

Rapport d'orientation

21ème congrès du Snam-Cgt

12-13 décembre 2016

A l'occasion de notre 20ème congrès nous avons adopté un rapport d'orientation copieux et complet au regard de l'ensemble de nos secteurs d'activité, de la protection sociale, des politiques publiques, du service public des arts et de la culture, de l'enseignement et de l'éducation artistique. Pour ce faire, nous avons profité du travail d'élaboration des propositions du SNAM et de la fédération pour une loi d'orientation pour la culture. Depuis notre dernier congrès de nombreux événements sont venus apporter réponses à des parties importantes de ces orientations. Réponses ne veut pas dire totale satisfaction. C'est ainsi que nous avons profité du conflit de 2014 sur l'assurance chômage pour obtenir la négociation et la mise en œuvre d'un accord professionnel, la négociation de l'encadrement du recours au CDD dit d'usage, la mise en œuvre d'un fonds national d'aides à l'emploi. Dans le même temps la loi d'orientation est devenue loi Liberté de création, architecture et patrimoine. A ce titre l'affirmation d'un service public des arts et la culture, les arrêtés labels, les dispositions musique, etc. apportent des éléments contradictoires d'avancées, de replis et de reculs. Nous avons tiré bilan de l'ensemble de ces points dans le rapport sur l'état de l'Union que nous adopterons à notre prochain congrès.

Ce congrès sera aussi celui du départ à la retraite du secrétaire général, de l'arrivée d'une nouvelle équipe à la direction du SNAM.

Ce rapport d'orientation tient compte de cette situation et, tout en s'inscrivant dans la poursuite de la mise en œuvre des orientations adoptées à notre dernier congrès, il veut orienter la réflexion et la revendication sur un certain nombre d'aspects qui ont subi de grandes évolutions.

I - Le service public des arts et de la culture, la loi LCAP, les politiques publiques

I-1 - Les politiques publiques, le service public des arts et de la culture et les droits culturels

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

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

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

Parlementaires de droite et de gauche se sont retrouvés sur ces notions comme ils se sont retrouvés sur l'utilisation des pratiques en amateur généralisées comme travail gratuit. Ils ont ainsi remplacé les notions d'émancipation garanties par la démocratisation et l'accès pour tous au seul profit du développement d'une pratique de masse fleurant bon le populisme qui tourne le dos au fondement constitutionnel de nos politiques publiques culturelles.

I-2 - Décret et arrêtés labels

a) Orchestres

Nous devons continuer de revendiquer, au travers du label Orchestre national en région, l'élargissement du tissu des orchestres permanents en en créant de nouveaux, notamment en Bourgogne-Franche-Comté, mais aussi en permettant à des orchestres permanents constitués d'artistes musiciens intermittents ou enseignants de relever de la permanence de l'emploi.

b) Maisons d'opéra

Les débats autour du label ne doivent pas nous entraîner en dehors de notre objectif. Ce qui constitue une maison d'opéra labélisée c'est qu'elle est en interne un orchestre permanent, un chœur permanent, voire un ballet permanent. Si elle entretient des relations privilégiées avec des orchestres et des ballets permanents, le label maison d'opéra ne peut être attribué qu'à une structure possédant dans ses murs un chœur permanent constitué d'artistes lyriques permanents. Par ailleurs, 80 % des levers de rideau doivent se faire avec les ensembles permanents de l'opéra ou qui travaillent régulièrement avec l'opéra.

c) SMAC

Nous avons jugé les projets d'arrêtés relativement inconsistants sur les missions sur les territoires. A ce titre, il est indispensable que l'arrêté ne prévoit de délivrer le label qu'au-delà d'un seuil minimal d'emplois artistiques directs.

d) Scènes nationales

Là aussi nous revendiquerons des scènes nationales mandatées sur toutes les esthétiques artistiques et engagées notamment au travers des résidences, à des missions en direction de tous les publics sur leur territoire. Les scènes nationales doivent être un des éléments-clés de la démocratisation culturelle et de l'accès pour tous aux œuvres de l'esprit.

I-3 - Pratique amateur

a) Le Décret

Si la loi a définitivement ouvert la possibilité de spectacles mixtes produisant sur scène des artistes interprètes déclarés et payés et d'autres relevant des pratiques en amateur, nous n'abandonnons pas la partie. Il nous faut encadrer et réduire au maximum cette disposition par le décret d'application. Nous devons concrétiser le travail engagé sur cette question en enrayant le dumping social et le travail gratuit. Le développement des pratiques en amateur que nous soutenons ne peut se faire en abandonnant la formation professionnelle et le renforcement des droits et des moyens des artistes interprètes professionnels.

b) Un plan Landowski pour les chœurs

Les chœurs amateurs font aujourd'hui florès dans notre pays. Ils sont souvent utilisés dans des spectacles exploités professionnellement sans être rémunérés. Le développement de cette pratique en amateur prévu par l'article 32 de la loi LCAP et son décret pourrait se faire au seul profit des chœurs amateurs portant un coup fatal à la profession d'artistes lyriques des chœurs. Pour cette raison, et pour la défense d'une création artistique de qualité, nous revendiquons la mise en œuvre d'un plan Landowski pour les chœurs et les solistes. Il s'agit là de réimplanter des chœurs permanents symphoniques et lyriques sur tout le territoire en s'appuyant sur le fonds national d'aides à l'emploi. Ce plan devra également aborder les questions de formation initiale et continue et, comme c'est le cas pour les danseurs et les artistes du cirque, de reconversion.

I-4 - Suite du protocole Schwartz et des négociations éditions phonographiques

Notre signature du protocole pour un juste partage de la valeur à l'heure du numérique dit protocole «Marc Schwartz» et nos propositions de modifications du code de la propriété intellectuelle au travers de la loi Liberté de création, architecture et patrimoine, ont abouti à la réouverture des négociations dans le champ de l'édition phonographique. La CMP mise en place va donc balayer la convention, en tirer les bilans et modifier un certain nombre de points. Par ailleurs un fonds d'aides à l'emploi pour l'édition phonographique traité au II) 2. c) va être encadré par les dispositions de ladite convention.

A l'occasion de ces négociations nous devons revendiquer :

- la rémunération proportionnelle aux recettes d'utilisation du streaming. Nous le revendiquerons pour les groupes de musique (artistes principaux – titre II) et pour les artistes musiciens (titre III). La partie décisive de ces négociations sera sans doute un débat sur l'assiette des rémunérations qui doit mettre en œuvre les propositions du protocole Schwartz sur cette question. En substance il s'agit de ne pas s'appuyer sur le seul prix de vente public mais bien sur l'ensemble des rémunérations des productions phonographiques, monétisées ou non. Nous revendiquerons, comme nous l'avons fait jusqu'à ce jour, une clé de partage entre artistes principaux et non principaux de 70/30 ;
- la convention collective prévoit l'application des 6 % de rémunération proportionnelle aux recettes d'utilisation aux seules utilisations mises en gestion collective par les producteurs. A ce titre, l'enregistrement des bandes originales (BO) et la synchro ne bénéficient pas de ces rémunérations proportionnelles aux recettes d'utilisation. Nous allons proposer que cette rémunération proportionnelle (la synchro), qui ne fait pas l'objet d'une gestion collective, soit versée directement par le producteur aux artistes musiciens concernés.

Enfin, une grande partie de nos débats sur ces sujets doit prévoir les revendications que le SNAM portera sur le hors champ de la convention. Nous devons revendiquer l'élargissement de nos propositions sur le streaming, la synchro, etc. à tout le hors champ de la convention collective.

I-5 - Financement, budget du ministère et des collectivités territoriales

Selon les annonces faites par le gouvernement le budget du ministère de la culture et de la communication en 2017 devrait connaître une progression de 5 % et représenter 1,1 % du budget de l'Etat. Ces déclarations d'Audrey AZOULAY, ministre de la culture et de la communication, sont plus que sujettes à caution. Le budget de l'Etat, ayant connu de très nombreuses ponctions pour lutter contre le déficit et faire amende honorable aux desideratas de Bruxelles, la vieille revendication de 1 % du budget de la culture ne représente plus grand-chose. Si le ministère de la culture représente, comme la loi LCAP semble le dire, la garantie du service public des arts et de la culture, la mise en œuvre de l'accès pour tous de la démocratisation et de l'équité territoriale, alors nous devons revendiquer que le budget de la culture représente un pourcentage du produit intérieur brut (PIB). Ainsi en 2016 le PIB prévu est de 2 213,82 milliards d'euros, le budget du ministère de la culture et de la communication (y compris budget du cinéma et de l'audiovisuel) intégrant les crédits d'impôts et les recettes des taxes affectées représentait en 2016 9,4 milliards d'euros. Nous revendiquerons donc que le budget de culture représente 0,5 % du PIB, soit un peu de 11 milliards d'euros.

Par ailleurs, les plus grandes difficultés apparaissent dans le vote des budgets culturels des collectivités territoriales. Dans la plupart des cas leur diminution est directement justifiée par la baisse des dotations de l'Etat mais aussi par «l'envolée» des budgets sécuritaires. Nous devons faire de la loi création et notamment de la politique de service public mise en œuvre par les labels, de la création du fonds d'aides à l'emploi (FOPEPS), des politiques de développement des fonds de soutien, des instruments de développement conjoints du financement des arts et de la culture, de l'éducation artistique et de la démocratisation par l'Etat et les collectivités territoriales. La libre administration des collectivités territoriales ne peut être un frein à ces enjeux.

Nous devons, avec notre fédération et l'ensemble de ses syndicats, mais aussi en lien avec la COFAC, la FNCC et nos employeurs, occuper la place créée par la mise en œuvre des commissions «culture» auprès des conférences territoriales de l'action publique (CTAP) prévues par la loi LCAP.

I-6 - Les fonds de soutien

Le développement de l'activité artistique et culturelle de la mise en œuvre de la politique publique passe par une régulation publique/privée qui se focalise le plus souvent sur l'activité des fonds de soutien. Ces fonds sont financés par des taxes affectées qui remplacent les taxes parafiscales aujourd'hui interdites.

La taxe affectée sur les spectacles

Cette taxe est partagée, selon les esthétiques artistiques, par le CNV et par l'ASTP (Association pour le soutien du théâtre privé). Un accord vient d'intervenir pour régler le différend entre le CNV et l'ASTP sur les comédies musicales et les spectacles d'humour.

- Le CNV

La taxe sur les spectacles affectée au CNV a été plafonnée par l'Assemblée nationale et doit donc bénéficier chaque année d'un relèvement de son plafond pour que la globalité de la taxe revienne au CNV. A ce titre nous revendiquons toujours l'annulation de ce plafond.

Le CNV pourrait être demain une future maison commune de la musique. Cela ne fera que confirmer les orientations prises par le SNAM au moment du projet de CNM (Centre national de la musique). Aujourd'hui le CNV est porteur de cette extension. Il va accueillir demain l'observatoire de l'économie de la musique, le fonds de soutien à l'emploi dans l'édition phonographique, le fonds de soutien à l'emploi artistique dans les petites salles de spectacle. Cette évolution ne pourra être réussie que grâce à un vrai partage de la valeur avec les industries de l'internet (les tuyaux). Nous revendiquons toujours la taxation des GAFA (Google, Apple, Facebook, Amazon) et des fournisseurs d'accès.

La loi création prévoit que 0,5 % des travaux publics fassent l'objet d'une taxe à un fonds de développement de la culture dans l'espace public. Il vient compléter les 0,5 % dédiés au soutien aux arts plastiques et à l'achat d'œuvres destinées à l'espace public.

Ces 0,5 % nouveaux, qui pourraient être à destination des arts vivants, étaient une revendication du rapport de la mission Metzger, parallèle à la mission sur le CNM. Dans cet ordre d'esprit, on pourrait penser que ces aides pourraient être destinées au théâtre, à la danse, mais aussi à l'art lyrique, aux musiques savantes et au cirque. Le SNAM devra préciser ses propositions sur ce sujet et participer aux travaux d'affectation de ces sommes prévues par la loi LCAP.

- Le CNC

Si le SNAM est peu concerné par l'activité de ce fonds de soutien, il doit être à l'offensive sur les questions des délocalisations. Les dotations du CNC ont souvent été destinées à lutter contre les délocalisations des tournages. L'enregistrement des bandes originales largement délocalisées n'est jamais pris en compte par le CNC. Le SNAM CGT devra prendre contact avec cet organisme pour avancer sa revendication contre les délocalisations.

II – L’emploi et le social

II-1 – L’emploi et ses détournements

Les nouvelles technologies, l’aménagement du temps de travail, le volume d’emploi sont aujourd’hui utilisés par les nouvelles politiques capitalistiques de surprofit non productifs et de réduction du coût du travail. Il s’agit là, ni plus ni moins, que de faire baisser le salaire socialisé, la cotisation sociale pourtant productrice de richesse au seul profit des bénéficiaires financiers redistribués aux actionnaires. Qui dit coût du travail, dit organisation des attaques contre le salariat. Nos professions, et tout singulièrement celles de musiciens, sont aujourd’hui au cœur de ces attaques sans précédent contre notre statut de salarié et la reconnaissance de nos qualifications. Le patronat - le MEDEF - en rêve : transformer chacun des salariés en petites entreprises individuelles.

Dans nos secteurs d’activité cette politique patronale peut se caractériser par la velléité grandissante de ne pas assumer les responsabilités d’employeurs. Cela se traduit par la raréfaction de l’emploi direct, le recours au portage salarial, à l’autoproduction, au faux statut de travailleur indépendant...

a) Le portage salarial

L’accord repris par la loi visant à interdire le portage salarial a été annulé par décision du gouvernement. Le portage salarial fait florès dans nos secteurs d’activité et tout doit être entrepris pour l’interdire. Ainsi, la structure la plus importante de portage salarial SMART se camoufle derrière un pseudo statut de coopérative de production. Mais qu’est-ce qu’une coopérative de production qui ne produit rien ? Qui ne trouve aucune date de diffusion ? Qui ne participe pas à la création et qui ne produit ... que des feuilles de paie ? Cette structure développe, par ailleurs, des projets de mutualisation interne s’opposant à la logique même de notre protection sociale mutualisée issue du programme du Conseil national de la résistance. Mais cette officine ne s’en arrête pas là, elle vient d’inviter à dîner la directrice de la réglementation à la DG Travail de la Commission européenne Madame Muriel GUIN. A la suite de cette rencontre Mme GUIN défend que cette officine devrait pouvoir négocier les accords collectifs aux côtés des organisations syndicales. Le portage salarial dans son ensemble crée des barrages entre les relations de travail subordonné, entre les salariés et les employeurs. Si nous n’avons réussi à le faire interdire par la loi LCAP nous devons continuer de le revendiquer.

b) L’autoentrepreneur

Le statut d’autoentrepreneur a permis à nombre d’employeurs de contourner le lien de subordination en augmentant leur marge bénéficiaire notamment en ne prenant pas en charge au travers du salaire socialisé la protection sociale du salarié. De fait, les autoentrepreneurs organisent une concurrence déloyale contre le salariat et les salariés. Au bout de quelques années d’ailleurs les autoentrepreneurs dépensent l’essentiel de leur rémunération à leur protection sociale. La loi leur reconnaît aujourd’hui le fait d’être des microentreprises. Jusqu’à présent la présomption de salariat a été un frein au développement de ces pratiques dans nos métiers.

c) La fausse indépendance

Depuis plusieurs années se multiplient en France et en Europe des pratiques obligeant des travailleurs relevant du salariat à se transformer en travailleurs indépendants. Ce développement des faux indépendants a été condamné récemment par la cour de justice de l’Union européenne (4/12/2014). La cour s’est prononcée pour faire bénéficier les travailleurs indépendants engagés sur un même lieu de travail dans les mêmes conditions que des salariés, de leur couverture conventionnelle. Ce même arrêt dénonce clairement la pratique grandissante de recours à des faux indépendants. Cette bataille doit être essentielle pour nous. Nous risquons, à ne pas l’enrayer, de voir se disloquer notre statut de salarié et notre protection sociale afférente. A ce titre nous continuons de revendiquer la transférabilité des droits attachés à la personne du salarié qu’elle ou il soit salarié-e ou indépendant-e.

d) L’autoproduction

Le développement des technologies, l’avènement d’internet et du streaming, la difficulté à rencontrer des entreprises de production garantissant la diversité de la création artistique, le refus de nombreux lieux de jouer leur rôle d’employeur en recourant à de l’emploi direct, entraînent un développement sans précédent de l’autoproduction. Cela est vrai dans le spectacle vivant comme dans la musique enregistrée. Une grande partie des spectacles organisés dans les petits lieux et de la production discographique se fait via l’autoproduction. Par cela nous entendons un artiste interprète qui crée la structure pour se produire. Nous n’irons pas à l’encontre du mouvement. Pour autant, nous devons nous attacher à développer, à encadrer ces micro entreprises de production. Pour ce faire, nous devons travailler à la mutualisation des moyens de production de ces petites structures, voire à des expériences de développement de la sécurité sociale professionnelle et du nouveau statut du travail salarié qui pourrait permettre le maintien du contrat de travail via des fonds mutualisés. C’est un sujet essentiel sur lequel le SNAM-CGT doit poursuivre sa réflexion. Le risque est bien de tomber dans le travail indépendant et de rompre définitivement avec la présomption de salariat.

e) L’encadrement du contrat de cession

Dans l’ensemble de ces pratiques qui tendent à fragiliser notre statut de salarié la généralisation du contrat de cession joue une place importante. Elle tend à obliger les artistes, y compris entrant dans la profession, à créer leur structure pour pouvoir jouer devant leur public. C’est bien ce que nous condamnons en revendiquant un encadrement stricte du contrat de cession mais aussi

à ce que l'attribution des labels structurant le service public des arts et de la culture tienne compte de l'emploi permanent mais aussi de l'emploi direct.

f) Le do it yourself

Allons-nous tout faire tout seul ? Les nouvelles technologies, nous dit-on, permettent à un artiste de la musique, branché sur son ordinateur et sur internet, à faire tout lui-même. Plus besoin de producteur, de diffuseur, de responsable de la communication et du booking, de responsable de la diffusion par voie physique ou par voie numérique. Nous pouvions déjà être auteur compositeur interprète, on veut nous faire occuper tous les métiers liés à la musique. Au-delà de la déqualification généralisée nous ne pouvons que dénoncer ces pratiques qui nient les métiers, les professions, les formations, les qualifications. Nous ne pouvons que nous opposer à une société musicale qui ne serait composée que d'hommes de 25 à 40 ans, blancs et plutôt friqués. Ce serait le résultat du do it yourself, pendu toute sa journée à son écran et à la toile.

II-2 - Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle (FONPEPS)

Depuis plus de dix ans le SNAM-CGT a été l'initiateur et revendique la mise en œuvre de fonds d'aides à l'emploi et, tout particulièrement, à l'emploi direct. Cette démarche nous aura permis de créer le GIP cafés-culture mais surtout d'orienter la Conférence pour l'emploi vers la création d'un fonds dédié à l'emploi. C'est chose faite. Le Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle (FONPEPS) va voir le jour. Il est doté de 90 millions d'euros gérés par le ministère de la culture et de la communication. Nous ne souhaitons pas cela. Forte de ces 90 millions d'euros la ministre de la culture et de la communication nous dit que le budget de son ministère progresse de 5%. Surtout en le faisant gérer par le ministère de la culture et de la communication et non celui du ministère du travail on fait des aides aux emplois dits culturels une spécificité. Il y a confusion d'ailleurs entre subvention et aides à l'emploi. Aujourd'hui, le FONPEPS prévoit la mise en œuvre de 9 mesures. Nous serons particulièrement vigilants et prendrons toute notre place pour que ces aides permettent le développement de l'emploi permanent ou intermittent.

a) Aides aux premiers salariés (APS)

Première embauche en CDI pour les entreprises du champ d'application des annexes 8 et 10. Aides de 1 000 euros par trimestre pendant deux ans, salaire plafond à trois SMIC.

b) Primes à l'emploi pérenne de salariés du spectacle (PEPSS)

Pour toute embauche en CDI prime de 10 000 euros la première année, 8 000 euros la deuxième, 6 000 euros la troisième et 4 000 euros la dernière. Bénéficiaires des annexes 8 et 10 à la date de signature du contrat, salaire plafond à trois SMIC, pas de seuil d'entreprise, prime proratisée 6 temps partiels. Les points a) et b) doivent pouvoir nous servir à renforcer l'emploi permanent dans les labels orchestres et opéras en régions. Le contenu devrait évoluer au regard du bilan. Fort de ces moyens, plusieurs millions d'euros, cela devrait permettre la mise en place d'un plan Landowski pour les chœurs avec création de chœurs permanents symphoniques et lyriques, travail sur la formation et sur la reconversion.

c) Aides à la durée des contrats (ADC)

Prime de 500 euros pour tout contrat de deux mois, 800 euros pour tout contrat de deux mois, 1 800 euros pour tout contrat de six mois et 4 000 euros pour tout contrat d'un an. Limitation aux bénéficiaires annexes 8 et 10, réservé aux entreprises de moins de 100 ETP. Nous veillerons à éviter un effet d'aubaine pour nos employeurs, ce dispositif doit réellement encourager l'emploi dans la durée.

d) Aides aux jeunes artistes diplômés (AJAD)

L'AJAD d'un montant de 1 000 euros par mois est versée pendant quatre mois pour tout contrat d'au moins quatre mois dans les trois ans qui suivent l'obtention de leur diplôme.

e) Aides à la garde d'enfants d'artistes et de techniciens intermittents (AGEDATI)

L'AGEDATI aide les artistes ou techniciens intermittents après leurs congés maternité/paternité ou adoption à travers une aide à la garde d'enfant, sous réserve d'avoir un contrat de travail et de ne pas bénéficier des aides de la CAF. Elle versée jusqu'aux 12 mois de l'enfant à hauteur de 50% maximum du coût.

f) Fonds assurantiel des groupements d'entreprises culturelles (FAGEC)

Ce fonds vise à assurer le maintien des emplois et à garantir les salaires dans les groupements d'entreprise de la culture et de la communication, en cas de défaillance de l'une des entreprises et dans l'attente d'une nouvelle adhésion pendant six mois. Une cotisation des adhérents sera mise en place progressivement.

g) Soutien de l'emploi dans les secteurs fragiles GIP cafés-culture

Le fonds PEPS devrait intervenir à hauteur de 500 000 euros pour soutenir, pour aider l'emploi en complément des collectivités déjà adhérentes et pour le développer au niveau national en incitant à l'adhésion des autres collectivités. En 2017 le GIP pourrait être en capacité de rembourser 50% de la masse salariale de près de 15 000 cachets.

h) Soutien de l'emploi dans les secteurs fragiles : musique, théâtre, danse

Ce dispositif doté de 500 000 euros pour commencer vise à favoriser l'emploi direct d'artistes dans les petits lieux de musique, de théâtre ou de danse. Il fonctionnera comme le GIP cafés-culture par un remboursement d'une part de la masse salariale proportionnelle au nombre d'artistes sur scène. Les institutions éligibles sont les salles de musique jusqu'à 300 places et les salles de théâtre et de danse jusqu'à 100 places. Il sera géré par le CNV.

i) Soutien de l'emploi dans les secteurs fragiles de l'édition phonographique

Ce dispositif vise à favoriser l'emploi direct d'artistes pour des séances d'enregistrement en vue de la production d'un album. Ce fonds rembourse, comme pour le GIP, une part de la masse salariale proportionnelle au nombre d'artistes concernés par l'enregistrement. Les acteurs éligibles sont les TPE, labels d'enregistrement et les enregistrements de jazz, de musique classique ou contemporaine. Il sera mis en œuvre par le CNV sur la base d'une gouvernance spécifique au champ de l'édition phonographique. Le financement par le fonds PEPS sera équivalent à celui versé chaque année par les producteurs phonographiques. Nous travaillons actuellement sur un financement d'un million par la convention collective nationale de l'édition phonographique et d'un million par le ministère.

Comme on le voit, si un certain nombre d'incertitudes reste dans la mise en œuvre de fonds national, il a repris en grande partie les propositions que le SNAM-CGT avait pu faire. Il nous faudra être très présent dans la gouvernance de ces fonds pour éviter des effets d'aubaine. C'est bien l'emploi tout d'abord permanent en CDI en temps plein, la création de nouvelles structures permanentes le plus souvent dans le cadre des labels et des aides à l'emploi direct des artistes qui doivent rester au cœur de ces dispositifs. A ce titre nous souhaitons qu'un plan soit mis en place, abondé par le fonds PEPS, pour créer des troupes permanentes dans le secteur des comédies musicales comme c'est le cas dans bien des pays du monde.

Le SNAM-CGT devra y prendre toute sa place. Par ailleurs, dans un deuxième temps, c'est-à-dire dès le début de l'année 2017 nous allons pouvoir obtenir des aides à l'emploi direct lors des tournées à l'export. Ce dispositif, qui pourrait être doté de 500 000 euros, serait géré avec le bureau export. Deux de nos revendications n'ont pas été satisfaites, nous devons les maintenir. Il s'agit d'aides pour lutter contre la délocalisation des enregistrements de bandes originales et d'aides à l'emploi lors des tournées pour permettre que le même effectif artistique qui a participé à la création soit concerné par la tournée.

II-3 - Le social

A - Égalité entre les femmes et les hommes

Les repères revendicatifs de la CGT dans tous les domaines professionnels prennent en compte les besoins d'évolution des droits humains. Le constat est que la moitié des salarié-e-s sont des femmes. Elles subissent des différences de rémunérations pouvant aller jusqu'à 27 %. Elles sont touchées par la précarité, le temps partiel et le chômage plus que les hommes. Leurs carrières sont plus souvent plafonnées, bloquées... ce qui se traduit par des retraites inférieures de 42 %.

Bien que globalement effective au sein des orchestres permanents à l'exception des cheffes d'orchestre, cette égalité professionnelle n'est pas acquise dans de nombreux secteurs de la musique et du spectacle. Ce n'est plus une question de salaires mais la discrimination perdure et affecte la plupart de nos collègues. Les femmes représentent de 4 à 5,6 % dans les musiques actuelles (hors chanteuses) et les studios de répétition sont fréquentés par seulement 10 % d'entre elles.

Il est indispensable de porter un cahier de revendications sur les discriminations et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à la connaissance de toutes et de tous, afin de casser la doxa réactionnaire qui la génère. Ces revendications doivent trouver un socle commun à toutes les professions principalement dans la négociation collective.

Les entreprises de l'économie sociale et solidaire dont se réclament de nombreux employeurs du spectacle et de l'animation ont signé un accord pour agir sur l'égalité entre les femmes et les hommes portant sur 12 points et mesures et pour orienter les accords de branche qui restent à conclure dans les deux années à venir.

B - Les conventions collectives :

Deux évènements vont profondément marquer le prochain mandat du SNAM-CGT au niveau du social et des conventions collectives. Tout d'abord nous aurons la publication des arrêtés de la DGT sur l'enquête de représentativité 2017. Pour mémoire, les syndicats n'ayant pas fait 8 % dans chacune des branches couvertes par une convention collective ne seront plus jugés représentatifs même si leur confédération l'est encore. La CFTC, la CGC risquent de disparaître et FO si les résultats des dernières élections de représentativité étaient confirmés. Autre actualité brûlante, la mise en œuvre de la loi travail qui va opposer aux accords de branche des accords d'entreprise sur l'organisation et la durée du temps de travail ainsi que sur les congés. Premier changement : les commissions nationales d'interprétation et de conflit n'auront plus à valider les accords d'entreprise dérogatoires.

● CCNEAC

Nous allons ouvrir un nouveau cycle de négociation et notamment négocier les conditions d'emploi des musiciens lors des créations théâtrales et chorégraphiques. Par ailleurs, nous devons continuer la négociation sur la mensualisation et le paiement au cachet. Un autre point a été ouvert qui propose d'augmenter la cotisation FNAS des entreprises de 0,05% ou d'augmenter les salaires pour répondre aux besoins. Dès aujourd'hui l'élargissement du champ de la convention collective est à l'ordre du jour. Il s'agit là de couvrir par ladite convention, les salariés des collectivités territoriales relevant de l'application du code du travail (interprétation de la jurisprudence du tribunal des conflits par la loi LCAP).

● CCNSVP

Nous devons continuer à mettre en œuvre l'ensemble des clauses de la convention collective :

- mise en œuvre du CASC (comité interentreprises chargé des activités sociales et culturelles) ;
- développer le travail des conseillers conventionnels des salariés et travailler à l'organisation de leurs premières élections dans la branche ;
- mise en place du CHSCTE de branche ;
- révision des barèmes plancher et plafond ;
- mise en œuvre du droit à répétition que le fonds mutualisé Audiens tarde à créer.

● CCNEP

Les travaux vont être particulièrement nourris. Il s'agit de conclure l'ensemble des négociations ouvertes par le protocole sur le partage équitable de la valeur à l'heure du numérique (Marc Schwartz) et la promulgation de la loi LCAP. A ce titre, de nombreux points vont être négociés :

- mise en œuvre du fonds d'aides à l'emploi ;
- négociation sur la rémunération du streaming et sur celle de la synchro ;
- négociation sur l'assiette des rémunérations ;
- les contrats d'artistes interprètes et leurs clauses minimales mais aussi doit-on maintenir le paiement différé des droits dans le cadre de la convention ?
- suivi de la gestion des rémunérations proportionnelles aux recettes d'utilisation par la mise en place de la commission paritaire de suivi en attendant la décision des sociétés civiles d'artistes interprètes pour les prendre en charge...

● Production audiovisuelle

L'arrêté d'extension de l'annexe Musicien doit intervenir dans les semaines qui viennent. Le SNAM-CGT devra mettre en place un groupe de suivi qui pourrait être commun à celui de la convention collective nationale de l'édition phonographique et de celle du cinéma. Un premier bilan des barèmes et des salaires, tout comme des rémunérations prévues par la CCNAV, sera nécessaire à mi-mandat.

● CCN Cinéma

Les travaux en CMP n'ont toujours pas permis d'ouvrir la négociation sur les conditions d'emploi des musiciens pour l'enregistrement des bandes originales. Leur présence à l'image dans un rôle de musicien étant couvert par les dispositions adoptées pour les comédiens.

● CCN enregistrement du spectacle vivant

Nous sommes toujours dans l'attente du démarrage de la négociation en CMP avec les branches du spectacle vivant, de l'édition phonographique, de l'audiovisuel et du cinéma, et avec les diffuseurs audiovisuels. Cette négociation tarde à démarrer, c'est un enjeu essentiel du prochain mandat.

C – Le GUSO

Nous devons réussir la transformation des déclarations uniques simplifiées comme cela a été acté au comité de suivi. Il s'agit, en l'occurrence, de permettre au Guso d'encaisser les contributions sociales afin de nourrir dans le champ du GUSO l'ensemble de notre protection sociale. Pour y parvenir des négociations seront ouvertes dans le champ de nombreux accords afin de contourner les taux planchers qui sont inapplicables dans le champ du GUSO. La gouvernance du GUSO par la DGCA et la DGEFP devrait nous permettre d'encadrer largement son développement.

D – Courbe de carrière

Nous continuons dans notre orientation de développer une courbe de carrière pour tous les salariés quel que soit leur type de contrat. C'est ainsi que des négociations devront s'ouvrir pour assurer une courbe de carrière pour les salariés engagés en CDD. Cette courbe de carrière déposera sur une cotisation spécifique perçue par un fonds mutualisé qui versera les rémunérations pour prendre en compte l'ancienneté.

III - L'enseignement et l'éducation artistique

Il est nécessaire de bien différencier l'enseignement artistique et les activités liées aux nouveaux rythmes scolaires, qui sont des activités éducatives d'animations qui ne rentrent pas dans le champ de l'enseignement.

Les terminologies d'éducation artistique et enseignements artistiques doivent être plus claires : l'enseignement artistique participe à l'éducation artistique mais l'éducation artistique n'est pas forcément de l'enseignement artistique.

III.1 - L'enseignement

III.1.1 - La place et les diplômes de l'enseignement artistique

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

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

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

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

III.1.2 - La précarité dans l'enseignement artistique

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

Dans la fonction publique territoriale l'abus de CDD s'accroît et les concours pour accéder à la titularisation sont de plus en plus rares. Il faut mener le combat avec la Fédération CGT des services publics afin d'améliorer la situation de ces agents en situation durable de précarité.

Dans le cas de la convention collective nationale de l'animation il faut mener la bataille avec les syndicats de l'animation pour renégocier la dérogation conventionnelle au temps de travail minimum portée à seulement deux heures pour les enseignants artistiques et également se battre pour un salaire plus élevé correspondant à leurs années de formation.

Dans tous les cas il faut réaffirmer l'équilibre entre le face à face pédagogique et les activités collectives afin que les structures d'enseignement cessent de vouloir faire des économies en mettant en avant les cours collectifs sous des prétextes pédagogiques, alors que leur seule logique est une logique d'économie, qui à terme réduit les emplois des enseignants.

III.1.3 - La démocratisation de l'enseignement artistique

L'État se doit de rétablir une véritable égalité d'accès du plus grand nombre aux enseignements artistiques. Il doit donner un signal normatif fort en direction des exécutifs locaux. Les événements et les faits de violence sur notre territoire prouvent la nécessaire prise en compte de la culture pour emmener la population à construire leur citoyenneté. Les dérives qui poussent (les dernières élections régionales le prouvent) les jeunes à voter pour des partis d'extrême droite doivent nous conduire à réfléchir sur une politique culturelle riche et ambitieuse. La culture doit être de plus en plus ouverte aux enfants (de toutes les origines), à tous les publics, dans tous les quartiers, dans tout le pays. L'enjeu c'est la diversité, l'accès à toutes et tous, contre les amalgames racistes et le repli sur soi, pour la liberté d'expression, le débat d'idées...

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

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

III.1.4 - La syndicalisation dans l'enseignement artistique

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

III.2 L'éducation artistique

Dans un contexte mondial où les questions de culture et d'identités sont exacerbées et utilisées à des fins anti-démocratiques et totalitaires, il faut réaffirmer l'importance d'un accès réel et sérieux pour tous à l'art et à la culture.

Aussi, si l'éducation artistique prônée par les ministères de l'éducation et de la culture est un concept louable, ce dernier doit être travaillé afin de ne pas être dilué dans un concept socio-éducatif aux contours souvent trop flous et démagogues notamment envers les classes populaires.

En conséquence, si l'éducation artistique doit comprendre un grand nombre d'acteurs : enseignants, artistes interprètes, compositeurs, éducateurs... c'est en respectant l'identité et le cœur profond de chacun de ces métiers que l'éducation artistique et culturelle sera efficace.

La mise en place de politiques sur l'éducation artistique ne doit donc pas avoir pour effet de faire déroger de leur mission et de leur formation les différents acteurs qui pourraient y participer comme nous le constatons trop souvent.

Pour exemple, considérant son inscription dans la loi LCAP en lien avec les établissements d'enseignement artistique, il conviendra de travailler avec les ministères de tutelle afin que les enseignants artistiques ne voient pas leurs missions glisser vers des missions d'animation, ceci n'ayant pour seul but que de faire des économies.

En effet si enseigner est éduquer, éduquer n'est pas nécessairement enseigner.

L'enseignement artistique comme toute transmission de savoir et de partage est un processus qui s'inscrit dans un temps long et doit s'effectuer dans les conditions adéquates.

Il va de même pour les autres métiers sollicités. C'est donc en donnant les moyens financiers nécessaires, en travaillant rigoureusement aux contours de ce concept et en respectant chaque acteur de sa mise en œuvre, que l'éducation artistique et culturelle prendra tout son sens et pourra ainsi devenir un véritable outil d'émancipation et d'émulation pour notre pays.

IV - La formation tout au long de la vie

La formation tout au long de la vie professionnelle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des artistes. Nous veillerons à ce que l'articulation optimale emploi/formation initiale et continue soit un critère déterminant de l'offre et de son évaluation.

IV.1 - AFDAS

La réforme de la formation professionnelle a amené des bouleversements dans son accès pour certaines catégories de musicien-ne-s après sa mise en place. En effet, bien que visant à améliorer le droit à la formation, cette réforme profonde des organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) fragilise les droits à la formation acquis pour les professions du spectacle. La réorganisation du « marché de la formation » que les organismes de formation opèrent et les libéralités que les employeurs peuvent aujourd'hui exercer sont de nature à pouvoir affaiblir notre OPCA et si nous n'y sommes pas assez vigilants.

Les musiciens ne bénéficient des services de l'AFDAS qu'à 11% des formations prises en charge ; la place que nous occupons au sein de l'OPCA doit nécessairement se renforcer et faire œuvre pour une meilleure adaptation à la demande des salarié-e-s intermittents et permanents en matière de formation professionnelle.

IV.2 - Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF)

Le rôle des CPNEF (SV et AV) devient aujourd'hui plus pertinent sur l'observation prospective des métiers, des qualifications et des compétences en lien avec l'AFDAS, ainsi que sur l'établissement du répertoire des formations. Ce dernier doit être enrichi de façon à adapter les offres trouvant des difficultés sur les DIF et les CPF et au regard des appréciations des salarié-e-s mieux prises en compte par les critères employés au sein des commissions paritaires. L'aspect transversal des CPNEF et de l'AFDAS doit aussi se concrétiser plus profondément avec le CNFPT pour mieux ouvrir les droits à formation des professionnels du spectacle dont la situation atypique est souvent un obstacle.

V - L'orga et la syndicalisation

Une attention toute particulière devrait être portée sur les nécessaires campagnes de syndicalisation. La mise en œuvre et la valorisation de notre activité : fonds d'aides à l'emploi, conventions collectives, activités des branches, PLA, fonds de soutien, international... doivent nous permettre de développer de vastes campagnes de syndicalisation auprès des artistes interprètes et enseignants de la musique et de la danse quels que soient leur âge, leur sexe...

La réorganisation de la direction du SNAM avec un poste dédié à l'organisation devrait permettre l'organisation et le suivi de ces campagnes.

VI - Une nouvelle direction pour le SNAM

Si le Secrétaire Général qui était en responsabilité depuis 1997, et qui était dirigeant-salarié depuis fin 1992, quitte ses responsabilités à l'occasion de son départ en retraite, les militants pressentis pour constituer la future équipe sont des militants investis dans le SNAM, leurs syndicats respectifs, les branches, la FNSAC ou la CGT depuis des décennies. C'est le gage d'une certaine continuité.

Parallèlement, cette succession est aussi l'occasion d'une certaine restructuration. Au fil de ces derniers mois et dernières années, des entrées financières nouvelles et relativement structurelles sont apparues avec l'entrée en vigueur des FCAP. Même si leur répartition et donc leurs montants peuvent varier tous les 4 ans, notamment en fonction de nos résultats dans les élections de représentativité, ils constituent des ressources stables qui pourraient même aller en augmentant du fait de leur entrée en vigueur progressive. Ainsi nous pouvons nous attendre à percevoir à l'avenir des sommes au titre de la CCN de l'édition phonographique ou de celle de l'audiovisuel, au titre desquelles nous ne touchons rien actuellement. Le SNAM, dans le cadre d'un budget prévisionnel à l'équilibre sur la base des ressources actuelles, décide donc d'élargir son équipe permanente de dirigeants-salariés afin de pallier aux difficultés de ces dernières années. En dehors - ou en plus - de tout ce qui constitue l'activité de représentation du SNAM à l'extérieur, l'accent sera mis sur le lien avec les syndicats, le fonctionnement des branches, la formation syndicale, la communication interne et externe et le suivi d'organisation. Renouer les liens avec les syndicats, montrer l'utilité du SNAM aux adhérents de nos syndicats, mieux nous faire connaître dans la profession et progresser en syndicalisation sont des enjeux du prochain mandat.

Pour autant, imaginer être une organisation à la hauteur des enjeux sans l'implication forte des militants des syndicats locaux, des branches et du BE serait une grave erreur. L'équipe permanente sera au service de tout le SNAM, de toutes les branches, de tous les syndicats mais le champ est si vaste qu'elle ne pourra faire face seule. Dans ce sens, et alors que depuis des années nous peinons sur ce terrain, mandat est donné à la Direction élue de rechercher par tous moyens à augmenter le temps de délégation ou de détachement dont pourraient bénéficier des militants issus de nos syndicats.

Au niveau de la gouvernance et de la nécessaire transparence sur ce qui se fait et ce qui se dit au sein du SNAM et à l'extérieur, le Bureau exécutif aura mandat d'adopter rapidement des règles de fonctionnement. Elles concerneront la fréquence des échanges écrits et oraux entre les membres de l'équipe permanente des salariés-dirigeants, le Secrétariat, le Bureau Exécutif et les syndicats. Elles prévoiront aussi la transmission des comptes rendus - même succincts - de réunions auxquelles participent des représentants du SNAM.

VII – La formation syndicale

La nécessité d'ouvrir la porte des syndicats aux jeunes professionnel-le-s doit se conjuguer avec une solide formation syndicale permettant à chacune et chacun de trouver sa place et son rôle dans nos syndicats et de détecter les futurs dirigeant-e-s de l'Union. Cette formation demande à être stimulée notamment par l'obtention de nouveaux droits en matière de délégation pour les salarié-e-s intermittents du spectacle, à l'instar des dispositions conventionnelles acquises dans le champ de l'intérim accordant le maintien d'une délégation entre deux missions de travail.

Un calendrier et un suivi des programmes de formations syndicales au sein du SNAM-CGT doit être rapidement mis en place pour assurer une plus grande présence des militants dans les instances syndicales et pour assumer convenablement les divers mandats ouverts à notre organisation comme à la fédération.
