

PROJET DOCUMENT D'ORIENTATION

ARRETE AU BF DU 18 JUIN (MANDATE PAR LA CE DU 3 JUIN)

4	PROJET TABLE DES MATIÈRES	
5	1. LE TRAVAIL AU CENTRE DE NOS REVENDICATIONS _____	4
6	INTRODUCTION : _____	4
7	1.1. LE TRAVAIL _____	4
8	1.1.1. L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES _____	4
9	1.1.1.1. L'organisation et division du travail : réussir à briser les stéréotypes. _____	4
10	1.1.1.2. L'organisation du travail : aller sur des propositions plus concrètes. Travailler à	
11	rompre les tabous (règles, allaitement, toilettes...). Comment se sentir légitime sur son lieu de	
12	travail, quels que soient les moments de la vie d'une femme. _____	5
13	1.1.1.3. La formation : inclure ces questions dans les contenus pédagogiques, veiller à la	
14	mixité dans les promotions et former les formateurs à ces questions. _____	6
15	1.1.1.4. Provoquer un débat sur les quotas, écarts de rémunération, âge des femmes... au	
16	regard de la « valeur » artistique et de la liberté artistique. _____	6
17	1.1.1.5. Comment aider au développement de l'emploi des femmes, à une meilleure	
18	visibilité sur et hors des plateaux, notamment celles de + 50 ans études : question des	
19	reconversions des femmes / âge. _____	6
20	1.1.1.6. Sortir le collectif des murs de la Fédération ? Organiser des débats à l'extérieur 1 fois	
21	par an, avec 1 invité sur une thématique. _____	7
22	1.1.1.7. Porter des débats dans salons et événements professionnels ? _____	7
23	1.1.1.8. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles. _____	7
24	1.1.2. L'ACCÈS À NOS MÉTIERS _____	7
25	1.1.2.1. Combattre les inégalités d'accès. _____	7
26	1.1.2.2. Lever les blocages liés à l'origine. _____	8
27	1.1.2.3. Défendre et promouvoir le service public d'éducation initiale. _____	8
28	1.1.3. LE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LE TRAVAIL (art. 13 art. 14) _____	8
29	1.1.3.1. Le partage des richesses. Le travail créateur de richesse (salaires, rémunérations).	8
30	1.1.3.2. La protection sociale comme salaire socialisé. _____	8
31	1.1.3.3. Lutte contre l'optimisation et l'évasion fiscales. _____	9
32	1.1.3.4. La propriété artistique et littéraire. _____	9
33	1.1.4. LE SENS DE NOS MÉTIERS _____	10
34	1.1.5. L'ORGANISATION DU TRAVAIL _____	10

35	1.1.5.1.	Revoir l'organisation du travail.	10
36	1.1.5.2.	Le partage du temps de travail et l'articulation travail / repos loisirs.	11
37	1.2.	L'EMPLOI	11
38	1.2.1.	LE REGIME / LE STATUT D'EMPLOI	11
39	1.2.1.1.	Le travail salarié / le travail faussement indépendant.	11
40	1.2.1.2.	La politique contractuelle dans nos secteurs.	11
41	1.2.1.3.	Les artistes « amateurs ».	12
42	1.2.2.	LA POLITIQUE DE L'EMPLOI	12
43	1.2.2.1.	Supprimer les plafonds d'emploi	12
44	1.2.2.2.	Garantir l'emploi artistique au cœur des Centres Dramatiques Nationaux.	12
45	1.2.2.3.	Les crédits d'impôt.	13
46	1.2.2.4.	Le FONPEPS.	13
47	1.3.	LA DEMOCRATIE SOCIALE	14
48	1.3.1.	LA NEGOCIATION COLLECTIVE	14
49	1.3.1.1.	La libre négociation collective.	14
50	1.3.1.2.	Le monopole syndical.	14
51	1.3.1.3.	La représentativité syndicale.	15
52	1.3.2.	LE DROIT ET LA LIBERTE D'INTERVENTION, D'EXPRESSION DE LA/DU SALARIE.E	15
53	1.3.2.1.	Les élections professionnelles.	15
54	1.3.2.1.1.	Les élections TPE.	15
55	1.3.2.1.2.	Le CSE.	15
56	1.3.2.2.	L'émancipation des salarié.e.s.	16
57	1.4.	LA FORMATION	16
58	1.4.1.	LA FORMATION COMME RECONNAISSANCE DU TRAVAIL	16
59	1.4.2.	LA QUALIFICATION ET SA RECONNAISSANCE	17
60	1.4.3.	INVENTER DE NOUVEAUX DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS	17
61	1.4.4.	TRAVAILLER ENSEMBLE POUR PRÉSERVER NOS OUTILS	18
62	1.5.	LES DROITS SOCIAUX	18
63	1.5.1.	LA SÉCURITÉ SOCIALE	18
64	1.5.1.1.	Le nouveau statut du travail salarié (NSTS).	18
65	1.5.1.2.	La sécurité sociale professionnelle	19

66	1.5.1.3. Les prestations sociales	20
67	1.5.2. LES CONGES SPECTACLES	20
68	1.5.3. LES RETRAITES	20
69	1.5.4. L'ASSURANCE CHOMAGE	21
70	1.5.4.1. Le droit à l'indemnisation du chômage.	21
71	1.5.4.2. La négociation spécifique des intermittents du spectacle.	22
72	1.5.4.3. Améliorer les droits à l'indemnisation chômage des salariés intermittents du	
73	spectacle.	22
74	1.5.5. LE HANDICAP	22
75	1.5.6. LES AIDANTS	23
76	1.5.7. LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	23
77	1.5.7.1. Pour un guichet unique de la prévention des risques professionnels du spectacle et	
78	des médias.	23
79	1.5.7.2. Les CSHCT de branche.	24
80	2. LA DIVERSITE CULTURELLE / LE DROIT À LA CULTURE / LES SERVICES PUBLICS	24
81	2.1. LES DROITS À LA CULTURE	24
82	2.2. LA DIVERSITÉ CULTURELLE FACE AU CAPITALISME	24
83	2.3. LA LUTTE CONTRE LA CONCENTRATION / RÉGULATION PUBLIQUE	25
84	2.4. LES SERVICES PUBLICS / L'AUDIOVISUEL PUBLIC	25
85	3. LES LIBERTÉS PUBLIQUES	26
86	3.1. QUELLE ALTERNATIVE AU « DUEL » LIBÉRAUX/EXTRÊME DROITE	26
87	3.2. L'INFORMATION	26
88	3.3. LA CENSURE	26
89	3.4. LA RÉPRESSION CONTRE LES MANIFESTANTS, LOI « ANTI-CASSEURS »	27
90	4. EUROPE / INTERNATIONAL	27
91	4.1. LES INTERNATIONALES	27
92	4.2. LA COALITION POUR LA DIVERSITÉ CULTURELLE	28
93	4.3. LE DIALOGUE SOCIAL EUROPEEN	29
94	5. L'OUTREMER	29
95	6. QUEL OUTIL FÉDÉRAL ?	30
96	6.1. LA SYNDICALISATION	30
97	6.1.1. LA DIVERSITÉ DES PUBLICS	30

98	6.1.2. ORGANISER DES BASES	30
99	6.2. LA VIE SYNDICALE	31
100	6.2.1. L'ACTIVITE EN REGION	31
101	6.2.2. RENOUVELLEMENT DE NOS INSTANCES	31
102	6.2.3. LA FORMATION SYNDICALE : DÉVELOPPER LES FORMATIONS, EN PARTICULIER	
103	THÉMATIQUES	31
104	6.3. LES CHAMPS FÉDÉRAUX	31
105	6.3.1. CONSERVER ET DÉVELOPPER SELON LA COHÉRENCE PROFESSIONNELLE	31
106	6.3.2. LES JOURNALISTES	32
107	6.3.3. LES COOPÉRATIONS NÉCESSAIRES AVEC D'AUTRES FÉDÉRATIONS : FILPAC, FAPT, CGT	
108	CULTURE...	32
109	6.4. LA CONFEDERATION	32

110

111

112 1. LE TRAVAIL AU CENTRE DE NOS REVENDICATIONS

113

114 INTRODUCTION :

115

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

119

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

122

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

127

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

130

131 1.1. LE TRAVAIL

132

133 1.1.1. L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

134

135 1.1.1.1. L'organisation et division du travail : réussir à briser les stéréotypes.

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

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

150

151 **1.1.1.2. L'organisation du travail: aller sur des propositions plus concrètes.**
152 **Travailler à rompre les tabous (règles, allaitement, toilettes...). Comment se sentir**
153 **légitime sur son lieu de travail, quels que soient les moments de la vie d'une**
154 **femme.**

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

- 161 - articulation des temps de vie : imposer aux employeurs dans les accords collectifs négociés des
- 162 clauses qui garantissent aux femmes (mais également aux hommes donc) des conditions de travail qui
- 163 leur permettent de ne pas devoir sacrifier leur vie personnelle et familiale (ex : ne pas démarrer de
- 164 réunions après 16h30 ; garantir un nombre satisfaisant de jours "enfant malade" rémunérés à 100% ;
- 165 développer là où c'est possible des crèches d'entreprise ou des crèches mutualisées entre
- 166 employeurs, etc.) ;

- 167 - maternité : si certaines conventions collectives (comme celle des entreprises artistiques et
- 168 culturelles) proposent des aménagements avantageux du temps de travail dès la déclaration de la
- 169 grossesse, ce n'est pas le cas de toutes. Ces aménagements doivent être généralisés et améliorés dans
- 170 tous nos secteurs d'activité. De même, une réflexion doit être menée sur le choix des femmes
- 171 retournant à leur poste de continuer à allaiter leur enfant. Si le code du travail prévoit des articles
- 172 dans ce sens, les accords collectifs doivent aller plus loin. Enfin, les femmes intermittentes du
- 173 spectacle peuvent se retrouver "blacklistées" à l'annonce de leur grossesse (et au-delà de la
- 174 grossesse). Si cette pratique est bien évidemment illégale, nous devons néanmoins travailler avec les
- 175 organisations d'employeurs à l'obtention de garantie concrète pour ces femmes ;

- 176 - aménagement des espaces de travail : concrètement, que faire pour que les femmes se sentent à
- 177 l'aise dans leur environnement de travail, qui plus est quand celui-ci est, par exemple pour les
- 178 techniciennes, essentiellement masculin ? Nous devons affronter le tabou que ressentent bien des
- 179 femmes quand les toilettes de lieu de travail sont mixtes, quand elles ont leurs règles et que se
- 180 changer devient une opération compliquée, etc.

181

182 **1.1.1.3. La formation : inclure ces questions dans les contenus pédagogiques,**
183 **veiller à la mixité dans les promotions et former les formateurs à ces questions.**

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

189 Axes principaux à développer :

190 - Accessibilité des femmes aux métiers « masculins » comme les métiers techniques : (incitation dans
191 les centres de formation, parité dans les stages, s'attaquer aux stéréotypes, sensibiliser les
192 formateurs...)

193 - Valoriser les filières dites féminines (salaires, accords égalité F/H dans les entreprises, mixité dans les
194 embauches...)

195 - Lutter contre le sexisme, le harcèlement (campagne d'information préventive, sensibilisation à la
196 banalisation, mesures coercitives dans le règlement intérieur...).

197

198 **1.1.1.4. Provoquer un débat sur les quotas, écarts de rémunération, âge des**
199 **femmes... au regard de la « valeur » artistique et de la liberté artistique.**

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

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

216

217 **1.1.1.5. Comment aider au développement de l'emploi des femmes, à une**
218 **meilleure visibilité sur et hors des plateaux, notamment celles de + 50 ans**
219 **études : question des reconversions des femmes / âge.**

220 Parmi les problématiques d'emploi rencontrés par les femmes, se pose également la question de la
221 durée des carrières, et les seuils d'âges. Par exemple : Parmi les femme majeures, 51% sont âgées de
222 plus de 50 ans. Mais sur l'ensemble des films français, seuls 6% des rôles ont été attribués en 2016 à
223 des comédiennes de plus de 50 ans... La nécessité de lutter contre cette discrimination apparaît donc
224 comme une évidence. La « liberté de création » que l'on nous oppose parfois ne saurait expliquer ni
225 justifier un écart aussi énorme.

226 Mais ce seuil de l'âge semble ne pas s'appliquer uniquement aux actrices de cinéma ou de la
227 télévision. Le collectif mènera une étude pointue sur les formations dites de reconversion en fonction

228 de l'âge et du genre, afin de mieux tracer les contours de cette "disparition" féminine par métier. Il
229 s'agira ainsi de mieux connaître les pratiques dans tous nos champs, et de pouvoir construire des
230 revendications ciblées.

231

232 **1.1.1.6. Sortir le collectif des murs de la Fédération ? Organiser des débats à** 233 **l'extérieur 1 fois par an, avec 1 invité sur une thématique.**

234 Le collectif Femme mixité mettra en œuvre tous les événements nécessaires pour faire connaître
235 notre travail sur ces sujets, et ainsi contribuer à modifier l'image parfois rétrograde de notre
236 Fédération et de ces syndicats.

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

241

242 **1.1.1.7. Porter des débats dans salons et événements professionnels ?**

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

247

248 **1.1.1.8. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles.**

249 La campagne « L'envers du décor », mise en place par la Fédération et lancée en juillet 2017, a
250 démontré, si cela était nécessaire, l'importance de lutter contre les violences faites aux femmes dans
251 nos métiers, qui doit devenir une priorité dans les orientations de la Fédération.

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

- 253 - en développant des outils de communication sur ces sujets auprès des directions et des salariés,
- 254 - en formant à ces questions les directions et les représentants du personnel ainsi que les médecins du
- 255 travail,
- 256 - en dénonçant les abus de pouvoir avérés.

257

258 **1.1.2. L'ACCÈS À NOS MÉTIERS**

259

260 **1.1.2.1. Combattre les inégalités d'accès.**

261 L'accès à la formation initiale est en partie accaparée par les marchands et ce depuis longtemps. Ce
262 phénomène est accentué par les réformes successives de l'accès à l'enseignement supérieur,
263 introduisant une sélection à l'université, la remise en cause de l'enseignement professionnel et de
264 l'apprentissage. Il aboutit à une forme de confiscation de l'accès à nos métiers en perpétuant une
265 forme de sélection pécuniaire, synonyme de sélection sociale. Une étude de grande échelle doit être
266 menée, par exemple au travers des CPNEF, ou du fichier des congés spectacle, pour déterminer
267 l'évolution de l'origine sociale des professionnel.le.s, faire la part des déterminismes financiers mais
268 aussi sociologiques de tous ordres, qui font que des jeunes ne s'autorisent pas l'accès à certains de
269 nos métiers (notamment artistiques) ou n'imaginent même pas la possibilité de s'orienter vers eux. En
270 fonction de cette étude, nous pourrions élaborer un plan d'action pour rééquilibrer cet accès, vital
271 pour la démocratie et la diversité de la création.

272

273 **1.1.2.2. Lever les blocages liés à l'origine.**

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

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

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

286

287 **1.1.2.3. Défendre et promouvoir le service public d'éducation initiale.**

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

291 Face à la remise en cause des services publics, nous devons promouvoir les écoles publiques et
292 l'enseignement gratuit et de qualité. Nous revendiquons une régulation publique des multiples écoles
293 privées.

294

295 **1.1.3. LE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LE TRAVAIL (art. 13 art. 14)**

296

297 **1.1.3.1. Le partage des richesses. Le travail créateur de richesse (salaires,
298 rémunérations).**

299 Le travail crée les richesses, matérielles comme immatérielles. La part des revenus liés au travail par
300 rapport à ceux du capital recule dans tous les pays de l'OCDE, et plus particulièrement dans ceux ayant
301 connu les réformes « d'ajustements structurels » généralement menés par des gouvernements
302 libéraux. Cette tendance est accentuée lorsqu'on sort de l'étude les 1% des salariés les mieux
303 rémunérés. La France a connu une baisse de 6 points de la part du travail, moindre que dans d'autres
304 pays industrialisés mais significative de l'accaparement de plus en grand par le capital. Ce transfert
305 s'accroît depuis l'arrivée de Emmanuel Macron.

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

311 Cette question du partage de la valeur se pose de façon aiguë pour les auteurs, pour lesquels il est
312 nécessaire de travailler à réduire les inégalités de revenus.

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

315

316 **1.1.3.2. La protection sociale comme salaire socialisé.**

317 Le salaire est composé de plusieurs parties, dont les cotisations qui constituent le salaire socialisé, que
318 le patronat combat sous le vocable de « charges ». Le financement de la protection sociale est assis
319 sur le salaire socialisé, base de la solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle. A contrario de
320 la politique du gouvernement actuel, nous combattons le projet de réduire cette protection à un filet
321 de sécurité, financé par l'impôt.
322

323 **1.1.3.3. Lutte contre l'optimisation et l'évasion fiscales.**

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

330

331 **1.1.3.4. La propriété artistique et littéraire.**

332

333 Les droits d'auteur et les droits voisins sont des composants importants, voire uniques, de la
334 rémunération des auteur.e.s, artistes visuel.le.s et artistes interprètes représenté.e.s par les syndicats
335 de la Fédération. Nous nous devons, au sein de la branche propriété intellectuelle et plus globalement,
336 à nous positionner sur les grandes questions transversales les concernant.

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

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

357 La lutte pour une garantie de rémunération minimale de toutes et tous les artistes pour le streaming
358 dans l'édition phonographique doit être gagnée, et doit s'étendre à tous les modes d'exploitation, et à
359 tous les secteurs d'activité (cinéma, audiovisuel, radio, jeu vidéo, « webradios », programmes audio et
360 audiovisuels « natifs Internet » ...).

361 La rémunération proportionnelle des artistes pour toutes les exploitations de leur travail doit devenir
362 la règle, que ce soit pour les utilisations sur support physique ou dématérialisées. En même temps, il
363 faut veiller à ce que ces rémunérations, destinées à accroître, ne déplacent les artistes-interprètes
364 salarié.e.s vers un régime majoritairement divorcé du salariat. De même, il faut consolider le rôle des

365 conventions collectives dans l'articulation de l'activité salariée et des droits exclusifs issus de la
366 prestation.

367 Après la loi LCAP, la Directive sur le droit d'auteur dans le marché unique numérique continue à
368 renforcer la législation concernant la transparence dans le suivi et la reddition des comptes, afin que
369 toutes et tous les intervenant.e.s de chaque filière puissent avoir une visibilité sur les bases
370 économiques, les flux financier et les revenus dus à chacun.e. Nos accords collectifs doivent intégrer
371 ces nouvelles obligations, plus nécessaires que jamais dans un contexte en-ligne et international.

372 Pour gagner ces batailles, nous devons quand c'est possible forger des alliances avec les organismes
373 de gestion collective, ainsi qu'avec des associations françaises et européennes des ayants droits
374 proches de nos intérêts. En même temps, il ne faut pas que nos prérogatives d'organisations
375 syndicales soient préemptées.

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

380

381 1.1.4. LE SENS DE NOS MÉTIERS

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

385 Les débats consécutifs aux études sur la part de la culture dans le PIB à partir de 2014 se sont révélés
386 à double tranchant : d'une part, cela a permis de lutter contre le stéréotype du secteur
387 « subventionné à perte », en montrant sa valeur économique (au prix parfois de quelques
388 approximations sur le périmètre du champ culturel); d'autre part cela a amené la discussion sur le
389 terrain de la seule valeur économique, voire du « rayonnement » économique et diplomatique de la
390 France, pour favoriser le développement . Dans certains cas, cela a justifié un discours simplificateur :
391 puisque la culture est rentable, chacune des activités culturelles devrait être rentable ! Nous
392 réaffirmons que l'apport de nos activités est avant tout immatériel : on ne compte plus les œuvres qui
393 ont dépassé en importance symbolique la seule richesse matérielle créée, tandis que les recettes de
394 ces succès ne sont bien souvent pas prévisibles ni reproductibles.

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

399 Cette bataille pour l'émancipation revêt plusieurs aspects très divers qu'il faut défendre, promouvoir
400 et rénover. Elle passe par l'éducation artistique et culturelle au sein même de l'école publique,
401 intégrée dans ses programmes et les temps scolaires.

402 Elle passe par la diversité des personnes qui accèdent à la création, pour qu'elle soit représentative de
403 notre société.

404 Elle passe par la circulation des œuvres et la liberté de mouvement de celles et ceux qui y concourent.
405 Nous revendiquons a minima la délivrance des titres de séjour et des visas pour tous nos collègues
406 hors union européenne, et singulièrement pour ceux issus de pays peu développés et/ou en situation
407 de conflits.

408 Elle passe par l'affirmation par la confédération d'une démarche pour promouvoir le lien entre monde
409 du travail et activités culturelles, aussi bien que sportives.

410

411 1.1.5. L'ORGANISATION DU TRAVAIL

412

413 1.1.5.1. Revoir l'organisation du travail.

414 L'intensification du travail n'épargne pas nos métiers : des travailleurs subissent l'augmentation de la
415 pression sur la productivité, tandis que d'autres vivent l'inactivité forcée. Ce sont parfois les mêmes
416 qui alternent les deux situations, notamment les artistes et les techniciens intermittents du spectacle.
417 Nous revendiquons le temps pour effectuer le travail correctement et la reconnaissance de toutes les
418 périodes de travail.

419
420 La loi sur la présomption de salariat des artistes a permis de faire valoir des droits comme salariés tout
421 en réaffirmant l'autonomie de décision dans l'exercice du travail. Au-delà de cet exemple structurant,
422 nous revendiquons le droit à intervenir sur les processus de travail, le droit à participer aux décisions
423 concernant l'organisation de notre travail.

424

425 **1.1.5.2. Le partage du temps de travail et l'articulation travail / repos loisirs.**

426 Le partage du temps de travail, combattu par le patronat, d'autant plus quand nous obtenons le
427 maintien de la rémunération, est source de création d'emplois. Le temps de travail effectif en France
428 est dans la moyenne européenne contrairement aux légendes véhiculées par les adeptes du
429 « travailler plus ». Nous y opposons le « travailler toutes et tous ». Toutefois le débat lancé par la
430 confédération sur les 32 heures n'a que peu pris dans nos secteurs d'activité.

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

437

438 **1.2. L'EMPLOI**

439

440 **1.2.1. LE REGIME / LE STATUT D'EMPLOI**

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

447

448 **1.2.1.1. Le travail salarié / le travail faussement indépendant.**

449 La précarisation des travailleurs s'accroît avec l'élargissement du travail à la tâche. Le monde du
450 travail est en pleine mutation, créant un déséquilibre dans le financement de l'environnement sociale
451 des salariés.

452 Nous rencontrons de plus en plus de professionnels qui sont confrontés et subissent le travail à la
453 tâche sous statut de travailleur indépendant.

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

456

457

458 **1.2.1.2. La politique contractuelle dans nos secteurs.**

459 Les salarié.e.s des branches du spectacle vivant et enregistré sont confronté.e.s à la problématique
460 particulière de la précarité des emplois résultant des modes de création et d'une économie dominée

461 par un fonctionnement en « projets ». Cette réalité qui justifie l'existence d'un usage constant de
462 recourir au contrat à durée déterminée ne doit pas pour autant être de nature à justifier le recours
463 systématique aux contrats précaires et conduire à fermer les yeux sur les abus existants. La résorption
464 de la précarité, là où elle est possible, continue de guider l'action de la Fédération CGT du Spectacle
465 pour tous les salarié.e.s, quel que soit leur métier. Dans ce sens, la Fédération CGT du Spectacle et ses
466 syndicats sont favorables à l'encadrement conventionnelle ou légal des contrats à durée déterminée
467 dits « d'usage » successifs en conformité avec l'accord cadre européen du 28 juin 1999 sur les contrats
468 à durée déterminée, à la jurisprudence européenne et nationale.

469 S'agissant du contrat à durée indéterminée, la Fédération CGT du Spectacle souligne qu'il doit
470 demeurer un contrat protecteur pour les salarié.e.s. Ainsi, elle s'oppose au barème visant à définir le
471 barème d'indemnités auquel la ou le salarié.e peut prétendre devant les juridictions sociales en cas de
472 licenciement sans cause réelle ou sérieuse. Elle considère que ce barème prive indument la ou le
473 salarié.e de toute réparation intégrale de son préjudice.

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

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

482

483 **1.2.1.3. Les artistes « amateurs ».**

484 La question de l'emploi des artistes est une question centrale pour la Fédération CGT du Spectacle. La
485 loi LCAP a, en 2016, ouvert une brèche dans la présomption de salariat en donnant un cadre juridique
486 au recours à des artistes dits « amateur ». La Fédération CGT du Spectacle veillera à ce que les effets
487 de ce dispositif sur l'emploi et sur la création artistique soient mesurées et que le recours aux «
488 amateurs » n'a pas vocation à se substituer à l'emploi des artistes interprètes.

489

490 **1.2.2. LA POLITIQUE DE L'EMPLOI**

491

492 **1.2.2.1. Supprimer les plafonds d'emploi**

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

500

501 **1.2.2.2. Garantir l'emploi artistique au cœur des Centres Dramatiques Nationaux.**

502 Replacer la création comme cœur des missions des Centres Dramatiques Nationaux est un enjeu
503 considérable pour assurer sur les territoires un véritable service public du Théâtre. C'est également un
504 enjeu essentiel en termes d'emploi et de sens des métiers pour les personnels de ces établissements.
505 La Fédération CGT du Spectacle est donc cohérente à soutenir que les Centres Dramatiques Nationaux
506 doivent placer l'emploi direct d'artistes au cœur de leur politique et de leur fonctionnement. Avec les
507 personnels techniques et administratifs permanents de ces établissements, elle est le gage de la

508 continuité de l'activité en cas de changement de direction et est garant d'une politique de création sur
509 les territoires.
510

511 1.2.2.3. Les crédits d'impôt.

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

517 La Fédération CGT du Spectacle revendique :

518 - que les représentants des salariés puissent intervenir dans toutes les instances qui agissent sur les
519 entreprises et sur leurs emplois, du CSE au conseil d'administration, et s'exprimer ainsi sur
520 l'application des crédits d'impôt ;

521 - la mise en place de façon pérenne d'un comité de suivi d'évaluation de l'ensemble des aides
522 publiques et des exonérations de cotisations sociales dans nos secteurs d'activité.
523

524 1.2.2.4. Le FONPEPS.

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

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

536 Cela suppose pour chaque mesure, et à l'intérieur, chaque déclinaison de chaque mesure, de préciser
537 son coût pour l'ensemble du dispositif FONPEPS, et d'évaluer ses retombées chiffrées en terme
538 d'emploi ainsi que l'évaluation des économies réalisées de ce fait par le régime d'assurance chômage.

539 La Fédération CGT du Spectacle est également favorable à ce que les opérateurs du FONPEPS soient
540 proches des lieux de concertation et de décision de nos professions.

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

543 Par accord collectif de branche sur des catégories d'emploi cible : mise en place de mesures à
544 destination des musiciens et chanteurs des ensembles spécialisés, les chanteurs supplémentaires
545 engagés dans les maisons d'opéra, les artistes interprètes engagés à la saison par les structures de
546 production labellisée, artistes interprètes engagés à la production dans les compagnies.

547 - Par la contractualisation avec les collectivités territoriales pour résorber la précarité dans les
548 ensembles permanents et les maisons d'opéra.

549
550 - Une refonte des dispositif 1 et 2 du FONPEPS en supprimant la condition d'avoir été bénéficiaire des
551 annexes 8 et 10 pour proposer des CDI en lieu et place des CDD de longue durée pour les salariés du
552 film d'animation.

553
554 - Mise en place d'une mesure de soutien à l'embauche à l'évolution des assistants dans la post
555 production cinéma/audiovisuelle afin de renforcer leur présence la plus régulière possible d'assistants
556 en post production.
557

558 Plus largement, nous aurons à poursuivre nos réflexions pour proposer des mesures de maintien dans
559 l'emploi des séniors et des aidants familiaux, mais aussi envisager de mobiliser des sommes afin de
560 faciliter et financer les transitions professionnelles.

561

562 1.3. LA DEMOCRATIE SOCIALE

563

564 La Fédération CGT du Spectacle reconnaît la négociation collective, le droit d'expression, la
565 représentation collective des travailleurs.euse.s, et la possibilité de recourir à des actions collectives
566 pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève, le droit syndical comme des composantes
567 fondamentales de la démocratie sociale. Ce droit à la démocratie sociale doit être un droit garanti,
568 opposable et effectif pour toutes et tous les travailleurs.euse.s, quel que soit leur statut.

569

570 1.3.1. LA NEGOCIATION COLLECTIVE

571

572 1.3.1.1. La libre négociation collective.

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

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

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

590

591 1.3.1.2. Le monopole syndical.

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

600 L'implantation syndicale et, le cas échéant la désignation d'un délégué syndical, permettent
601 aujourd'hui de garantir le monopole syndical. Le renforcement de notre implantation syndicale est
602 donc une orientation prioritaire de la Fédération CGT du Spectacle. Outre les actions de renforcement
603 qui seront coordonnées par la commission vie syndicale, notre Fédération engagera une réflexion avec

604 ses syndicats pour adopter la structuration syndicale la plus efficiente pour permettre cette
605 implantation et répondre aux demandes des salarié.e.s sur les territoires.
606

607 **1.3.1.3. La représentativité syndicale.**

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

611 La représentativité principalement fondée sur une mesure d'audience situe les élections
612 professionnelles et des élections TPE comme des enjeux fondamentaux dont la Fédération CGT du
613 Spectacle prend toute la mesure. Elle travaillera donc à mener une campagne pour les élections TPE et
614 à développer, aux côtés de ses syndicats à la présentation de listes CGT lors des élections
615 professionnelles des entreprises de son champs.

616 Pour autant, la Fédération CGT du Spectacle réaffirme son attachement à un syndicalisme construit
617 sur la « démarche travail » qui replace la ou le travailleur.e comme acteur de la construction de ses
618 revendications collectives et de son émancipation.

619 Dans le cadre de sa vie syndicale, la Fédération CGT du Spectacle inscrit la « démarche travail » au
620 cœur de sa démarche revendicative et de sa politique de vie syndicale.
621

622 **1.3.2. LE DROIT ET LA LIBERTÉ D'INTERVENTION, D'EXPRESSION DE LA/DU SALARIÉ.E**

623

624 **1.3.2.1. Les élections professionnelles.**

625

626 **1.3.2.1.1. Les élections TPE.**

627 La réforme de la représentativité syndicale de 2008 avait fait l'impasse sur la démocratie sociale dans
628 les TPE. En 2010, cette situation était partiellement corrigée avec la mise en place d'élections sociales
629 spécifiques pour permettre aux salariés des TPE de faire connaître leurs préférences syndicales. Le
630 dispositif n'est pas pour autant satisfaisant puisque les critères de détermination de l'électorat privent
631 une grande partie des salarié.e.s de la possibilité de s'exprimer en participant à ce vote. En effet, le
632 critère aujourd'hui retenu pour faire partie de l'électorat est celui d'avoir travaillé au mois de
633 décembre de l'année précédant l'année de l'élection, ce qui s'avère problématique pour les salarié.e.s
634 intermittent.e.s.
635

636 La Fédération CGT du Spectacle revendique donc la suppression de ce critère et demande à ce que
637 tous les salarié.e.s puissent être électeurs pour cette élection dès lors qu'ils ont travaillé dans une TPE
638 au cours de l'année précédant celle de l'élection.
639

640 **1.3.2.1.2. Le CSE.**

641 Les ordonnances Macron ont généralisé la fusion des instances représentatives du personnel avec des
642 conséquences très concrètes : suppression d'un CHSCT pouvant agir en justice, réduction des moyens
643 des élus titulaires et suppléants, professionnalisation des élus, transfert d'une partie du budget dédié
644 aux expertises aux activités sociales et culturelles, dilution des questions de santé et sécurité au travail
645 ; autant de régressions qui justifient que la CGT soit particulièrement à l'offensive, au plus près des
646 salarié.e.s, dans la négociation des protocoles d'accords électoraux et accords d'entreprises instituant
647 les CSE. Les élections professionnels étant un élément du rapport de force, la Fédération CGT
648 Spectacle travaillera à permettre de meilleures synergies communes entre ses syndicats pour
649 rencontrer les salarié.e.s, les impliquer, s'implanter et se renforcer dans les entreprises.
650

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

659
660 Elle travaillera, au sein de son DLAJ à la construction de revendication commune pour faciliter la
661 possibilité des salarié.e.s précaires de son champ à participer à des élections professionnelles et à être
662 éligible dans les entreprises.

663

664 1.3.2.2. L'émancipation des salarié.e.s.

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

672

673 1.4. LA FORMATION

674

675 La question de la formation professionnelle est, à plusieurs titres, un enjeu fort dans notre champ
676 fédéral. Nos secteurs d'activité très attractifs attirent en effet des hommes et des femmes qui
677 apprennent leur métier « sur le tas », et n'acquièrent de qualifications qu'au cours de leur parcours
678 professionnel. La formation est également, pour un certain nombre de salariés, d'acquérir de
679 nouvelles compétences ou qualifications, afin de pouvoir évoluer professionnellement. D'autres
680 salariés, plus particulièrement les danseurs, circassiens et les techniciens, ne peuvent plus exercer
681 leurs métiers à partir d'un certain âge pour des raisons physiques, et ont besoin de se reconverter afin
682 de pouvoir embrasser une nouvelle carrière professionnelle. Or, la dernière réforme de la formation
683 professionnelle a bouleversé considérablement les dispositifs et les mécanismes de la formation
684 professionnelle. Les spécificités de carrière ne sont plus prises en compte, les fonds disponibles pour
685 la formation des salariés, particulièrement dans les entreprises de 50 salariés et + vont être
686 considérablement réduits. Nous avons donc à inventer et réinventer, afin que tous les salariés de nos
687 secteurs puissent bénéficier d'une formation de qualité tout au long de leur carrière, qu'ils soient
688 intermittents, permanents ou artistes auteurs, qu'ils travaillent dans une grande ou une petite
689 entreprise et quelle que soit la profession qu'ils exercent...

690

691 1.4.1. LA FORMATION COMME RECONNAISSANCE DU TRAVAIL

692

693 La formation professionnelle peut-être perçue – et plus particulièrement par les salariés permanents –
694 comme étant subie et comme étant au seul profit de l'entreprise. Le développement des obligations
695 liées à la sécurité, et conséquemment, des formations obligatoires liées à ces risques en est la plus
696 parfaite illustration. Dans un grand nombre d'entreprises de nos secteurs, on ne forme plus les
697 salariés permanents à leurs métiers et on ne leur permet pas de faire face à leurs évolutions ! Alors

698 que la révolution numérique n'est plus un spectre, mais est bien rentrée dans la réalité d'un très grand
699 nombre de salariés, alors que les métiers évoluent, nous ne pouvons laisser la question de la
700 formation dans les mains des seules directions. Nous devons réinvestir ce champ revendicatif, former
701 des militants et outiller les élus afin qu'ils prennent davantage en main cette problématique dans leurs
702 mandats. Un nouveau dispositif, l'Action de Formation en Situation de Travail doit être investi et
703 travaillé par notre future direction fédérale. Il nécessite d'être encadré, afin de ne pas être une action
704 réduite à peau de chagrin, remplissant les obligations légales de moins en moins contraignantes des
705 entreprises. Il peut, par contre et dès lors qu'il est bien encadré, être un formidable outil de réflexion
706 en interne sur le travail et sa valeur, la façon dont l'équipe travaille et sur la transmission du geste
707 professionnel. Nos secteurs ont une tradition historique proche du compagnonnage et de
708 l'apprentissage, et nombreux ont été formés « sur le tas », en situation de travail. La formalisation de
709 cet acte et la réflexion qu'elle engendrera en interne pourra nous aider à faire avancer la
710 reconnaissance du travail au sein des équipes, et nous aider à agir sur la manière dont le travail est
711 effectué ainsi que son organisation, à réfléchir le collectif de travail... Afin de parvenir à des actions de
712 qualité, nous aurons à porter ces débats auprès des organismes de formation de nos secteurs,
713 particulièrement ceux où nos syndicats ont des représentants aux conseils d'administration.

714

715 1.4.2. LA QUALIFICATION ET SA RECONNAISSANCE

716

717 La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » enfonce le clou de la favorisation des
718 compétences au profit des qualification. Cette tendance lourde, portée par le patronat et l'ensemble
719 des gouvernements libéraux européens, induit un nouveau modèle libéral du travail rémunérant à la
720 tâche des emplois précaires et mobilisant des ressources données pour une situation données. Le
721 « tout compétences », c'est le risque de créer les nouveaux tacherons du 21ème siècle, qui ne seront
722 formés qu'à une fonction dans une entreprise et qui ne sera pas exportable ailleurs dans la branche.
723 Nous sommes loin de la reconnaissance des métiers, de l'ancienneté, de l'expérience, de l'autonomie,
724 de la référence à un diplôme de l'éducation nationale qui sont induites par la qualification. Nous
725 sommes loin de la responsabilité des entreprises d'une même branche sur la mobilité des salariés.
726 Continuer à porter la reconnaissance des qualifications, dans les conventions collectives et dans les
727 entreprises nous permettra de défendre nos métiers, la qualité du travail et des productions.
728 Nous devons par ailleurs veiller à ce que les Certificats de Qualification Professionnelle créés dans les
729 branches ne viennent concurrencer des diplômes existants.

730

731 1.4.3. INVENTER DE NOUVEAUX DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

732

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

745

746 1.4.4. TRAVAILLER ENSEMBLE POUR PRÉSERVER NOS OUTILS

747

748 Même s'il conserve le même nom, l'OPCO Afdas n'est plus le fonds d'assurance formation, puis l'OPCA
749 que nous avons construit depuis 1973. Tout en restant à peu près cohérent, son champ a
750 profondément évolué en intégrant de nouvelles branches intégrées à d'autres champs fédéraux dans
751 la CGT. Ainsi, ce sont aujourd'hui 6 fédérations, ainsi que le SNJ-CGT qui interviennent à plus ou moins
752 grande échelle sur le champ Afdas : Spectacle, Filpac, Commerce et services, FAPT, FERC, FNAF.
753 Parallèlement, l'influence de la CGT au CA s'est réduite, au regard de la représentativité moins forte
754 de notre organisation dans les nouvelles branches intégrées à l'OPCO. Nous ne pouvons plus, par
755 ailleurs, représenter la diversité et l'intégralité de nos champs fédéraux au sein du CA. Nous avons
756 donc à travailler davantage ensemble, d'abord fédéralement, afin de faire circuler l'information,
757 débattre et proposer en s'appuyant sur les réalités professionnelles des syndicats. Nos représentants
758 au CA ne peuvent plus porter uniquement les paroles de leurs branches. Nous aurons également à
759 nous coordonner, à échanger et construire avec les autres fédérations, afin de travailler à défendre
760 ensemble les salariés de nos différents secteurs.

761

762 1.5. LES DROITS SOCIAUX

763

764 1.5.1. LA SÉCURITÉ SOCIALE

765

766 1.5.1.1. Le nouveau statut du travail salarié (NSTS).

767 La CGT revendique la création d'un NSTS et d'une sécurité sociale professionnelle visant à
768 l'émancipation, à la transformation sociale et se posant comme une alternative au libéralisme. Il s'agit
769 pour la CGT de proposer une démarche revendicative qui remette en cause le rapport capital/travail.
770 Le NSTS doit permettre à chaque salarié.e, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière
771 professionnelle, de disposer de droits cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à
772 l'autre, d'une branche à l'autre, opposables à tout employeur. Ces droits individuels sont notamment
773 le droit à l'emploi et à percevoir un salaire digne, le droit à une progression de salaire dans le respect
774 d'une échelle de salaire, le droit à la formation professionnelle et à la reconnaissance des
775 qualifications professionnelles, le droit à la protection sociale, le droit d'accès à la culture et aux
776 activités sociales et culturelles pour toutes et tous, ou encore le droit à la démocratie sociale. Ces
777 droits individuels reposent sur un socle commun de droits interprofessionnels garanti collectivement
778 amélioré par les conventions collectives dans le respect de la hiérarchie des normes et du principe de
779 faveur. Dans nos branches, la nécessité de garantir des droits transférables et progressifs, garantis
780 collectivement, aux salarié.e.s d'une entreprise à l'autre se pose comme une réponse nécessaire à
781 l'intermittence de l'emploi et au travail précaire, à la pluralité des statuts et à la forte mobilité des
782 salariés entre les branches professionnelles. Le NSTS est plus largement une réponse juste et
783 adéquate à la précarité croissante que subisse l'ensemble des travailleurs.euse.s.

784

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

789

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

793

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

797

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

801

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

805

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

818

819 **1.5.1.2. La sécurité sociale professionnelle**

820 La Fédération CGT du Spectacle réaffirme que les travailleur.euse.s créent par leur travail la valeur
821 économique. A ce titre, leur salaire doit leur permettre d'assurer un moyen digne de leur existence,
822 doit être socialisé et légitime leur place dans la gouvernance de la sécurité sociale et de l'assurance
823 chômage. La mise en place d'une protection sociale nouvelle, ayant une visée progressiste et
824 émancipatrice en assurant à toutes et tous des moyens d'existence dignes est le projet de la sécurité
825 sociale professionnelle tel que le perçoit la CGT. Elle s'inscrit dans une orientation totalement opposée
826 aux dernières réformes qui ont été conduites par le gouvernement.

827

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

836

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

841

842 **1.5.1.3. Les prestations sociales**

843 A ce jour, la sécurité sociale telle que nous la connaissons ne répond que partiellement à la
844 précarisation de l'emploi. Malgré les améliorations des conditions d'ouverture de droits en matière
845 d'indemnités journalières de maladie, maternité, invalidité et de congé de paternité obtenues en
846 2015, des problèmes subsistent en matière de prestations sociales pour les salariés intermittents.
847 Ainsi, les congés spectacle ne sont que partiellement pris en compte dans les ouvertures et le calcul
848 des droits à l'indemnité journalière. Le caractère complexe des dossiers rend difficile leur examen et
849 l'absence d'un pôle d'expertise des CPAM quant à l'analyse des dossiers des intermittents a pour
850 conséquence d'exposer les bénéficiaires à des délais de traitement de leur dossier inacceptables.

851

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

856

857 La Fédération CGT du spectacle revendique donc toutes mesures permettant de rendre effectives les
858 prestations sociales des salarié.e.s de nos secteurs et des artistes auteur.e.s, notamment :

859 - la création d'un pôle d'expertise au sein d'une CPAM dédié pour instruire les dossiers des
860 intermittents et des artistes auteurs.

861 - l'abaissement des seuils d'ouverture de droits pour les artistes auteurs à 600 fois la valeur horaire
862 moyenne du salaire minimum de croissance.

863 - la prise en compte effective des Congés Spectacles pour l'ouverture et le calcul des indemnités
864 journalières.

865

866 **1.5.2. LES CONGES SPECTACLES**

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

870

871 **1.5.3. LES RETRAITES**

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

878

879 Dans la logique des principes fondateurs de la sécurité sociale, la CGT défend un système par
880 répartition, à prestations définies, assis sur un principe de solidarité intergénérationnel et financé par
881 la cotisation sociale sur l'intégralité du salaire. Elle revendique un taux de remplacement minimum de
882 75% sur salaire brut et en aucun cas inférieur au SMIC, un droit à la retraite pour tous les salariés à 60
883 ans, l'indexation de la pension sur le salaire moyen, un droit de départ à la retraite anticipé en cas de
884 travaux pénibles.

885

886 Le combat pour une retraite décente dans nos professions est plus que jamais d'actualité. Les
887 carrières discontinuées, la faible progression des salaires et les inégalités entre les femmes et les
888 hommes conduisent de nombreux travailleur.euse.s à ne bénéficier que du minimum contributif au
889 moment de la liquidation de la retraite. La Fédération CGT du Spectacle sera donc particulièrement

890 vigilante et se mobilisera contre tous les effets néfastes que la réforme pourrait générer à l'encontre
891 des professionnel.le.s du spectacle vivant et enregistré, de l'animation, du sport, et des acteurs du lien
892 social et familial.

893

894 La Fédération CGT Spectacle revendique en particulier :

895 - l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que toute mesure tendant à corriger les
896 inégalités ;

897 - la suppression de l'abattement pour frais professionnels qui grève les retraites des artistes et
898 techniciens du spectacle ;

899 - la préservation des régimes spéciaux de la Comédie Française et de l'Opéra National de Paris ;

900 - la préservation de la mission confiée à Audiens en matière de gestion des retraites complémentaires
901 des salariés du spectacle tout en construisant les conditions d'une convergence avec les artistes
902 auteurs ;

903 - la conservation des règles de prise en compte des périodes de chômage indemnisées dans le calcul
904 des annuités et des pensions ;

905 - la préservation de l'action sociale des caisses de sécurité sociale et de retraite complémentaire.

906 - l'assujettissement des allocations spécifiques de solidarité des intermittents aux cotisations de
907 retraites complémentaires.

908

909 1.5.4. L'ASSURANCE CHOMAGE

910

911 1.5.4.1. Le droit à l'indemnisation du chômage.

912 Le Gouvernement affirme que la réforme du financement de l'assurance chômage (par la suppression
913 de la cotisation salariale et l'augmentation de la CSG) modifierait la nature du régime, réinterrogerait
914 donc la place des « partenaires sociaux » quant à la gouvernance du régime et justifierait une nouvelle
915 définition des règles d'indemnisation et de l'intervention de l'Etat. En arrière-plan, le gouvernement
916 avec la duplicité du patronat entend sortir progressivement du système assurantiel jusqu'alors établi
917 et tente d'ouvrir la voie aux assurances privées volontaires payées par chaque salarié pour répondre
918 au risque de privation d'emploi.

919

920 Suite aux annonces du 18 juin, le gouvernement met à mal l'existence même de l'assurance chômage,
921 avec un relèvement du seuil d'accès et un durcissement des conditions.

922

923 La Fédération CGT du Spectacle tient à rappeler les principes fondateurs selon lesquels l'assurance
924 chômage – que ce soient les régimes généraux et annexes spécifiques – devrait s'organiser.

925

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

931

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

935

936 Plus que jamais, nous devons batailler solidairement avec toute la Cgt contre la casse de l'assurance
937 chômage, alors que nos adversaires se préparent déjà à attaquer les annexes 8 et 10.

938

939 **1.5.4.2. La négociation spécifique des intermittents du spectacle.**

940 La négociation spécifique des salariés intermittents spectacle, gagnée en 2015 grâce aux mobilisations
941 successives des professionnel.le.s, place les organisations salariales et patronales des branches du
942 spectacle dans une position de responsabilité particulière. Néanmoins, les économies toujours plus
943 importantes exigées par le patronat et certaines organisations syndicales au niveau interprofessionnel,
944 mettent en cause la capacité même de nos secteurs à définir des règles spécifiques d'indemnisation
945 des intermittents du spectacle et assurer leur retranscription au sein de la réglementation d'assurance
946 chômage.

947
948 La Fédération CGT du Spectacle rappelle son attachement à la négociation spécifique des règles
949 d'indemnisation du chômage des salariés intermittents du spectacle. Elle revendique que l'État arbitre
950 les situations de désaccords résultant de la lettre de cadrage produite au niveau interprofessionnel.
951 Elle demande également que l'État assure au Comité d'expert les moyens de sa mission avant et après
952 la négociation spécifique pour garantir la loyauté de ces négociations.

953

954 **1.5.4.3. Améliorer les droits à l'indemnisation chômage des salariés intermittents**
955 **du spectacle.**

956 Les organisations syndicales et patronales du spectacle ont conclu un accord professionnel le 21
957 janvier 2019 précisant et apportant des améliorations de l'accord du 28 avril 2016 (prise en compte
958 des périodes de congés maladie, clarification de l'ordre d'application des différentes franchises et
959 différés, etc.). A l'heure où sont écrites ces lignes le gouvernement ne s'est pas prononcé en faveur de
960 la reprise de cet accord et des mesures transversales au régime général risquent d'amputer
961 l'indemnisation chômage des artistes et techniciens du spectacle.

962

963 Dans ce contexte, la Fédération CGT du Spectacle revendique notamment :

964

965 - la transcription intégrale de l'accord du 21 janvier 2019 dans la réglementation spécifique
966 d'indemnisation chômage des artistes et techniciens intermittents du spectacle ;

967 - l'obtention d'un date anniversaire fixe pour l'examen des droits, à l'exception des périodes de
968 suspension du contrat de travail, quel que soit la date de fin du contrat de travail. L'examen des droits
969 doit pouvoir se faire dès le 1er jour chômé après date d'anniversaire. Un contrat en cours ne doit pas
970 bloquer l'examen du dossier par Pôle Emploi ;

971 - un mode de calcul des jours travaillés servant à déterminer le nombre de jours de franchise congés
972 payés pour pouvoir compter des périodes de travail inférieures à une journée, telle que 1 journée = 8
973 heures ;

974 - un mode de calcul du nombre de jours travaillés théorique ne pénalisant pas les salariés dont les
975 périodes de travail sont très concentrées.

976 - de remplacer « 10 » par « 12 » le diviseur permettant de déterminer le nombre de jours travaillés
977 théorique pour les artistes ;

978 - de laisser le choix au salarié intermittent au moment de son ouverture de droits d'appliquer ou non
979 la proratisation des franchises ;

980 - la fin pour les techniciens de la surévaluation de la franchise congés payés qui s'applique lorsqu'un
981 salarié travaille à cheval sur deux jours (nuits).

982

983 **1.5.5. LE HANDICAP**

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

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

993
994 La Fédération CGT du Spectacle revendique le développement de « missions handicap » dans chacune
995 de ses branches professionnelles à destination des salarié.e.s et des artistes auteurs en situation de
996 handicap ou rencontrant des problèmes de santé.
997

998 **1.5.6. LES AIDANTS**

999 Les aidants familiaux rencontrent des problématiques financières, juridiques, psychologiques qui
1000 justifient un accompagnement particulier. La question du maintien ou du retour à l'emploi, en
1001 particulier dans les professions fortement marquée par la discontinuité de l'emploi, est au cœur de ce
1002 sujet et nos secteurs doivent se mobiliser pour apporter une réponse aux salarié.e.s se trouvant dans
1003 cette situation.

1004
1005 La Fédération CGT du Spectacle revendique la mise en place dans le cadre du Fonpeps d'une aide
1006 financière à destination des aidants familiaux. La CGT spectacle revendique la mise en place de
1007 services publics adaptés à cette situation générale, comme aux particularités de l'exercice de nos
1008 métiers.
1009

1010 **1.5.7. LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

1011 1012 **1.5.7.1. Pour un guichet unique de la prévention des risques professionnels du** 1013 **spectacle et des médias.**

1014 Une nouvelle réforme structurelle du système de santé au travail est attendue pour l'année 2019. Le
1015 gouvernement s'oriente vers la création d'un « guichet unique » dans chaque région en charge de
1016 toute la politique de prévention des risques professionnels. Ce guichet unique réunirait tous les
1017 acteurs existants, y compris les centres de santé au travail. Cette réforme qui suit une logique de
1018 rationalisation ne semble pas prendre en compte le travail pertinent réalisé par les branches
1019 professionnelles. Pourtant, dans le secteur du spectacle et des médias, nous disposons d'un outil de
1020 prévention des risques professionnels efficace, le CMB (centre médical de la bourse) adapté d'une
1021 part au particularisme de l'exercice des métiers (artistes, ouvriers et techniciens du spectacle) et à
1022 l'intermittence de l'emploi, qui permet de mettre le sujet de la prévention des risques professionnels
1023 au cœur même de l'exercice des métiers. La Fédération CGT du Spectacle entend donc renforcer cet
1024 outil.

1025
1026 Dans le cadre de la réforme à venir, la Fédération CGT du Spectacle revendique :
1027 - de pérenniser le CMB comme guichet unique du spectacle et des médias pouvant conduire une
1028 politique de prévention dans les secteurs du spectacle et des médias adaptés au particularisme de
1029 l'exercice des métiers (artistes, ouvriers et techniciens du spectacle) et à l'exercice discontinu de
1030 l'emploi.
1031 - d'obtenir un agrément national du CMB pour l'ensemble des salarié.e.s du spectacle (intermittents
1032 et permanents) ;
1033 - de renforcer les coopérations entre Audiens/CMB/AFDAS pour développer des guichets sur le
1034 territoire.
1035

1036 Plus largement, la Fédération CGT du Spectacle rappelle que le Travail doit être le point de départ de
1037 la démarche revendicative en matière de santé au travail. Lors du prochain mandat, la Fédération CGT
1038 du Spectacle aura à accompagner ses syndicats pour œuvrer à la construction d'espaces de
1039 discussions entre les salarié.e.s de nos secteurs afin de s'inscrire dans une démarche permettant à
1040 chacune et chacun de se réemparer de son pouvoir d'agir.

1041

1042 **1.5.7.2. Les CSHCT de branche.**

1043 La fusion des instances représentatives du personnel au sein du Comité social et économique a
1044 conduit à la suppression des CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Les
1045 salariés se trouvent donc privés d'une instance dotée de son autonomie de fonctionnement sur les
1046 conditions d'exercice et l'organisation du travail. Leur droit d'expression direct et collectif s'en trouve
1047 fragilisé. Dans nos branches composées principalement par de très petites entreprises, les questions
1048 de la sécurité et des conditions de travail ont du mal à être abordées par les salariés, en particulier
1049 lorsqu'il n'existe pas d'instance représentative du personnel dans l'entreprise.

1050

1051 La Fédération CGT du Spectacle est favorable à la mise en place au niveau de chaque branche
1052 professionnelle d'une instance mutualisée ayant des prérogatives en matière de sécurité et de
1053 conditions de travail.

1054

1055 **2. LA DIVERSITE CULTURELLE / LE DROIT À LA CULTURE / LES SERVICES PUBLICS**

1056 **2.1. LES DROITS À LA CULTURE**

1057 Longtemps présentée comme un objectif lié à l'idéal républicain, la démocratisation culturelle est de
1058 plus en plus contestée comme base des politiques publiques.

1059 L'individualisme qui mine les sociétés occidentales contemporaines n'épargne pas non plus le champ
1060 culturel.

1061 L'idée selon laquelle l'accès aux œuvres et aux pratiques artistiques est un moyen d'émancipation qui
1062 doit être garantie à tous est remis en cause.

1063 Le Pass-culture voulu par le président de la République substitue l'accès aux biens et services culturels
1064 à une politique publique. Au passage on fait disparaître le rôle de médiateur dévolu aux artistes et aux
1065 professionnels qui est pourtant nécessaire pour atteindre celles et ceux qui sont les plus éloignés de la
1066 chose culturelle.

1067 Parallèlement, les tenants des droits culturels mettent un peu vite aux oubliettes les progrès des
1068 décennies passées comme le travail réalisé un peu partout par le service public de la culture pour
1069 imposer un relativisme insupportable. Le droit légitime à la prise en compte de la diversité culturelle
1070 ne peut être le prétexte d'un relativisme qui laisse au passage le champ libre à toutes les postures
1071 identitaires. Si les citoyens et les citoyennes ont le droit de décider des politiques publiques menées
1072 en leur nom et à leur profit, cela ne peut signifier les assigner à résidence dans le triste périmètre de
1073 ce qui leur serait déjà proche.

1074 Le temps des politiques culturelles d'intérêt général n'est pas derrière nous, il est plus que jamais une
1075 des conditions de la démocratie dans un pays où l'extrême droite et le populisme font des scores
1076 électoraux très inquiétants.

1077 On se désespère de constater que la mise en avant du concept d'éducation artistique et culturel
1078 continue servir de cache-sexe d'une politique qui réserve la pratique des arts vivants à une minorité
1079 des enfants et des adolescents.

1080 Nous continuerons donc à nous battre pour des politiques publiques de démocratisation culturelle à
1081 destination de l'ensemble de la population.

1082

1083 **2.2. LA DIVERSITÉ CULTURELLE FACE AU CAPITALISME**

1084 La volonté de conquête du secteur marchand des industries culturelles et du divertissement semble
1085 sans limites. Les entreprises et groupes nationaux ou internationaux dont la puissance n'a jamais été
1086 aussi importante en termes économiques comme en termes de prescription pour une part très
1087 importante de la population font peser un risque grave d'uniformisation des goûts, des choix et des
1088 pratiques.

1089 Les politiques publiques menées, comme les dispositifs nationaux tels que les quotas, les fonds de
1090 soutiens, les régulations par la loi de l'activité qui, depuis des décennies, ont fait la preuve de leur
1091 pertinence et de leur utilité, ne semblent plus en mesure d'endiguer le phénomène.

1092 Nous devons imposer de nouvelles régulations, que ce soit à l'occasion de l'adoption annoncée de la
1093 loi sur l'audiovisuel, celle sur le Centre National de la Musique ou celle qui transposera la directive dite
1094 « droit d'auteur ».

1095 Le principe selon lequel les entreprises qui exploitent les contenus doivent participer au financement
1096 de la création doit être réaffirmé, notamment pour celles dont le siège est à l'étranger. Tout comme
1097 elles doivent verser des droits pour tous les contenus qu'elles exploitent et verser des impôts en
1098 France pour tous les bénéfices qu'elles réalisent dans notre pays.

1099

1100 **2.3. LA LUTTE CONTRE LA CONCENTRATION / RÉGULATION PUBLIQUE**

1101 La concentration financière, la constitution d'entreprises ou de groupes nationaux ou internationaux,
1102 les parts de marché qu'ils réalisent constituent une nouvelle étape du développement de l'économie
1103 capitaliste dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, des médias, de l'internet et du spectacle
1104 vivant.

1105 Les conséquences économiques, sociales, mais aussi culturelles ou politiques, de ce phénomène sont
1106 aussi inquiétantes pour les travailleurs que nous sommes que pour la démocratie même.

1107 Nous revendiquons une régulation de l'activité de ces entreprises de la part des pouvoirs publics. Elle
1108 doit aboutir au démantèlement des groupes ou entreprises dont les parts de marché aboutissent à
1109 des conditions de monopole et d'influence insupportables. L'exercice de tous les métiers de la chaîne
1110 de la création par une même entreprise ou un même groupe doit être interdit ou drastiquement
1111 limité.

1112

1113 **2.4. LES SERVICES PUBLICS / L'AUDIOVISUEL PUBLIC**

1114 L'existence de service public répond au double impératif de démocratisation et de diversité artistique
1115 ou culturelle.

1116 Ses budgets doivent être proportionnés aux missions et aux défis artistiques, culturels et
1117 démocratiques que la société affronte, c'est à dire qu'ils doivent augmenter pour répondre aux
1118 besoins de la population.

1119 Notamment, la dérive de ces dernières décennies tendant à développer toujours plus l'emploi
1120 précaire au sein des services publics ou des entreprises subventionnées doit être enrayée. Les
1121 professionnels n'ont pas à faire les frais des restrictions budgétaires de l'Etat ou des collectivités
1122 territoriales, d'autant plus quand on sait les retombées de l'explosion de la précarité dans nos secteurs
1123 sur les comptes de l'assurance chômage.

1124

1125 Un grand nombre de transformations traversent l'Audiovisuel en général et l'Audiovisuel public en
1126 particulier en lien avec la révolution numérique : numérisation de la fabrication, de la distribution des
1127 programmes et maintenant de leur consommation avec la délinéarisation et l'arrivée sur le marché
1128 français des GAFAN (Google, YouTube, Apple, Facebook, Amazon et Netflix). Avec en perspective le
1129 vieillissement du modèle de la télévision linéaire, et la disparition programmée de la Télévision
1130 Numérique Terrestre (TNT).

1131 A l'heure du « partout, tout le temps et sur tous les supports », la place du service public, son rôle, ses
1132 missions et son périmètre doivent être redéfinis et renforcés.

1133 Nous revendiquons un grand service public de l'audiovisuel (entreprises financées majoritairement par
1134 de l'argent public) qui ne soit pas le simple vecteur d'un plan d'économies d'échelles mais traduise
1135 l'ambition de développement d'un audiovisuel public fort financé de façon adéquate et pérenne.
1136 Nous affirmons la nécessité d'un audiovisuel public puissant présent sur tous les supports et sous tous
1137 les formats, seul à même de garantir la diversité de l'information et la satisfaction des besoins
1138 démocratiques et culturels de l'ensemble des citoyen(nes) de notre pays, face à la concentration
1139 grandissante des médias et à la mainmise des intérêts privés sur l'information, la création et le
1140 divertissement.
1141 Plus que jamais, devant la montée du populisme et de l'intolérance en France et en Europe, les
1142 missions fondamentales de l'audiovisuel public sont d'actualité : informer, éduquer, distraire ; et cela
1143 en toute indépendance vis à vis des pouvoirs et des lobbies. L'information ne peut être partisane. La
1144 culture doit être accessible à toutes et à tous.
1145 Nous nous battons contre les projets de restructurations qui, au nom de la révolution numérique et
1146 de l'évolution des métiers ne visent qu'à multiplier les plans d'économies et de suppressions
1147 d'emplois qui affaiblissent l'audiovisuel public.
1148 Par ailleurs, l'internalisation de la production et de la fabrication pour les groupes audiovisuels est
1149 essentielle. Les éditeurs doivent pouvoir détenir les droits des programmes qu'ils financent s'ils
1150 veulent survivre, et recourir à leur guise à leurs moyens de fabrication interne. Ils doivent pouvoir ainsi
1151 maîtriser leur approvisionnement et imposer leurs choix éditoriaux. À cette fin, nous demandons
1152 l'abrogation de la partie des décrets Tasca qui empêchent ce développement et une refonte des
1153 relations entre les éditeurs et les producteurs privés.
1154 Les salarié-es du service public de l'audiovisuel doivent bénéficier d'une convention collective
1155 intégrant les meilleurs accords des entreprises du secteur.
1156 Pour remplir ses missions, le service public de l'audiovisuel doit être assuré d'un financement
1157 indépendant, adéquat et pérenne, principalement par la contribution à l'audiovisuel public
1158 (anciennement redevance) fléchée et réévaluée régulièrement.
1159 Quel que soit son mode de perception, la réforme de cette contribution doit permettre d'élargir son
1160 assiette à tous les terminaux (TV, Smartphones, tablette) pour assurer un financement de l'audiovisuel
1161 public à la hauteur des enjeux et des défis auxquels il doit et devra faire face aujourd'hui et demain.
1162

1163 3. LES LIBERTÉS PUBLIQUES

1164

1165 3.1. QUELLE ALTERNATIVE AU « DUEL » LIBÉRAUX/EXTRÊME DROITE

1166 La Fédération CGT spectacle dénonce les politiques libérales et de dérégulation du gouvernement
1167 s'accompagnant systématiquement de mesures, intimidations, lois, tentatives de lois autoritaires,
1168 liberticides et antis démocratiques faisant le lit des thèses de l'extrême droite.
1169

1170 3.2. L'INFORMATION

1171 La Fédération CGT spectacle s'oppose aux tentatives du pouvoir de museler l'information et défendra
1172 la protection des sources, ainsi que l'indépendance malmenée des organes de presse et d'information
1173 audiovisuelle privés ou publics enfermés comme jamais dans des concentrations capitalistiques.

1174

1175 3.3. LA CENSURE

1176 La Fédération CGT spectacle se prononce pour la liberté de création et contre toute censure d'où
1177 qu'elle vienne. Elle contribuera à favoriser les réflexions et débats comme « "l'appropriation
1178 culturelle » par exemple entre les mouvements de colonialistes et universalistes et continuera de
1179 participer en tant que membre à l'observatoire de la liberté de création de la ligue des droits de
1180 l'homme.

1181

1182 **3.4. LA RÉPRESSION CONTRE LES MANIFESTANTS, LOI « ANTI-CASSEURS »**

1183 La Fédération CGT spectacle dénonce et s'oppose aux lois de circonstances, aux violences policières
1184 dont le principal objectif est de réduire les libertés publiques et en particulier celles de contester et de
1185 manifester qui sont mises à mal par la loi "anti casseurs" et qui porte un coup dur à la démocratie en
1186 utilisant des outils qui ne garantissent plus la séparation des pouvoirs « judiciaire et administratif ».

1187

1188 **4. EUROPE / INTERNATIONAL**

1189

1190 **4.1. LES INTERNATIONALES**

1191 De plus en plus, les lois qui nous gouvernent ne sont que les transpositions de règlements et de «
1192 directives » prises ou votées au niveau européen et le monde de la Culture et des Médias n'y échappe
1193 pas : directive : « Service Média Audiovisuel SMA », directive « Droits d'auteurs », etc. Il est donc
1194 crucial que notre activité syndicale ne s'arrête pas aux frontières de l'hexagone et s'étende en Europe
1195 et dans le Monde. Le syndicalisme international a toujours été au cœur de l'activité de la CGT.

1196 Nous devons donc renforcer et développer notre travail au sein des Internationales et du dialogue
1197 social européen. Trop souvent, ce travail ne repose que sur quelques camarades dont l'expérience,
1198 lorsqu'ils doivent interrompre leurs mandats, est souvent perdue du fait d'un manque
1199 d'investissement de camarades plus jeunes en mesure de poursuivre ce travail et de consolider les
1200 éventuelles positions et la reconnaissance acquises au sein des diverses Internationales auxquelles
1201 nous sommes affiliées (MEI, FIA, FIM). Nous devons donc encourager nos militantes et nos militants à
1202 s'investir plus avant dans le travail syndical international et les former à ces enjeux cruciaux.

1203 Cela passe par une participation accrue de nos syndicats fédérés à l'activité et aux instances
1204 statutaires de nos fédérations Internationales et une meilleure coordination de leurs actions.

1205 En ce qui concerne UNI MEI Global Media (Media International and Arts) la CGT est reconnue aussi
1206 bien dans le Spectacle Vivant que dans l'Audiovisuel comme un affilié important ce qui nous permet
1207 d'occuper deux postes stratégiques au Comité Exécutif d'EURO MEI (région Europe d'UNI MEI) : un
1208 pour le Spectacle Vivant par le SYNPTAC-CGT et un pour l'audiovisuel par le SNRT-CGT Audiovisuel.
1209 Nous occupons également le poste de Président d'EURO MEI. Nous devons consolider cette présence
1210 active qui nous permet d'influer sur les décisions prises au niveau européen dans nos secteurs.

1211 De même nous devons renforcer notre présence et notre participation au sein des deux dialogues
1212 sociaux européens où nous sommes présents dans le Spectacle Vivant et l'Audiovisuel et où sont
1213 abordés des questions aussi importantes que l'égalité femme/homme, la formation et les
1214 compétences ; les grandes mutations technologiques liées à nos secteurs, la santé et la sécurité au
1215 travail, etc.

1216

1217 Même si l'activité internationale semble souvent éloignée des préoccupations des salariés, la
1218 globalisation et l'intégration européenne doivent conduire nos syndicats à être toujours plus présents
1219 au sein des fédérations internationales. En effet c'est bien l'investissement humain que nous pouvons
1220 leur apporter qui est déterminant quant à notre influence et l'écoute dont nous pouvons bénéficier en
1221 leur sein.

1222 Que ce soit la FIA, la FIM ou UNI-MEI, ces dernières ont mené un travail colossal pour défendre les
1223 travailleurs atypiques en Europe et dans le monde avec le concours de La Fédération européenne des
1224 journalistes. Les conquies des artistes, particulièrement en Europe et cela quel que soit leur statut
1225 (salariés ou travailleurs indépendant), se sont vu remis en cause de façon tout à fait violente par
1226 certaines autorités nationales de la concurrence notamment jusqu'à remettre en cause le rôle des
1227 syndicats. Ce sont les Fédérations internationales qui peuvent, avec l'aide de l'OIT, nous aider à faire
1228 progresser la protection sociale dans les différents pays. La Fédération CGT du spectacle se doit
1229 d'encourager et même d'aider ses syndicats à prendre toute leur place dans les fédérations
1230 internationales. Cet engagement est d'autant plus important que dans notre propre pays les reculs
1231 sociaux sont tels que nous devons désormais nous raccrocher aux branches des directives
1232 européennes et des conventions de l'OIT pour faire valoir nos droits les plus élémentaires.

1233

1234

1235 **4.2. LA COALITION POUR LA DIVERSITÉ CULTURELLE**

1236 La Fédération CGT spectacle devra continuer à être activement présente au sein de la coalition
1237 européenne pour la diversité culturelle. Si celle-ci n'existe que dans un contexte de consensus qui
1238 n'est pas vraiment notre culture, elle est en tout cas un rempart réel contre toutes les tentatives de
1239 réduire les activités culturelles à des objets de commerce comme les autres. Qui plus est la coalition
1240 française est moteur tant au sein des coalitions européennes qu'au sein de la Fédération
1241 internationale des coalitions pour la diversité culturelle. Son action aux côtés de nos Fédérations
1242 internationales a permis notamment de contribuer à l'amélioration de la promotion et du
1243 financement des œuvres européennes dans le cadre de la directive services des média audiovisuels et
1244 bien évidemment au résultat positif qui a été celui de l'adoption par le parlement européen de la
1245 directive sur le droit d'auteur dans le marché unique numérique.

1246 La coalition française assure également un suivi du projet de plusieurs pays membres de l'OMC,
1247 l'Union européenne notamment, d'entamer des discussions afin de revoir les règles de l'OMC sur le
1248 commerce électronique. De nouvelles batailles sont à venir pour exclure les biens culturels dans le
1249 numérique comme le prévoient d'ailleurs les directives opérationnelles de l'UNESCO sur la mise en
1250 œuvre de la convention pour la promotion et la protection de la diversité des expressions culturelles
1251 dans l'environnement numérique. Malheureusement cette convention n'a pas d'aspect contraignant.

1252 Des négociations d'accords de libre-échange sont à nouveau d'actualité, à commencer par un nouvel
1253 accord entre l'Union européenne et le Royaume Uni dans le cadre du Brexit. Il nous faudra donc
1254 contribuer très activement à la mobilisation pour exclure les services audiovisuels et les activités
1255 culturelles de telles négociations.

1256 La Fédération CGT du Spectacle est seule à souligner l'importance d'exclure le spectacle vivant des
1257 accords internationaux et de la directive sur les services. Les organisations d'employeurs se taisent où
1258 ne viennent tout simplement pas dans les réunions. Pourtant, on le voit, les regroupements des
1259 entreprises commerciales du spectacle vivant au sein de grands groupes internationaux sont un
1260 véritable danger à terme pour la diversité des expressions culturelles dans notre pays.

1261 Enfin il est à regretter que, faute de temps et de moyens humains, notre fédération ne soit plus aussi
1262 active qu'elle ne l'était au sein de la Coalition il y a encore quelques années. Nous devons chercher à
1263 développer notre influence au sein de cette organisation essentielle pour la défense de nos activités,
1264 du droit d'auteur et des droits voisins.

1265

1266 4.3. LE DIALOGUE SOCIAL EUROPEEN

1267 S'il est une institution dont le travail est lent et laborieux c'est bien le dialogue social européen.
1268 Pourtant si l'on y regarde de plus près et si la patience est de mise, nous pouvons nous féliciter de
1269 notre investissement au sein des comités sectoriels de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Notons que
1270 chacun des deux comités qui nous concernent sont présidés pour la partie « travailleurs » par des
1271 militants de notre fédération CGT.

1272 Des sujets aussi divers (et dans le désordre) que la question des visas, la circulation des instruments de
1273 musique contenant de l'ivoire, la double imposition, la mobilité des artistes, le dialogue social dans le
1274 secteur commercial du spectacle vivant, le harcèlement sexuel, l'égalité des genres, le Brexit et ses
1275 implications dans nos secteurs d'activité, la santé et la sécurité au travail ainsi que l'outil d'évaluation
1276 des risques notamment dans les très petites entreprises, la transformation numérique, le pluralisme
1277 des média en Europe... y sont traités. C'est aussi l'occasion d'avoir une information directe de la part
1278 de la Commission européenne sur les projets en cours comme le socle européen des droits sociaux
1279 (dont nous n'avons visiblement et malheureusement pas grand-chose à attendre) ou le projet de
1280 directive sur la transparence relative aux conditions de travail et aux risques.

1281 Il est à noter de façon très positive le projet commun aux deux comités sur la formation
1282 professionnelle continue. Enfin on ne peut pas aborder le dialogue social européen sans citer le guide
1283 pratique des obligations administratives sur la circulation de l'ivoire liées à la mise en œuvre de CITES
1284 (Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvage menacées
1285 d'extinction) réalisé par la FIM et Pearl (Ligue des employeurs européens du spectacle vivant) et pour
1286 lequel nos camarades du SNAM ont été particulièrement actifs.

1287 Si le travail de ces comités sectoriels de dialogue social est long et fastidieux, il doit être une priorité
1288 pour nos syndicats et la Fédération doit avoir un œil attentif sur les progrès réalisés. Notre
1289 investissement au sein du dialogue social européen est également garant de notre influence au sein
1290 des fédérations internationales et guide également notre réflexion sur le plan national.

1291

1292 5. L'OUTREMER

1293 La CGT s'est associée au combat pour l'autonomie et parfois l'indépendance que revendiquent les
1294 peuples des territoires dits d'outremer. Cela l'a conduit à rechercher des conventions d'associations
1295 avec des organisations « sœurs ». Ces partenariats doivent être des tremplins pour aider à la
1296 syndicalisation dans nos professions, plutôt que des freins à répondre aux attentes des travailleurs de
1297 nos métiers, souvent particulièrement isolés et demandeurs de l'égalité d'accès aux droits au travail, à
1298 l'emploi, à la protection sociale, à la formation continue. Nous travaillerons à un plan renforcé de
1299 coopération et de développement dans les outremer dans ce sens. Nous demandons à ce que la
1300 représentativité des confédérations associées soient bien comptabilisées pour la représentativité de la
1301 CGT dans les entreprises présentes sur ces territoires et dans toutes les branches concernées.

1302

1303 6. QUEL OUTIL FÉDÉRAL ?

1304

1305 6.1. LA SYNDICALISATION

1306 L'organisation du plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs de nos métiers, dans toute leur
1307 diversité, constitue une priorité absolue. La fédération étant statutairement une fédération de
1308 syndicats dont la syndicalisation est la prérogative, il convient d'élaborer conjointement des plans
1309 pour permettre d'augmenter le nombre d'adhérent.e.s dans nos syndicats fédérés.

1310

1311 6.1.1. LA DIVERSITÉ DES PUBLICS

1312 Au-delà des affirmations de principe, la CGT doit réellement s'adresser à tous les travailleurs, salariés
1313 en CDI, en CDD d'usage ou en CDD, auteurs... Dans toutes les entreprises où nous pouvons organiser
1314 des salariés permanents, il faudra élaborer une communication spécifique en direction des salariés en
1315 CDD, qu'ils soient en CDD d'usage, principalement des intermittents du spectacle, ou en CDD
1316 classique. Il n'y a pas d'occasionnels sans droit, mais des collègues souvent en situation précaire, qui
1317 ont doublement besoin de la CGT. Nous devons travailler à la compréhension de toutes les formes de
1318 précarité, y compris sous la forme de la sous-traitance (accueil, gardiennage bien souvent) ou de
1319 statut non salarié (travailleurs poussés à la micro-entreprise, telles des maquilleuses dans
1320 l'audiovisuel).

1321 Nous pouvons travailler en commun à nous adresser aux nouveaux entrants dans nos établissements,
1322 notamment aux jeunes, en commençant par expliquer et faire appliquer les droits. La fédération
1323 poursuivra l'élaboration d'un matériel spécifique à leur destination.

1324 Les actions que nous menons pour l'égalité entre femmes et hommes, contre les violences sexistes et
1325 sexuelles, sont aussi l'occasion de mener des campagnes pour proposer l'adhésion à toutes celles et
1326 tous ceux qui sont concernés par ces situations.

1327

1328 Les autrices et auteurs sont certes dans des situations particulières n'ayant pas « d'employeurs » au
1329 sens du Code du Travail, mais nous pouvons prévoir de nous adresser à eux sur des thèmes communs,
1330 tels que l'égalité des droits.

1331

1332 6.1.2. ORGANISER DES BASES

1333 La multitude d'entreprises de nos secteurs nécessite des plans d'actions pour nous faire connaître des
1334 salariés, là où nous ne sommes pas implantés.

1335 La manière dont est mesurée la représentativité dans le champ du salariat est significative à la fois de
1336 l'abandon d'une partie de la population salariée, la plus précarisée, et d'un système qui favorise la
1337 représentativité des organisations syndicales les moins gênantes pour le patronat, voire implantées
1338 avec son appui. Nous devons œuvrer et demander à la Confédération d'ouvrir pour la mise en œuvre
1339 de la loi de 2008 soit revue pour permettre à tous les salariés de voter, pas seulement celles et ceux
1340 ayant travaillé en décembre de l'année de référence aux élections TPE, donner un droit de vote et
1341 d'expression à toutes celles et tous ceux qui ne peuvent participer aux élections des représentants du
1342 personnel, aux demandeurs d'emploi qui ne peuvent plus voter depuis la suppression des élections
1343 aux prud'hommes. Il convient d'obtenir le principe « un-e salarié-e quel que soit son contrat = une
1344 voix ».

1345

1346 En parallèle, il faut trouver le moyen de multiplier notre présence aux négociations de protocoles
1347 électoraux et auprès des salariés pour les convaincre de se présenter sur nos listes. Pour cela, nous

1348 travaillerons à l'édition de matériels présentant nos syndicats à usage des unions départementales et
1349 locales, en particulier dans les régions éloignées de nos sièges nationaux. Ces plans d'actions doivent
1350 nous permettre des campagnes de tractage et d'affichage régulières, en visant des bassins d'emploi et
1351 en lien avec le travail des branches.

1352 Les périodes de lutte seront d'autant plus productives que nous aurons pu établir des contacts avec
1353 des campagnes régulières et des moments de rencontres.

1354
1355 Notre présence sur les réseaux sociaux peut être coordonnée, et notre communication doit être
1356 pensée en se mettant en position de répondre à des besoins immédiats des travailleurs, par exemple
1357 en promouvant les rubriques de nos guides pratiques ou l'existence de nos permanences sociales.

1358
1359 La coopération entre nos syndicats ne nécessite pas systématiquement une intervention fédérale mais
1360 l'information de notre présence ou recherche de présence dans différentes entreprises peuvent être
1361 partagées plus largement.

1362

1363 **6.2. LA VIE SYNDICALE**

1364 Le renforcement de notre équipe permanente fédérale doit nous permettre une activité plus régulière
1365 de contacts avec nos syndicats et nos bases organisées.

1366

1367 **6.2.1. L'ACTIVITE EN REGION**

1368 La réflexion sur notre organisation en région doit se traduire par une impulsion nouvelle, selon les
1369 possibilités et les besoins exprimés. Dans un grand nombre de régions, nous pouvons mettre en
1370 contact plus direct et régulier des camarades de différents syndicats fédérés ou d'entreprises
1371 différentes, des salariés permanents et intermittents, pour encourager l'activité et les luttes.

1372 En raison notamment du regroupement de certaines anciennes régions sur des périmètres immenses,
1373 nous pouvons créer des coordinations sur certains bassins d'emploi, notamment les « métropoles »,
1374 plus à même de permettre les rencontres et les activités entre militant.e.s.

1375

1376 **6.2.2. RENOUVELLEMENT DE NOS INSTANCES**

1377 Malgré les difficultés à susciter des candidatures les plus proches de la sociologie de nos professions et
1378 même de ce que nous souhaitons qu'elle devienne, nous travaillons à renouveler nos instances, en
1379 favorisant la place des femmes, et la diversité de nos professions.

1380

1381 **6.2.3. LA FORMATION SYNDICALE : DÉVELOPPER LES FORMATIONS, EN PARTICULIER** 1382 **THÉMATIQUES**

1383 Les formations thématiques en complément de la formation niveau II rencontrent un certain succès,
1384 avec une forte demande sur la mise en place des CSE, le bien-être et la souffrance au travail, l'égalité
1385 femmes /hommes. Dans la mesure des possibilités, nous ferons en sorte de prévoir la régularité des
1386 stages sur ces thèmes.

1387

1388 **6.3. LES CHAMPS FÉDÉRAUX**

1389

1390 **6.3.1. CONSERVER ET DÉVELOPPER SELON LA COHÉRENCE PROFESSIONNELLE**

1391 Les orientations de la CGT visant à revoir les champs fédéraux, les conséquences de la mise en place
1392 des nouveaux OPCO ou la fusion à marche forcée des branches, les périmètres de certains grands
1393 groupes peuvent nous pousser à revoir nos champs fédéraux. Nous devons veiller à conserver la
1394 cohérence professionnelle dans ces évolutions éventuelles.
1395

1396 **6.3.2. LES JOURNALISTES**

1397 Le SNJ-CGT a annoncé lors de ses deux derniers congrès la volonté de rejoindre notre fédération,
1398 élargie au champ de l'information au moins dans l'audiovisuel. Ce mandat doit être l'occasion de
1399 concrétiser cette intention, dans le respect des autres organisations concernées, notamment la
1400 FILPAC.
1401

1402 **6.3.3. LES COOPÉRATIONS NÉCESSAIRES AVEC D'AUTRES FÉDÉRATIONS : FILPAC, FAPT, 1403 CGT CULTURE...**

1404 Pour des raisons différentes, nous avons plus que jamais besoin de travailler en commun avec d'autres
1405 fédérations de la CGT. La FILPAC est dans le champ de l'AFDAS et d'Audiens depuis plusieurs années.
1406 La nouvelle configuration de l'AFDAS implique une nouvelle coordination avec 7 autres organisations
1407 de la CGT.
1408 La relation avec la CGT Culture nous a permis à plusieurs reprises de « prendre en tenaille » les
1409 décideurs du ministère de la culture : cette relation doit se poursuivre de façon régulière, pour influencer
1410 sur la politique culturelle du gouvernement.
1411

1412 **6.4. LA CONFEDERATION**

1413 Nous devons continuer à débattre du bon degré d'implication dans l'activité confédérale. Nous
1414 apportons dans la confédération l'expérience d'un secteur singulier, notamment marqué par
1415 l'organisation de travailleurs souvent précaires que sont les artistes et les techniciens intermittents du
1416 spectacle ou les auteurs, ou encore par la pratique de l'intérieur des médias.