le repli sur soi ;
49. Développer le syndicalisme dans l'enseignement artistique ;
50. Gagner une véritable politique culturelle au plan européen, en contribuant à la prise de conscience de leur rôle comme vecteurs de démocratie et de diversité ;
51. Obtenir la mise en place de fonds de soutien au plan européen, et l'exemption de notification à Bruxelles pour les subventions allouées à nos secteurs ;
52. Promouvoir la « diversité » culturelle » contre les risques d'uniformisation.

TITRE IV / QUEL OUTIL SYNDICAL ?

1. Syndicalisation

On peut constater lors de la dernière mandature une relative stabilité de nos forces, malheureusement très inégale selon les syndicats.

Alors qu'elles seraient nécessaires, les campagnes de syndicalisation collectives ont beaucoup de difficulté à se mettre en place. Nous avons tout intérêt à travailler davantage ensemble et à créer des outils communs. Notre secteur compte des militants créatifs en de nombreux domaines, et nous pourrions nous appuyer tout d'abord sur ces savoir-faire en interne afin de sortir de la communication

traditionnelle. Nous avons également tout à gagner en utilisant davantage les nouveaux supports, plus susceptibles de parler à des jeunes générations.

Nos futures campagnes de syndicalisation tout en confortant nos bases « traditionnelles » doivent permettre d'attirer de nouveaux adhérents dans les secteurs où nous avons des faiblesses, notamment, dans le cadre de la continuité syndicale.

Nous cumulons dans nos secteurs à la fois la précarité des contrats et des situations professionnelles, la petite taille de nombreuses entreprises et la mobilité souvent contrainte des salarié-es d'une entreprise, d'une branche ou d'un bassin d'emploi à l'autre.

Outre les lieux de travail, nous devons nous interroger sur le renouvellement des adhésions dans les secteurs dans lesquels nous sommes moins présents comme parmi les retraités. Nous devons ainsi repérer ces zones géographiques, très petites entreprises ou nouveaux secteurs (prestation technique, les activités liées à Internet, le jeu vidéo...) afin de nous y développer. Nous sommes confrontés à une accélération de la précarisation des contrats et de la mobilité qui pose un problème de fond à nos organisations syndicales. Comment pouvons-nous répondre à ces enjeux en termes de syndicalisation et de vie syndicale ? Comment nous adresser à ces nouvelles populations de salarié-es qui multiplient les emplois précaires, les formes les plus inorganisées d'emploi autour de l'auto-entrepreneuriat par exemple ?

Les réponses centrées sur le chômage comme moyen de traiter de cette précarité ne suffisent plus. Il nous faut construire un corpus revendicatif axé sur la transférabilité des droits permettant à ces travailleurs-euses de construire une vie professionnelle alors même qu'ils ne sont attachés sur la durée à aucune entreprise.

Cela nécessite une vraie complémentarité des lieux de vie syndicale (syndicat, URF, Fédération, Interpro).

Si nous avons créé une permanence sociale fédérale lors de notre précédent mandat, nous avons besoin de la renforcer, en terme de militants et de champs de compétences, avec les syndicats qui ont souhaité s'y investir. Cet outil de proximité, qu'il serait nécessaire de pouvoir développer en région, Nous avons une réflexion à mener autour des questions de mutualisation entre syndicats, et sur la solidarité nécessaire à mettre en œuvre avec les plus petits. Il est indispensable de développer les échanges et l'action commune entre les syndicats fédérés et particulièrement dans les entreprises où les salarié-es relèvent de plusieurs professions. Il est nécessaire de s'appuyer sur nos bases syndicales dans les entreprises et lieux de travail et d'articuler ce syndicalisme de proximité avec les unions locales et départementales, lieu de vie et d'activités syndicales interprofessionnelles. Afin de favoriser la syndicalisation, nous devons développer, particulièrement en région, un travail solidaire entre salarié-es permanents et intermittents et auteurs, et une meilleure coopération entre syndicats fédérés.

Nous devons également créer une Union Fédérale des Retraités, nous serons ainsi en conformité avec les articles VII de la Cgt et de l'UCR. Cette UFR décidera, dans un cadre statutaire, des actions visant à la défense des retraités.

2. La Fédération

2.1- Rajeunissement des instances

Nous le disons depuis maintenant quelques années, le rajeunissement des instances de la Fédération et de ses syndicats est un enjeu fondamental pour la pérennité de nos organisations.



A cette fin, nous devons veiller à l'accueil et l'intégration des jeunes militants à la vie syndicale en les accompagnant grâce à la transmission des savoirs et de l'expérience syndicale des plus anciens, 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.

Nous devons être vigilants à ne pas les « noyer » dès leur arrivée sous les mandats syndicaux et/ou les laissant sans soutien, et veiller à ce qu'ils suivent rapidement une formation syndicale.

2.2- Féminisation des instances

La question de la présence des femmes dans les instances fédérales, mais également dans les négociations ou les instances paritaires doit être la préoccupation de notre prochain mandat. Notre fédération a pris énormément de retard à ce sujet, et la Commission exécutive se doit d'être proactive en la matière, comme l'est notre confédération depuis des années.

A l'appui des documents élaborés par la confédération, « Réussir l'égalité femmes-hommes dans la Cgt ! », nous avons à travailler sur les questions de syndicalisation des femmes, de la prise de responsabilité, d'une meilleure organisation collective favorisant l'implication de toutes et tous, ainsi que celles relevant du sexisme ordinaire et des stéréotypes.

A cette fin, la CE se basera sur le travail du collectif fédéral « femmes-mixité ».

2.3- Fonctionnement des instances

Nous connaissons un problème d'absentéisme récurrent à la CE fédérale, qui 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. Une revue de presse hebdomadaire a été mise en place lors du dernier congrès. C'est ce type d'outils permettant d'affûter réflexions et débats qu'il convient de développer.

La nouvelle direction fédérale aura à mettre en place rapidement des modalités de travail et de communication en son sein. Elle devra également renouveler l'expérience faite en septembre 2015, d'organiser deux journées de séminaire, qui ont permis de prendre le temps, au-delà des questions d'actualité, et de mieux faire circuler la parole entre élus de cette instance. Ces moments de partage et de culture commune ont pour objectif de permettre aux élus de la CE de mettre en œuvre la réflexion et le projet fédéral, au-delà de leur appartenance syndicale.

2.4- Formation syndicale

Compte tenu des enjeux majeurs liés au rajeunissement de nos instances et au meilleur partage des responsabilités syndicales, il est nécessaire de renforcer et de développer cette activité.

La modification récente de la prise en charge des formations syndicales nous oblige maintenant à construire un plan de formation à l'année et le déclarer auprès de l'espace confédéral dédié. Nous devons impliquer la CE et les syndicats, afin d'établir un vrai projet de formation, autour du « classique » stage fédéral niveau 2, reposant à la fois sur les besoins des militants, et sur nos perspectives de développement.

Il est également nécessaire, en concertation avec les syndicats, d'organiser des journées d'étude sur des sujets tels que la sécurité sociale, la retraite, la formation professionnelle, la prévoyance... ou tout autre sujet connaissant une actualité forte. Ces formations courtes pourraient permettre aux militants de s'emparer de ces sujets et de les accompagner dans leurs mandats ou pour la tenue de permanences à Paris ou en régions.

2.5- Vers un DLAJ fédéral

L'actualité législative consécutive aux ANI, et les diverses négociations interbranches font apparaître un déficit de travail fédéral sur des dossiers plus juridiques. Notre Bureau fédéral a rencontré en mars 2016 les responsables du secteur DLAJ confédéral et l'idée de créer ce type de collectif, rassemblant des élus des syndicats, de la fédération, des camarades sensibilisés aux questions juridiques et des juristes pourrait être une réponse à ce problème. Il pourrait se réunir une fois par mois, traiter d'actualités législatives en lien avec les négociations de branche, recenser les accords signés dans chacune des branches et construire une base revendicative commune de discussion avec les employeurs.

3. Relations avec la Confédération et les autres organisations Cgt

3.1- Investissement dans les collectifs confédéraux

Nous avons tout intérêt à ce que plusieurs membres élus de la CE (et pas seulement les secrétaires généraux et adjointe) participent activement aux collectifs confédéraux mis en place dès septembre 2016. La particularité de l'emploi dans nos secteurs, et les différentes avancées que nous avons pu obtenir dans certains secteurs pourraient contribuer à la réflexion confédérale. Nous pourrions également faire avancer nos réflexions grâce à celles des autres secteurs professionnels. Au-delà des questions liées à l'assurance chômage et de la protection sociale ou au collectif TPE dans lequel nous sommes déjà engagés, plusieurs sujets pourraient nous intéresser : NSTS, Travail et émancipation, Enjeux territoriaux et réforme territoriale, formation professionnelle et initiale, femmes mixité, structuration et champs professionnel...

Si nous avons des critiques à formuler au sujet du fonctionnement de la commission culture confédérale, nous ne pouvons que regretter sa disparition au profit d'un collectif « activités en direction des CE » dans lequel la culture se retrouve, avec le sport et les loisirs. La culture doit rester pour l'ensemble de la Cgt un enjeu essentiel d'émancipation des salarié-es.

3.2- Travail avec les autres organisations

Nous pressentions, dans notre précédent document d'orientation, un rapprochement fédéral avec le Snj-Cgt.

Si les relations avec les journalistes ne sont pas développées dans la totalité des entreprises de nos champs, les coopérations sont toutefois nombreuses au sein des organismes sociaux de notre branche : Audiens, Afdas et Cpnef de l'audiovisuel. Au-delà, c'est également dans la logique d'un regroupement d'organisations œuvrant dans le champ des « contenus culturels » que s'inscrivaient les discussions avec le Snj-Cgt. Ce rapprochement a été ajourné et nous devons continuer à œuvrer dans cette perspective lors de ce mandat.

Le travail de coopération avec la Cgt Culture est évidemment nécessaire, pour la défense du service public des arts et de la culture, et pour la défense des budgets du Ministère. Le travail collectif s'est quelque peu étioilé avec la montée de la mobilisation des annexes 8 et 10, et nous devons reprendre l'habitude de ces réunions mensuelles de travail et d'échanges.

Mais 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.

Les difficultés éprouvées, avec des camarades de la presse siégeant à Audiens nous conduisent à penser que nous avons tout intérêt à travailler davantage des dossiers en amont avec la Filpac, que ce soit au niveau de la protection sociale ou de celui de la formation professionnelle. Nous devons défendre ensemble l'intérêt des salarié-es, au travers des deux institutions que sont l'Afdas et Audiens,

outils nous permettant de construire des droits nouveaux dans des logiques de mutualisation et de branche.

Même si l'idée d'un rapprochement n'est pas à l'ordre du jour avec les deux dernières organisations, nous devons continuer à construire les bases d'une plateforme commune de travail autour des champs « spectacle - information – culture ».

4. Quelle organisation dans les nouvelles régions ?

Les grandes régions ont profondément modifié le rapport entre les citoyens et les instances de décisions, en les éloignant davantage. Nous devons prêter une attention particulière au fonctionnement et au devenir de nos Unions Régionales Fédérales, outils de proximité et de syndicalisation sur les territoires.

Les URF doivent évidemment correspondre au nouveau découpage administratif, afin de pouvoir répondre aux enjeux de négociation et de dialogue en région : COREPS, licences d'entrepreneur de spectacle, négociation d'accords formation. La Fédération avec ses syndicats doit engager une réflexion sur la structuration et le fonctionnement de ses URF dans le cadre de la réforme territoriale. La Commission exécutive élue après le congrès devra s'emparer en priorité de cette question, à laquelle il devient plus que nécessaire de trouver une réponse. Elle mettra en place une commission ad hoc, incluant des représentants des syndicats, s'appuyant sur leur expertise et celle des militants basés en région. Elle s'efforcera de faire des propositions communes de fonctionnement et de travailler à l'acquisition de nouveaux droits à cet échelon.

En parallèle, nous devons travailler à une meilleure implication de nos militants dans les structures territoriales de la Cgt, et à une meilleure connaissance de nos syndicats fédérés dans ces structures. Ceci pourrait nous aider à résoudre également 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.

5. Représentativité

La question de la représentativité dans les entreprises et dans les branches est devenue cruciale depuis l'instauration de la loi du 20 août 2008. Elle se fonde maintenant sur le respect de 7 critères cumulatifs, dont la mesure de l'audience, dans les entreprises à l'occasion du premier tour des élections des instances représentatives du personnel, et dans les TPE à l'occasion d'un scrutin réservé aux salarié-es y travaillant.

Les résultats de nos organisations sont assez contrastés selon les cas. A quelques exceptions près, nous confortons nos places dans les grandes entreprises (France Télévision, Radio France, les Théâtres Nationaux), et dans les deux champs du spectacle vivant (public et privé). Dans le secteur du cinéma, une organisation syndicale autonome et corporatiste a bénéficié du fait que le scrutin soit organisé sur sigle, et que son acronyme comporte le mot « cinéma » - les salarié-es des TPE étant plus à même de voter pour une organisation à laquelle ils peuvent s'identifier par le nom que pour le sigle lointain et plus général d'une organisation syndicale.

Nous avons été confrontés à d'autres difficultés concernant l'organisation du scrutin des élections TPE, principalement liées à la composition du corps électoral. Ne pouvaient voter que les salarié-es ayant eu un contrat de travail au mois de décembre de l'année précédente. Ce critère a exclu un grand nombre de professionnels de la possibilité de s'exprimer en faveur de l'organisation syndicale de leur choix.

Nous devons donc œuvrer afin de faire modifier les modalités du scrutin TPE, en obtenant notamment la possibilité de diffuser des professions de foi différentes par grandes branches, la modification du corps électoral, pour davantage de salarié-es puissent voter, en s'appuyant par exemple sur les données de la caisse des congés spectacles.

Nous devons également œuvrer dans les branches où notre représentativité est plus fragile, en renforçant notre présence, notre implantation et nos actions.

Une mesure transitoire a permis aux organisations non représentatives dans les branches (qui n'avaient pas dépassé 8 % des voix) de rester représentatives dans les branches, dès lors qu'elles l'étaient au niveau interprofessionnel. Cette disposition a permis à la Cftc ou à la Cgc de rester à la table de négociation dans l'ensemble des branches alors qu'elles n'ont quasiment jamais dépassé la barre fatidique des 8%. Le paysage syndical va se recomposer après 2017, date de la prochaine mesure. Dans certains de nos secteurs des jeux d'alliances et de stratégies nouvelles vont certainement se mettre en place, et nous avons tout intérêt à les anticiper.

Enfin, nous avons à gagner la mesure de la représentativité dans le cadre des négociations interbranche : annexes 8 et 10, accord sur le recours au CDDU, formation professionnelle ou prévoyance santé des salarié-es intermittent-es. La demande a été faite auprès de la Direction Générale du Travail, dans le cadre de la négociation des annexes 8 et 10, mais le Ministère du travail n'a produit qu'une liste d'organisations représentatives pour la négociation, sans donner le poids de chacune. Selon nos calculs, celui de la Cgt est aux alentours de 50 % sur l'ensemble du champ spectacle – audiovisuel – cinéma. Est-ce pour cela que le gouvernement nous refuse la publication des chiffres ? Nous avons tout à gagner à son obtention dans les meilleurs délais, afin de faire respecter les voix et les choix des salarié-es.

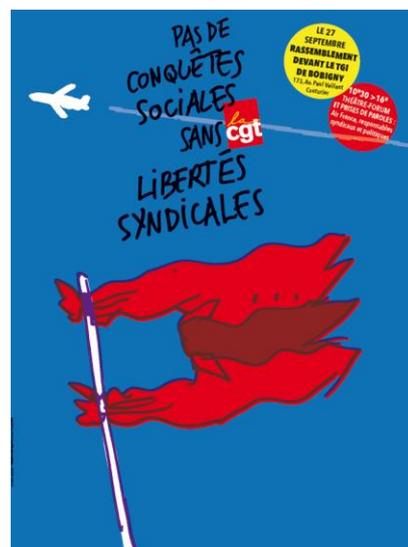
6. Libertés syndicales. Démocratie sociale et syndicale

De plus en plus fréquemment, les mouvements sociaux en général, et l'action syndicale en particulier, subissent une répression grandissante, que ce soit de la part des pouvoirs publics ou du patronat. Les sorties de Pierre Gattaz, traitant notre organisation de « terroriste », le procès mené contre les militants des Goodyear (qui sont menacés de prison ferme), le positionnement des media lors du conflit contre la loi travail, assimilant des mouvements de grève à des blocages, peuvent nous faire craindre le pire à l'avenir. Nous devons défendre nos libertés syndicales, sans lesquelles il n'y aurait pas de conquies sociaux.

La liberté syndicale est un droit humain universellement reconnu et protégé, une valeur fondamentale consacrée par la Constitution de l'Organisation internationale du travail, depuis 1919. Se syndiquer est un droit garanti par la constitution française. Chaque salarié-e a le droit de se syndiquer et rien ne l'oblige à signaler son adhésion à son employeur. Il peut également voter aux élections professionnelles et participer aux actions collectives : négociations, manifestations, grèves... C'est cela la liberté syndicale !

De l'accompagnement d'une ou d'un salarié-e menacé-e de sanction, à la grève pour des augmentations de salaire uniformes, tout relève de la même intervention syndicale, du même besoin de chaque salarié-e individuellement et des salarié-es dans leur ensemble d'être entendus-es, de gagner de nouveaux droits, d'améliorer leurs conditions de vie.

La lutte contre toutes les formes d'atteintes aux libertés fondamentales et contre toutes les pratiques d'embauche, d'emploi ou d'encadrement de personnel portant atteinte à l'intégrité et à la dignité de la personne constitue une priorité de la fédération. Ces pratiques discriminatoires et/ou relevant du harcèlement moral ou sexuel, souvent ancrées dans des mécanismes collectifs depuis des décennies, sont particulièrement difficiles à identifier et à prévenir dans les milieux professionnels. Aux côtés de nos syndicats, nous veillerons à ce que la démocratie syndicale puisse s'exercer dans toutes les entreprises du champ fédéral, et réagir collectivement lorsqu'un militant fait l'objet de harcèlement ou de discrimination dans son entreprise.



Nous devons également être particulièrement attentifs à la situation des salarié-es intermittent-es, qui bénéficient très rarement de protection, y compris lorsqu'ils ou elles exercent simplement leur droit de grève, élément constitutif des libertés fondamentales et des droits inaliénables des femmes et des hommes. Nous devons inventer et gagner un droit de représentation syndicale pour les salarié-e-s intermittent-e-s et aux autres travailleurs-euses.

7. Europe et International

La commission « international » de la Fédération doit poursuivre son activité, quelque peu érodée depuis le départ de Claude Michel, en charge de cette activité au début du mandat. Nous devons chercher à mieux coordonner l'activité de nos syndicats, qui sont pour la plupart adhérents aux trois internationales FIA, FIM et UNI MEI.

Elle devra se pencher sur plusieurs axes de travail :

- la défense des politiques culturelles des Etats et la mise en œuvre d'une véritable politique culturelle européenne ;
- la défense des droits des artistes interprètes, qu'ils soient salarié-es, travailleurs indépendants ou auteurs ;
- les droits de propriété littéraire et artistique des artistes interprètes et des artistes auteurs ;
- la lutte contre le travail de dumping auprès des instances internationales (UE, OMPI Organisation mondiale de la propriété intellectuelle -, OIT - Organisation internationale du travail -, Unesco).

De la même façon nous continuerons notre travail de parrainage de syndicats étrangers et d'animation de stages de formation.

Nous devons également former de nouveaux militants à ces enjeux cruciaux, mais qui paraissent malheureusement trop éloignés des réalités du terrain.

Afin de mettre en œuvre ce document d'orientation, la Fédération et ses syndicats doivent compter sur un outil syndical efficient. A cette fin, ils s'engagent à :

53. Mener des campagnes de syndicalisation et travailler à élaborer des outils communs ;
54. Trouver des solutions pour répondre syndicalement aux besoins des travailleur-ses subissant des contrats précaires et des formes inorganisées d'emploi (auto-entrepreneur...)
55. Développer le travail et l'action commune entre les syndicats fédérés, notamment dans les entreprises où les salarié-es relèvent de plusieurs professions ;
56. Créer une union régionale des retraités, afin de répondre aux questions de continuité syndicale ;
57. Veiller à l'accueil et à l'intégration de jeunes militant-es ;
58. Féminiser les instances, et s'appuyer sur le collectif « femmes mixité » pour élaborer des revendications ;
59. Améliorer l'organisation des instances fédérales, ainsi que la communication interne et le partage collectif du travail ;
60. Construire collectivement un plan de formation syndicale, et mettre en place des journées d'études thématiques ;
61. Mettre en place un DLAJ fédéral, afin de pouvoir construire une base revendicative commune lors des négociations collectives ;
62. Partager davantage l'investissement dans les collectifs confédéraux ;
63. Œuvrer à ce que la culture reprenne au sein de la Cgt un enjeu essentiel d'émancipation ;
64. Poursuivre le dialogue avec le Snj-Cgt, en vue d'un rapprochement fédéral ;
65. Privilégier le dialogue et travailler de façon étroite avec la Cgt Culture sur les questions de politiques culturelles, et la Filpac sur les orientations et la gouvernance de l'Afdas et Audiens ;

66. Mettre en place une réflexion sur la structuration et le fonctionnement des URF, en réunissant un groupe de travail ad hoc ;
67. Travailler à une meilleure implication de nos militants dans les structures territoriales de la Cgt ;
68. Obtenir une modification des conditions de scrutin aux élections TPE, afin que davantage de salarié-es puissent voter ;
69. Obtenir du ministère du travail une mesure de représentativité sur le champ des négociations interbranches ;
70. Faire une priorité de la lutte contre toutes atteintes aux libertés fondamentales et contre les pratiques d'embauche ou d'emploi portant atteinte à l'intégrité et à la dignité de la personne ;
71. Etre plus particulièrement attentifs à l'exercice du droit syndical pour les salarié-es intermittent-es ;
72. Coordonner davantage l'action internationale des syndicats fédérés adhérents à des Fédérations internationales et former des militants à ces enjeux cruciaux.