

# 9<sup>e</sup> congrès du SFA

Document d'orientation 2022 à 2024

## LES ARTISTES INTERPRÈTES ET LEUR SYNDICAT

Le SFA a traversé aux côtés de toutes les artistes interprètes cette période de crise du COVID-19 et a vu le nombre de ses nouveaux et nouvelles syndiqué·es augmenter de façon substantielle. L'accueil et l'intégration de ces nouvelles et nouveaux adhérent·es sont une priorité dans notre syndicat, leur formation et leur inscription progressive dans le militantisme nécessaire à nos objectifs d'amélioration des conditions de travail des artistes interprètes mais également de transformation de la société.

Suite à un travail de fond, de réforme de fonctionnement de nos instances afin de mieux redistribuer la parole et d'une attention particulière à la place donnée à chacune et chacun, associé au fort mouvement de syndicalisation cité plus haut, le SFA a vu un rééquilibrage du ratio femmes/hommes chez ses adhérent·es et dans ses instances. Ce n'est pas encore parfait, et bien souvent encore la maternité (et la paternité dans une moindre mesure) rend la participation à la vie syndicale difficile. Pourtant les forces et idées de toutes et tous sont nécessaires à la réalisation de nos objectifs et à l'enrichissement de nos réflexions et stratégies. Le SFA devra donc continuer à travailler à une réelle égalité en son sein.

Malgré de nombreux échanges et débats, la structuration idéale au regard des nouvelles régions n'a pas été trouvée. Le SFA est confronté à des disparités de fonctionnement importantes qui rendent le travail syndical parfois très difficile pour nos militants et militantes. Le mouvement des occupations a néanmoins révélé, par la diversité des villes impactées, une belle répartition de nos syndiqué·es sur le territoire. Cette diversité des lieux de vie et de travail impose une organisation qui réponde aux enjeux territoriaux mais également qui rapproche afin que partout ils et elles puissent sortir de l'isolement, se former et s'informer facilement.

Le SFA, et plus particulièrement la commission Faire vivre le SFA, devra donc continuer à analyser la situation avec l'ensemble des sections régionales pour trouver les modalités de fonctionnement qui permettent de répondre aux enjeux de présence et négociation dans les COREPS<sup>1</sup> et DRAC, mais également aux enjeux d'action syndicale et d'accompagnement des nouveaux et nouvelles syndiqué·es. Pour permettre aux militant·es de s'impliquer dans le Conseil national, le SFA mettra en place plusieurs temps de formation, que ce soit en présentiel ou en visio, à l'échelle nationale et à l'échelle régionale.

Ces réflexions doivent se développer sans perdre de vue que ces sujets nécessitent une articulation clarifiée avec les efforts fédéraux, afin que le SFA ait une ligne claire à proposer et à défendre. Nous devons également penser la nécessaire évolution de l'équipe du SFA, afin de répondre au mieux aux différents enjeux politiques et organisationnels qui traversent le syndicat.

La formation syndicale aussi peut se penser autrement, avec à la fois des formations longues telles que mises en place actuellement, mais également en proposant des modules plus courts, sur des sujets ciblés, qui peuvent être en présentiel ou en visio, afin de permettre au plus grand nombre de pouvoir facilement y participer.

Enfin le SFA doit poursuivre sa réflexion sur l'opportunité de s'ouvrir à d'autres catégories de travailleurs et travailleuses qui n'ont actuellement pas la possibilité de se syndiquer à la CGT, notamment les artistes de complément qui travaillent sur les mêmes plateaux et pour les mêmes employeurs que nous.

La période de crise COVID-19 a mis beaucoup de choses à l'arrêt, mais pas la machine des réformes destructrices : CAP22, LCAP, la loi 3DS<sup>2</sup>... autant d'éléments qui fragilisent fortement le ministère de la Culture, et nos métiers. Le SFA doit être sur tous les fronts et pour cela il a besoin de toutes ses forces, et donc de la diversité des points de vue, des expériences, qui enrichissent toujours ses positions et permettent de faire face et de répondre

avec conviction aux différentes attaques. Il est donc essentiel d'élargir nos rangs, de syndiquer toujours plus, de mieux refléter notre société et l'ensemble de nos métiers, afin que chaque militant et militante puisse se sentir fière, forte, défendu·e et bien représenté·e par son syndicat.

## POLITIQUES CULTURELLES

Depuis près de deux saisons, l'activité artistique a été entravée par des confinements, des fermetures, et à certains moments l'accueil d'un public restreint, ce qui n'a pas empêché les artistes de prendre, dans certaines régions, leur destin en main. En bousculant quelque peu les pouvoirs publics, ils et elles ont pris des initiatives parfois autogérées pour « travailler quand même ». Les militant·es de ces régions ont su s'adapter à la situation en créant des collectifs d'artistes et en proposant à des compagnies de se regrouper sur certaines périodes pour permettre de générer du travail rémunéré ainsi que l'émergence de formes nouvelles et dynamiques. Ces essais, éphémères, mais qui ne demandent qu'à se poursuivre, ont été amorcés tout d'abord en région « Pays de la Loire » et ont trouvé rapidement des échos dans d'autres régions.

Ce genre d'initiative confirme que les artistes interprètes doivent être au cœur de la réflexion sur les politiques culturelles : car on parle bien de nos moyens de production, de création et de travail.

Le SFA revendique un financement d'État consacré à la culture, non pas soumis à l'arbitrage du ministère de l'Économie et des Finances, mais établi sur la base d'un pourcentage minimum du PIB. Le SFA avait obtenu l'ouverture de discussions avec la DGCA sur la place des artistes interprètes dans le théâtre public. Il importe de continuer à construire des revendications qui permettront de défendre la place et le rôle de l'artiste interprète dans la société. Et nous parlons bien de l'artiste interprète, défini·e (même de manière trop succincte) par le code de la propriété intellectuelle : « l'artiste-interprète est la personne qui représente, chante, récite, déclame, joue ou exécute de toute autre manière une œuvre littéraire ou artistique, un numéro de variétés, de cirque ou de marionnettes ». Aujourd'hui le ministère de la Culture et nos employeurs parlent de « l'artiste » de manière volontairement floue. Cela leur permet de ne parler que des artistes dirigeant·es, voire même des compagnies : ils ne parlent pas d'« artistes interprètes » mais d'« artistes tout court », ce faisant ils parlent en réalité des employeurs. Or les responsabilités sociales des employeurs et des artistes interprètes ne sont pas les mêmes. Cela revient à faire disparaître tous les rapports de travail et permet au ministère d'éviter les discussions sur les conditions de travail ou le volume d'emploi. Par ailleurs, et dans le même combat, le SFA œuvre afin qu'une représentation syndicale des artistes interprètes soit présente dans tous les établissements n'employant des artistes interprètes qu'en CDD-U et cela, afin d'avoir un suivi direct et rapide du respect des conventions concernant lesdits emplois.

Il faut redonner du sens à l'action publique, notamment en remettant les labels au cœur de l'architecture de la politique culturelle, avec l'ensemble des collectivités, en défendant des missions de service public et des cahiers des charges ambitieux et clairs, qui posent des obligations en matière sociale, accompagnés des moyens financiers pour les réaliser. La bataille sur la permanence et la place des artistes interprètes dans les entreprises est très loin d'être gagnée. Mais le SFA doit poursuivre la bataille idéologique et réaffirmer la volonté que les artistes interprètes n'ont pas vocation à vivre leur métier dans la seule intermittence.

La revendication de la permanence dans certains établissements publics est d'ailleurs loin de se limiter à des considérations de sécurité et de volume d'emploi. Dans cette économie capitaliste effrénée, dans tous les secteurs d'activité se posent des questions sur le sens du travail, pour qui, pourquoi travaille-t-on, et dans quelle durée, dans quelles conditions travaille-t-on ? Les artistes interprètes n'échappent pas à ces questionnements.

Derrière la bataille pour la permanence, il y a la nécessité de préserver l'idée

1 Les termes rouges renvoient au glossaire

2 Projet de loi décentralisation, différenciation, déconcentration et simplification

que le spectacle vivant est un travail, une création collective, qui s'élabore et s'améliore dans la durée, dans la connaissance mutuelle où se façonne la confiance, où se construisent un vocabulaire, un style. Le spectacle vivant n'est pas réductible à un spectacle ou une addition de spectacles. Il y a donc nécessité de créer des pôles où la règle serait de prendre le temps de bâtir une œuvre collective, créer un langage, un répertoire pour des publics qui doivent s'élargir.

Au-delà du besoin, de l'envie ou du désir qu'éprouvent des femmes et des hommes de spectacle à un moment de leur itinéraire artistique, la présence durable d'artistes interprètes dans certains établissements s'impose.

Il est de première importance que des entreprises soient confiées à des directions qui s'engagent pour ce travail dans la durée. Cette nécessité vaut pour toutes les disciplines et nous devons mener la réflexion pour porter cette revendication même au-delà «des institutions labellisées» pour défendre nos emplois, mais aussi notre travail et le sens de notre travail!

Une politique publique de soutien au cinéma existe en France depuis des décennies, à travers la régulation et à travers le financement. Cette politique est renouvelée par les gouvernements successifs, ainsi qu'au niveau territorial. Elle concerne la production et la diffusion. Cette politique publique est défendue à Bruxelles par le gouvernement français à chaque fois qu'elle est menacée et sert souvent de modèle, articulée avec les dispositifs européens. Le SFA maintiendra une présence active au sein des organisations de la filière pour renforcer ce positionnement.

En ce qui concerne l'audiovisuel, le gouvernement actuel, comme le précédent, semble obnubilé par l'idée de fusionner des entreprises pour construire de grands «pôles» capables, il l'espère, de concurrencer les mastodontes internationaux. Cette vision industrielle ne semble pas coller avec le possible, ni sans doute avec le désirable. Le SFA travaillera pour clarifier sa conception du rôle de la télévision, et notamment de la télévision publique, dans une politique culturelle démocratique, citoyenne et éclairée. La question des contenus concerne aussi les artistes interprètes.

Il faut par ailleurs repenser le **FONPEPS** et les accompagnements des employeurs dans le but d'allonger et pérenniser les contrats des artistes interprètes. La crise du Covid a accentué les disparités, les inégalités. Ce constat n'est pas nouveau, mais ces inégalités sont désormais criantes.

Voici plus d'1/4 de siècle que la crise écologique est annoncée et reconnue, pourtant les mesures prises depuis ne sont absolument pas à la hauteur des enjeux.

Il faut repenser nos métiers et nos modes de production à l'aune de cette crise, pour cela il nous faut exiger et obtenir les outils d'analyse pour l'ensemble de nos secteurs d'activité, ce qui nous permettrait de construire de nouveaux droits. Nous pourrions ainsi repenser nos tournées, nos tournages, nos créations, nos outils, qu'il s'agisse des modes de déplacement, des ressources utilisées ou bien de la durée de vie des costumes, décors.

Si notre syndicat défend l'emploi, il promeut également une meilleure articulation travail/vie privée. Plus d'emploi ne signifie pas produire plus, mais produire mieux, en allongeant, par exemple le temps de création et la durée de vie des œuvres.

Nous devons construire des revendications qui iront également dans le sens d'une meilleure intégration professionnelle des jeunes artistes interprètes, issues des écoles ou non, avec des enjeux de mixité des équipes sur les plateaux en termes d'âge, d'expériences professionnelles, de genre et d'apparence physique ou ethnique (réelle ou supposée). Car il nous semble important que ces enjeux soient intégrés à un projet d'action publique efficace sur l'ensemble des territoires.

La lutte contre toute forme d'inégalité et de discrimination (racisme, inégalité hommes/femmes...) doit être abordée frontalement par notre organisation. Tout particulièrement, la sous-représentation des personnes racisées<sup>3</sup> sur nos plateaux doit être analysée comme la conséquence d'un racisme systémique. Ce racisme, même s'il s'exprime plus par l'omission que par la haine ou l'intolérance, doit être combattu comme tel. Le racisme ne sera pas combattu

<sup>3</sup> assigné-e et réduite à une origine, à une religion ou à une appartenance ethnique, vraie ou supposée, du fait de la couleur de sa peau, son faciès, ou de son patronyme. Plus clairement dit: victime de racisme (qu'il soit de haine, de préjugé ou d'omission).

par la seule promotion de la diversité – qui par ailleurs est nécessaire. Le harcèlement racial doit, lui aussi, être reconnu comme tel, à l'instar du harcèlement moral et sexuel.

Les luttes pour l'égalité femmes/hommes, contre les violences sexistes et sexuelles et contre les discriminations de genre doivent continuer à être des priorités. Il nous semble indispensable que la vague #MeToo dans le cinéma, la danse, la musique et aujourd'hui le théâtre soit un levier puissant dans notre syndicat pour agir partout où nous siégeons et en notre sein.

Il faut en finir avec l'opposition entre culture soi-disant populaire et culture soi-disant élitiste, prétexte à fragiliser cette diversité de création qui est pourtant notre grande richesse.

Ces revendications s'inscrivent dans le contexte de la loi 3DS (Différentiation, Décentralisation, Déconcentration et Simplification), qui risque de permettre aux potentats locaux de briser les outils de la décentralisation et tout ce qui permet aujourd'hui de défendre la liberté de création.

Les élections présidentielles approchent. L'inquiétude monte. Mais nous travaillons, nous revendiquons et nous continuerons avec conviction à lutter car ces questions sont essentielles, pour nos métiers et pour la société tout entière.

À l'échelle régionale, les décisions se font sur des territoires de plus en plus grands. Il est donc primordial de redéfinir, le cas échéant, les territoires culturels sur des distances plus réduites et plus viables, de reformer dans ces territoires-là des **COREPS**, par exemple, et relancer des missions spécifiques aux besoins locaux:

- Mener des enquêtes par discipline artistique et par bassin d'emploi: combien d'artistes sur un territoire, quelles compagnies, quelles structures, quels festivals... et les analyser de façon catégorielle;
- Inciter à de bonnes pratiques en matière d'emploi;
- Retrouver la démocratie sociale au sein des instances;
- Instaurer une inspection du travail minutieuse.

Le SFA soutiendra et défendra des politiques en faveur des spectacles portant la culture et les langues régionales partout où il siège.

## FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle est devenue un marché. Sous couvert de liberté individuelle, la loi de 2018 «Pour la liberté de choisir son avenir professionnel» a restreint les financements gérés directement par les «Opérateurs de compétences». L'**AFDAS**, notre organisme de formation, n'y échappe malheureusement pas. Notre accès à la formation en a été bouleversé, et va sans doute continuer à désorienter un grand nombre de nos collègues.

Les exigences légales de contrôle de la qualité et le processus de certification des organismes habilités à proposer des formations entravent les modes de transmission traditionnels entre pairs. En effet, nombre de nos organismes de formation sont des petites structures, souvent des compagnies, pas toujours spécialistes de l'ingénierie de développement des compétences. Or c'est cette novlangue-là qu'il faut parler pour rafler le «marché de la formation». En conséquence, les propositions de stage les plus originales, l'épanouissement de nouvelles esthétiques, la recherche de l'inattendu se raréfient.

Pour maintenir une offre de formation inventive, les organismes de formation devraient se regrouper, afin de contrer l'émergence de grosses entreprises de formation plus commerciales qu'artistiques.

La transition professionnelle, qui est un des volets de la formation professionnelle, exclut désormais les projets de transition interne dans son secteur d'activité. Nous continuons d'exiger que les transitions soient possibles dans le secteur d'activité où on exerce déjà (une comédienne qui voudrait devenir éclairagiste par exemple).

La loi de 2018 confirme un changement de paradigme en inscrivant les

## AFDAS

temps de formation dans le projet et le parcours professionnels dont l'individu est responsable. Alors que cette loi mise sur le tout individuel, nous pensons que dans nos métiers la formation est aussi une affaire collective.

La loi met l'accent sur l'alternance et encourage les mises en situation de travail. Ainsi la formation n'est plus déconnectée du contexte de production et risque d'être dictée par les besoins immédiats des employeurs. Le SFA doit veiller à ce que les expériences « d'insertion professionnelle » ne deviennent pas des effets d'aubaine en vue de faire baisser le « coût du travail ».

Au sein des instances paritaires de l'AFDAS et des CPNEF, nous allons devoir trouver des moyens, inventer des dispositifs et des aides pour maintenir un véritable accès à la formation.

Le SFA soutiendra la constitution de GE et GEIQ (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) qui, dans une perspective de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), développeront les contrats de professionnalisation pour en faire un instrument de compagnonnage conventionnellement encadré.

La fermeture des lieux culturels en temps de pandémie a mis en exergue la fragilité de l'exercice professionnel. Le maintien d'une forme d'activité et la faculté de se réadapter à un poste de travail devraient être garantis par l'accès à des espaces communs.

Quant à toutes celles et tous ceux qui se précarisent et perdent leurs droits, comment faire pour ne pas les laisser sur le bord du chemin, comment les aider à se remettre dans les réseaux de travail ? la formation professionnelle devrait, en principe, être un levier important pour aider ces artistes.

Les institutions régionales (COREPS, etc.) devront être saisies pour expérimenter un dispositif encore non utilisé pour les artistes interprètes : l'AFEST (Action de formation en situation de travail). La combinaison de périodes travaillées et périodes de formation professionnelle, assurant l'entraînement régulier des artistes du spectacle, favorisera une présence artistique pérenne à l'échelle des collectivités territoriales intéressées par le développement culturel.

Certains employeurs verraient d'un bon œil la possibilité d'un reclassement professionnel planifié lorsque les artistes vieillissent. Notre syndicat défend au contraire le principe que les artistes interprètes sont la plupart du temps aptes à exercer leur activité jusqu'à l'âge de la retraite et même au-delà. Une évolution professionnelle ne peut donc résulter que d'un projet choisi, qui doit être facilité. Et cela ne saurait donner lieu à une mise à l'écart quasi automatique à un âge donné, surtout dans le cas d'une réorientation. Car la formation professionnelle n'a évidemment pas vocation à « faire de la place » aux jeunes artistes interprètes issus de la formation initiale en dirigeant les artistes en exercice sur une voie de garage. Cette aspiration s'observe pourtant depuis quelques années, notamment dans le secteur lyrique pour les artistes du chœur. Le SFA sera vigilant sur ces questions.



La commission paritaire des artistes interprètes, qui veillait naguère à la construction de notre plan de formation, s'est trouvée sans objet de réunion depuis la constitution d'un petit comité chargé de la mise en œuvre de l'offre de marché public. Le SFA, conformément aux statuts de l'AFDAS, réactivera le rôle de cette commission pour observer l'évolution de l'offre et de la demande de formation, et assurer le suivi de ses décisions.

### Commissions paritaires nationales emploi-formation – CPNEF

#### CPNEF – Spectacle vivant

Le SFA y mandatera un-e militante. Le SFA poursuivra l'étude prospective de nos métiers. Les outils statistiques mis en place seront développés aux fins d'analyses politiques pour les branches du spectacle vivant. La loi privilégiant les formations qualifiantes, nous continuerons, au sein des groupes de travail de la commission, à travailler sur la difficile tâche de création de certificats de branche destinés aux artistes interprètes. Il faudra pour cela s'affronter à France Compétence, l'autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

#### CPNEF – Audiovisuel

Le SFA y mandatera un-e militante.

#### Commissions paritaires consultatives

##### – CPC (ministère de la Culture)

Le SFA devra continuer à être présent dans les groupes de travail sur les diplômes (Diplôme d'État, Certificat d'aptitude), en étant toujours attentif à l'adéquation entre le référentiel métier et la réalité de la pratique.

Il continuera d'exiger que toutes les formations conduisant à l'obtention d'une certification relevant de la CPC du spectacle soient organisées de façon modulaire, pour en permettre l'acquisition par VAE (validation des acquis de l'expérience).

Il est important que les artistes interprètes apportent une attention particulière à la formation de celles et ceux qui enseignent nos arts et nos métiers. C'est pourquoi le SFA doit continuer à travailler sur l'élaboration des programmes et des formations du de et du CA.

Le SFA y mandatera un-e militante.

## SPECTACLE VIVANT

### Général

La crise COVID a révélé un manque flagrant de coordination, de compétences et de réactivité dans les deux branches du spectacle vivant pour tout ce qui avait trait à la santé et à la sécurité au travail, ce qui a fortement ralenti la mise en place de protocoles de reprise du travail.

Cette lourde responsabilité portée par les employeurs des deux branches n'a pas permis de débloquer cette situation. Ce constat doit conduire le SFA à continuer de porter avec conviction la mise en place d'un CHSCT dans un secteur qui regroupe une majorité de petites et moyennes entreprises n'ayant bien souvent pas de CSE.

Les problèmes d'inégalités femmes/hommes dans les carrières artistiques du spectacle vivant, de salaires, de durée de l'emploi... ne trouvent pas toujours les outils (analyse de la branche suffisamment détaillée par exemple...) permettant de développer des leviers efficaces. Le SFA œuvrera au sein de chaque branche afin de les obtenir et d'ouvrir des négociations concrètes.

Il est par ailleurs essentiel et urgent de négocier et mettre en place des outils et textes au sein des conventions collectives afin de protéger les salarié-es, notamment les plus précaires, des violences sexistes et sexuelles au travail... Nous devons toutes et tous pouvoir travailler en sécurité quels que soient notre genre, notre orientation sexuelle, notre apparence, notre origine ethnique réelle ou supposée et notre type de contrat de travail. Il faut donc penser, à partir des outils existants et du droit, une manière d'informer,

d'accompagner et de sécuriser les artistes interprètes. Elles et ils ne sont malheureusement souvent que de passage dans les équipes et ne connaissent pas forcément la personne référente à qui s'adresser en cas de problème ou le numéro d'urgence à contacter. Quand on sait à quel point il est important de détecter une personne violente dès les premières tentatives de harcèlement ou d'intimidation pour éviter des drames, il nous paraît urgent de développer les outils d'alerte, de connaissance du droit pour les artistes ainsi que pour les potentiel·les témoins.

Enfin dans les deux branches du spectacle vivant il est temps d'introduire dans les deux conventions collectives des règles de rémunérations et de droits concernant les enregistrements de spectacles vivants et leur diffusion, que ce soit lors de captations live ou en séances spécifiques d'enregistrement. Ces pratiques et les outils de promotion et diffusion se sont fortement développés pendant la crise COVID, mais les contrats n'ont pas toujours assuré de revenus complémentaires, ni de droits voisins aux artistes interprètes, floué·es alors d'une partie des revenus pour ce type particulier de travail.

À l'heure de la transposition de la directive européenne sur le droit d'auteur·rice, nous avons l'opportunité et le devoir d'œuvrer à l'inscription d'un texte dans les conventions collectives du spectacle vivant qui offre aux artistes un cadre sécurisé de travail, leur garantissant des droits.

Les artistes interprètes sont confrontés aux méfaits de la loi **LCAP**, facilitant le recours aux amateurs en lieu et place des artistes interprètes professionnels dans le cadre de spectacles à caractère lucratif, notamment lorsqu'ils sont commandités ou produits par des théâtres et festivals percevant de l'argent public. Le ministère de la Culture ferme les yeux sur ce phénomène qui se développe au théâtre et se généralise dans les opéras et les ensembles vocaux et refuse de mettre en œuvre les mécanismes de protection pourtant prévus par la loi **LCAP**. Nous devons dénoncer cette fragilisation de nos professions et pousser le Ministère et nos employeurs à restreindre le recours à cette pratique amateur dans le cadre lucratif à une moindre proportion, via la mise en place des dispositifs de déclaration et de contrôle beaucoup plus contraignants, contenus dans la loi mais toujours inappliqués dans les faits. Si tout le monde peut avoir sa place sur scène, dans un cadre lucratif la présomption de salariat doit toujours s'appliquer. C'est pourquoi nous continuons à nous opposer à l'article 32 de cette loi **LCAP**.

### **Spectacle vivant privé (CCNSVP)**

#### **CASC-SVP**

Cet outil est très important pour les artistes interprètes de cette branche qui bien souvent n'ont pas ou peu accès aux offres des **CSE** des entreprises (quand elles en ont un), à l'instar du **FNAS** pour le secteur subventionné, le seuil très bas d'ouverture des droits du CASC-SVP permet aux artistes, même débutantes ou très précaires, d'accéder elles et eux aussi aux outils et aides leur permettant de développer un parcours culturel et de découvertes propice à l'émancipation et à l'ouverture au monde. Mais le développement du CASC-SVP ne peut s'envisager sans une augmentation progressive de la cotisation (telle que prévue initialement dans le texte de la convention collective). Jusqu'à présent les employeurs ont reporté le sujet à « après la crise ». Le SFA s'engage à porter cette revendication sur le mandat qui démarre, afin d'assurer au CASC-SVP la possibilité d'être non seulement pérenne, mais également de pouvoir développer une offre culturelle et de voyage plus ambitieuse, ainsi qu'un service social permettant de mieux accompagner les ouvriers droits qui en ont le plus besoin.

#### **NAO: une nécessaire revalorisation des salaires**

La crise COVID n'a pas permis de négocier des augmentations de salaire, la dernière **NAO**, n'ayant apporté qu'une augmentation de 1%, remonte à 2019. Il est urgent pour les artistes interprètes de voir leurs grilles salariales revues à la hausse, d'autant que nous constatons que ce sont bien souvent les femmes qui restent au plancher des salaires. Par ailleurs le service de répétition de l'annexe 1 est si bas qu'il a fallu le rehausser après la **NAO** car le tarif horaire était inférieur au SMIC. Cette situation ne peut plus durer. Aux côtés des autres syndicats de salarié·es siégeant dans cette branche, le SFA portera la nécessaire et urgente augmentation du service de répétition de l'annexe 1 de la convention collective. Ce salaire doit enfin être à la hauteur des compétences nécessaires pour exercer nos métiers.

#### **Secteur subventionné (CCNEAC)**

Dans le cadre des négociations de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles, nous continuerons à travailler à l'amélioration des textes conventionnels pour répondre tant aux évolutions des textes des règles du Code du travail qu'aux dérives d'usage de la profession.

Il est par ailleurs essentiel de travailler à améliorer et clarifier la définition, les conditions de travail et de rémunération, des heures d'action culturelle et d'éducation artistique, telles que prévues dans les textes existants. Il nous paraît important également d'étudier les possibilités d'encadrer et néanmoins de permettre la mise en place de temps de sensibilisation et d'échanges sur les œuvres et nos métiers dans le cadre des reprises.

La bataille pour le volume d'emploi des artistes interprètes dans les centres dramatiques nationaux doit se poursuivre. Afin de permettre d'améliorer les objectifs de volume d'emploi dans les **CDN**, il conviendra de rétablir la présence d'artistes interprètes permanents dans ces théâtres. Et c'est également au sein de cette branche que les employeurs doivent être interpellés. Au-delà de l'accord sur le volume d'emploi dans les Centres dramatiques nationaux, nos revendications sur la place des artistes interprètes doivent se penser sur l'ensemble des labels du secteur subventionné. Le SFA doit donc construire des revendications pour chaque situation, afin de porter concrètement cette question et nos propositions dans les négociations ainsi qu'au ministère de la Culture.

## **AUDIOVISUEL**

Dans quasiment toutes nos activités audiovisuelles, les efforts du SFA dans la prochaine période devront être axés sur l'adaptation de nos textes conventionnels face à l'essor de l'exploitation en ligne des prestations des artistes interprètes. Il faut intégrer les avancées réelles portées par la directive sur le droit d'auteur·rice et les droits voisins dans le marché unique numérique (**DAMUN**) et sa transposition par ordonnance dans le code de la propriété intellectuelle, malgré les lacunes que nous avons relevées. La multiplication des plateformes de diffusion et de mise à disposition, comme le déclin de certains médias plus traditionnels de diffusion, nous poussent à trouver les moyens d'imposer la négociation avec de nouveaux partenaires, voire de revoir la conception même de certains de nos principes de négociation.

Qu'il s'agisse de prestations destinées à l'exploitation par Internet ou non, depuis plusieurs années les salaires minima des artistes interprètes n'évoluent pas à un rythme satisfaisant mais sont en régression. Ceci doit être corrigé: la crainte de perdre des « heures » – permettant d'atteindre les 507 fatidiques pour l'assurance chômage – ne doit plus être ce sempiternel obstacle à nos revendications. Le travail, rendu particulièrement difficile par l'intensification croissante des rythmes de production, doit être correctement rémunéré, d'autant plus que ces programmes sont destinés à une forme de surexploitation liée aux supports et modes de diffusion.

Pour obtenir satisfaction de nos revendications, il faut améliorer la syndicalisation des artistes travaillant régulièrement dans l'audiovisuel, y compris parmi celles et ceux bénéficiant d'une certaine renommée, et savoir les intégrer dans la stratégie syndicale; « l'expertise technique » supposée des négociateurs et négociatrices ne saurait remplacer le poids professionnel·les en activité pour avancer. En même temps, il faut combattre chez nos collègues la peur de faire grève, car quand la négociation, la législation et la justice échouent à porter leurs fruits, elle est notre ultime outil.

En ce qui concerne le cinéma et la télévision notamment, il faut renforcer l'équipe de négociation du SFA. Les secteurs audiovisuels et sonores mériteraient que le syndicat réembauche un·e salarié·e permanent·e dédié·e.

Enfin, le sujet des droits de propriété intellectuelle des artistes interprètes, des droits voisins à ceux des auteur·rices, soulève plusieurs questions importantes pour le SFA. Les réponses à ces questions semblaient auparavant aller de soi, mais elles deviennent de plus en plus complexes avec l'essor des plateformes internationales et nationales de mise à disposition par abonnement et des moyens légers (et peu coûteux) de production numérique. Quel est le rapport entre la convention collective et la perception des droits? Quel est le rapport entre l'artiste créant du « contenu », qu'il ou elle met éventuellement en ligne lui-même ou elle-même, et le Code du travail? Quelles sont les prérogatives respectives de l'Adami (voire de la Spedidam) et du SFA

dans ce contexte? Les questions sont nombreuses et délicates, les réponses très difficiles à trouver. Pourtant, de ces réponses, sur lesquelles le SFA doit travailler, dépendent l'avenir de nombreux et de nombreux artistes interprètes professionnels, et même du syndicat lui-même.

### **Cinéma**

La convention collective de la production cinématographique exige une modernisation substantielle, même si elle ne date que de 2012. Elle doit mieux protéger les artistes, et notamment les femmes, du harcèlement et des atteintes sexuelles et sexistes potentielles, à toutes les phases de production, du casting à la postproduction. Elle doit se donner les moyens de favoriser davantage de diversité dans les distributions. Il faut améliorer les droits de propriété intellectuelle des artistes, notamment en renégociant les termes de l'accord spécifique de 1990. À ce propos, il serait certainement utile, à terme, de réexaminer ce qui est compris dans le paiement du cachet.

Les artistes de complément n'ont plus une protection adéquate dans la convention aujourd'hui, conséquence inattendue de leur action en justice contre la convention et de la disparition de leurs organisations propres. Le SFA s'attellera à remédier à ces manquements, à condition de retrouver des représentants des figurantes prêtes à s'y investir.

Les dispositions concernant les cascadeurs et les cascadeuses sont aussi sous-développées.

Dans la publicité audiovisuelle, les artistes interprètes ne sont pas obligatoirement engagés en tant que mannequins même si c'est la majorité des cas pour les artistes interprètes peu connus. Le SFA s'engage à tout faire pour que soit respectée la décision du Conseil d'État en date du 17 mars 1997, décision prise après une procédure intentée par le Syndicat des producteurs indépendants (SPI) - avec le SFA en appui - et gagnée.

Le tournage des publicités ayant été incorporé dans la branche de la production cinématographique par le ministère du Travail en 2005, c'est dans ce cadre que les conditions d'emploi des artistes interprètes doivent se négocier. Le SFA avait engagé des discussions avec les producteurs il y a plus d'une décennie; il a même entamé des pourparlers avec les représentants des annonceurs. Mais depuis la signature de la convention de 2012, il n'y a plus de contacts à ce sujet. Le SFA relancera ce processus en veillant à ne pas négliger l'enregistrement des publicités sonores.

### **Télévision et internet**

Suite à l'absorption de la convention collective des artistes engagés pour les émissions de télévision de 1992 par la convention collective nationale de la production audiovisuelle, la voie est ouverte pour réexaminer de fond en comble les dispositions concernant les droits des artistes interprètes, particulièrement en ce qui concerne la définition du cachet. Il faut réfléchir très soigneusement, car il ne faut pas que le désir de coller au principe de la proportionnalité contenue dans la nouvelle législation entraîne une potentielle baisse dans les droits acquis!

Comme pour le cinéma, cette convention collective accuse un retard certain dans la rédaction de mesures protectrices contre toutes les formes de harcèlement. Le SFA portera des propositions pour lutter contre le racisme et toutes formes de discriminations et pour encourager une plus grande diversité.

La convention parlant de production et de programmes, au lieu des seules émissions, il n'y a plus de prétexte pour ne pas parler des tournages destinés en première fenêtre à l'Internet. Des pratiques de rachats forfaitaires de droits à bas prix se sont installées depuis plusieurs années et nous devons les renverser, même si cela s'annonce difficile. Que ce soit pour les plateformes internationales ou nationales, pour les chaînes de télévision ou pour des sites ad hoc, les conditions de rémunération des tournages et d'exploitation doivent être définies ou revues. C'est une priorité!

Ces négociations nécessitent une révision des textes existants dans le cadre conventionnel de l'audiovisuel, l'introduction de nouvelles dispositions dans ceux du spectacle vivant et une articulation claire entre les conventions, permettant de définir des rémunérations spécifiques, ainsi qu'une rémunération proportionnelle et appropriée, concernant l'utilisation des droits voisins pour les enregistrements et les captations live. La question de la nature des rémunérations se pose aussi: quels droits rémunérés en salaire, quels droits

en BNC? L'évolution de la législation comme des pratiques exige des évolutions aussi dans les positions du syndicat.

### **Enregistrement de spectacles vivants**

L'enregistrement des spectacles vivants, en streaming direct ou en diffusion différée, qui s'est beaucoup accru pendant la crise sanitaire, nécessite sans doute, dans le cadre conventionnel de l'audiovisuel comme dans ceux du spectacle vivant, une révision des textes existants et l'invention de nouvelles dispositions. Cette réflexion a démarré dans le dernier mandat, mais doit se concrétiser rapidement avant que les pratiques installées rendent encore plus difficile l'instauration de nouvelles règles plus protectrices des droits des artistes.

### **Doublage**

En ce qui concerne le doublage, la priorité est de relever les salaires, dont la grille n'a pas bougé depuis 2014. La grille de cession des droits aussi mérite un toilettage, pour mieux prendre en compte l'essor des productions destinées en première intention à Internet et le développement de sorties simultanées en salles et sur Internet. Une réflexion est à entamer sur le rapport entre la convention DAD-R et l'évolution du code de la propriété intellectuelle suite à la transposition de la directive DAMUN.

Les cadences de travail s'étant sérieusement intensifiées notamment à cause des exigences et pratiques des plateformes de mise à disposition, il faudrait examiner quelles conséquences cela doit avoir sur les salaires, mais aussi sur les autres conditions de travail, pour les interprètes et pour les directrices et directeurs artistiques. Il faut négocier des améliorations dans la structure même de la grille de salaires des directrices et directeurs pour mieux prendre en compte les nouvelles tâches qui leur sont demandées.

### **Radio**

À Radio France, malgré les déclarations de la direction, la négociation d'une revalorisation de la grille des salaires est bloquée depuis plus d'une décennie. De même, l'accord concernant les utilisations gratuites sur Internet (ou la mise à disposition des émissions sous forme de podcast), qui a été mis en place de manière « expérimentale » en 2010, s'avère aujourd'hui insuffisant, tant au niveau de son ambition que des rémunérations qu'il propose. Malgré les promesses, la direction a, dans les faits, refusé d'ouvrir des négociations sur ces sujets. Nous chercherons à mobiliser les artistes pour débloquer et obtenir des avancées.

Le développement de formats « podcast », à Radio France et ailleurs, nécessite le développement de règles communes, concernant le salaire d'enregistrement et les droits. Si nous préconisons de démarrer avec Radio France, il faudrait identifier les autres acteurs importants afin d'initier des pourparlers au-delà du seul secteur de la radio publique.

Hors Radio France, des négociations sont en cours pour une convention collective de la radiodiffusion. Dans ce cadre, et en étroite collaboration avec nos camarades du SNRT et de la CGT Radio France, nous veillerons à ce que les dispositions encadrant l'emploi des artistes interprètes, tant en termes de salaires, de droits voisins que de conditions de travail, soient les meilleures possibles, et pas moins-disantes que celles ayant cours à Radio France.

### **Jeux vidéo**

Comme depuis plusieurs années, nous continuerons à insister auprès du CNC et des pouvoirs publics pour qu'une convention collective soit négociée encadrant la production et la localisation des jeux vidéo. Il sera, dans cette optique, nécessaire que les travaux entamés en vue d'une proposition de grille salaire soient réactivés.

### **Édition phonographique**

Les négociations d'une garantie de rémunération minimale des artistes interprètes pour le streaming ont repris dans le secteur de l'enregistrement phonographique. Même si dans ce cadre nous arrivons enfin à obtenir gain de cause après des années d'errance, il nous restera à négocier dans l'intérêt des artistes interprètes dits « principaux » ou « principales » des rémunérations minimales conventionnelles pour les autres modes d'exploitation, négociation qui n'est pas mandatée spécifiquement par la législation.

Les prestations musicales des artistes interprètes dites «principaux» ou «principales» sont de plus en plus enregistrées sous leur propre responsabilité, et sans contrat de travail avec une entreprise phonographique. Ces entreprises productrices prennent le travail accompli sous licence. Comment prendre en compte cette réalité, pour mieux défendre les artistes? Quelle est la place de la convention collective dans cette configuration? Des réponses à ces questions dépendent l'avenir de la convention collective pour les artistes dites «principales» ou «principaux» et peut-être même de leur statut de salarié-es et de leurs droits sociaux rattachés.

Il est à noter aussi que les maisons d'opéra et les orchestres symphoniques, voire d'autres ensembles, sont parfois producteurs phonographiques de fait, mais leur statut n'est pas englobé dans le champ de la convention collective nationale de l'édition. Le SFA doit œuvrer à l'élargissement de celui-ci, ainsi qu'à l'amélioration des accords d'entreprise audios et audiovisuels.

Il est essentiel de renforcer notre équipe de négociation et de réflexion dans ce champ, notamment en y associant nos camarades actives dans les musiques «actuelles».

#### **Livre audio**

Le livre audio est un format en fort développement. Aucun texte en dehors du Code de la propriété intellectuelle et éventuellement le Code du travail ne régit le travail des artistes qui interprètent ces œuvres, sauf lorsqu'ils et elles sont employé-es par un éditeur phonographique. Le SFA doit ouvrir des discussions avec ces derniers, mais surtout avec les maisons d'édition littéraires et les producteurs/éditeurs de ces produits spécifiques, afin de déterminer pour les artistes interprètes une grille de salaires et une structure de rémunération des droits adaptées. Il faut profiter de la fusion en cours des conventions collectives de l'édition phonographique et de l'édition pour y parvenir.

## **PROPRIÉTÉ LITTÉRAIRE ET ARTISTIQUE**

Les transpositions de la Directive sur le droit d'auteur-riche dans le marché unique numérique (DAMUN) et de la Directive sur les services de média à la demande (SMAD) ouvrent des perspectives pour une amélioration des droits des artistes interprètes, que ce soit dans le spectacle vivant ou le spectacle enregistré, comme noté ci-dessus.

Nous devons travailler pour être force de proposition sur ce sujet, de préférence en coordination avec le SNAM et avec l'Adami. Il faut constamment identifier ce qui relève de droit exclusif et ce qui relève de licence légale, et avoir des positions constantes mais pragmatiques sur ce qui relève du salariat et ce qui relève de bénéfices non commerciaux.

Il est important de poursuivre et toujours approfondir notre travail avec l'Adami, dans le respect des prérogatives de chacun. Ceci implique aussi de rester en contact régulier avec nos camarades élu-es au Conseil d'administration.

2022 sera sans doute la dernière chance (pour le moment) pour les artistes interprètes de faire reconnaître, dans une refonte de la directive européenne sur la durée de protection des droits des artistes interprètes, que les droits dans l'audiovisuel doivent être de 70 ans, comme acquis dans le domaine sonore. Sur ce sujet, là aussi, nous devons travailler de concert avec les OGC et EuroFIA.

Il est important aussi de maintenir notre présence au sein du Conseil supérieur de la propriété littéraire et artistique, lieu de réflexion et d'échange qui permet de rester au courant des développements qui impactent ou vont impacter les artistes interprètes.

Pour les mêmes raisons, il serait souhaitable de pouvoir maintenir nos bons rapports avec l'Association française pour la protection internationale du droit d'auteur (AFPIDA) pour pouvoir assister à leurs colloques.

## **PROTECTION SOCIALE**

#### **Accès aux congés maladie, maternité et à la retraite**

Nous avons obtenu de véritables avancées dans les conditions d'accès aux congés maladie et maternité pour les travailleurs et travailleuses des

professions à caractère discontinu. Aujourd'hui, la quasi-totalité des artistes interprètes en carrière devrait avoir accès à des indemnités journalières en cas de maladie ou de grossesse. Pourtant, on ne compte plus les dossiers refusés injustement, les calculs d'indemnité erronés dont la régularisation peut mener jusqu'à la saisine du tribunal. Et c'est sans compter que, en amont du dépôt de dossier, les assuré-es qui se tournent vers nous, ou d'autres organismes et associations dont le collectif des Maternitantes, envoient un courrier complet, détaillant leur calcul et le justifiant par des extraits des circulaires en vigueur... Ces syndicats et associations avec leurs militantes sont en train de devenir de véritables agences qui suppléent – bénévolement – à la déstructuration organisée de la Sécurité sociale. C'est pour cela que nous revendiquons la création d'un «comité d'écoute des professions à caractère discontinu» au sein de la CNAM, à l'instar du Comité d'écoute des salariés intermittents (CESI) existant à Pôle emploi. Celui-ci permettrait de faire remonter les cas problématiques et les erreurs récurrentes d'interprétation et d'application des textes, afin de raccourcir les périodes pendant lesquelles des personnes malades se retrouvent sans aucune indemnité. Nous revendiquons également la création d'un guichet spécifique dédié aux professions à caractère discontinu, sur le modèle du guichet «spectacle» de Pôle emploi. Il faut des guichets physiques dans tous les territoires avec la possibilité d'être accueilli par des agents formés aussi à nos réalités professionnelles (que ce soit dans les CPAM comme dans les antennes Pôle emploi).

Très rapidement il faudrait former des camarades sur les questions concernant la retraite, celle de base et celle complémentaire, afin de leur permettre de participer aux permanences et informer les collègues sur leurs droits. Ceci est le meilleur moyen de sensibiliser, y compris les plus jeunes, notamment sur le projet de fusion des complémentaires AGIRC-ARRCO dans l'ACOSS, dont la première étape est le transfert de recouvrement prévu pour le 1er janvier 2023. Projet issu de l'article 18 de la Loi de Finances Sécurité sociale 2020 (LFSS) et du remplacement des groupes de protection sociale du privé, des fonctions publiques, des régimes spéciaux par le réseau URSSAF, qui devient via la LFSS un rouage des finances de l'État, et ainsi préparer la bataille pour sauver le modèle existant contre le projet et pour l'abandon de la retraite universelle par points et de ses modalités d'application déjà en cours.

Dans ce combat nous continuerons de défendre l'amélioration du calcul de la retraite en rapport avec la précarité fréquente dans nos métiers. La volonté du patronat et du gouvernement de s'attaquer au système en vigueur est déjà annoncée, et les tentatives de destruction vont certainement reprendre après l'élection présidentielle.

#### **Retraites**

Depuis le début du quinquennat Macron, nous avons revendiqué, aux côtés des salarié-es de tous les secteurs et les personnes privées d'emploi, la hausse des retraites.

Le SFA doit amplifier la mobilisation pour les retraites: la sous-indexation des retraites complémentaires a été actée, par une minorité de syndicats et par le patronat, lors de la dernière négociation et risque de pénaliser encore les salarié-es et faire porter la crise aux cotisant-es et retraité-es.

#### **Assurance chômage**

Il va être nécessaire en début de mandat de suivre de près les conséquences des mesures d'urgence mises en place en 2020 et 2021 pour quelque peu résorber l'impact de la crise sanitaire sur les professionnel·les du spectacle travaillant par intermittence. La sortie de l'année blanche va être compliquée à gérer pour Pôle emploi, et il peut y avoir des effets indésirables pour les artistes. Il est aussi possible que l'emploi, notamment dans le spectacle vivant, n'ait pas repris à un niveau satisfaisant, et qu'il soit, à court ou moyen terme, nécessaire de développer de nouvelles revendications pour protéger nos mandantes. Nous ne connaissons pas non plus les projets précis ou le calendrier de réformes éventuelles prévues par le patronat ou le gouvernement. Les textes actuels devront de toute façon être revus très rapidement, et, dans le contexte des réformes du régime général déjà annoncées, voire mises en œuvre, nous devons être prêts à réagir rapidement, surtout si nos adversaires cherchent à toucher aux annexes 8 et 10.

Afin de prendre en compte la réalité de travail des artistes interprètes engagés ponctuellement pour des activités d'éducation artistique et d'actions culturelles, nous devons continuer de porter la revendication d'une réelle et

effective coordination des régimes d'assurance chômage, afin de prendre en compte la diversité des situations professionnelles sans sortir les artistes interprètes de leur régime spécifique.

Notre présence dans la commission sociale fédérale est importante, et nous permet de revendiquer une place dans la délégation qui se réunit avec les autres syndicats, les employeurs et le personnel opérationnel de Pôle Emploi au sein du Comité d'écoute des salariés intermittents (CESI), maillon très important dans notre service aux professionnel·les. Cette présence ne doit pas faire négliger la nécessité d'une renaissance de la commission sociale du SFA. Tous les adhérent·es sont bienvenu·es au sein de cette commission.

### Prévention et santé au travail

La santé et la sécurité au travail sont de l'entière responsabilité de l'employeur. Néanmoins il est essentiel que les salarié·e·s et leurs représentants utilisent pleinement leurs droits et leurs capacités d'intervenir afin que les travailleuses et travailleurs exercent leurs métiers dans les meilleures conditions. Dans cette optique, le SFA renforcera son implication dans les CCHSCT existants (cinéma et audiovisuel) et mobilisera les artistes afin que des organismes similaires voient enfin le jour dans les branches du spectacle vivant et de la prestation.

Ces structures exercent leurs mandats conventionnels et légaux en coordination avec la Médecine du travail. Pour les travailleuses et travailleurs «intermittent·e·s» des secteurs du spectacle, cette fonction est exercée par Thalie Santé (ex-CMB).

La loi du 2 août 2021 «pour renforcer la prévention en santé au travail» va entraîner de sérieux changements au cours des prochaines années. Les missions des services de santé au travail vont être élargies et leur nouveau nom reflète ce changement en devenant des «services de prévention et de santé au travail» (SPST). Le contenu du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) sera renforcé et son suivi ainsi que sa traçabilité améliorés. La loi s'est aussi fixé pour objectif d'assurer un meilleur accompagnement des publics vulnérables et de lutter contre la désinsertion professionnelle, ainsi que contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles au travail.

Nous veillerons notamment à ce que soient mises en place des évaluations des risques psychosociaux spécifiques à nos métiers et à ce que des actions de prévention et de sensibilisation soient construites afin de les prévenir et d'en atténuer les effets. Nous défendrons également la mise en place effective, notamment pour les salarié·e·s intermittent·e·s, d'une visite médicale de mi-carrière professionnelle, accompagnée d'un entretien spécifique.

Une concertation régulière avec les autres syndicats de la CGT spectacle est nécessaire et le travail engagé devra permettre une compréhension des enjeux sociaux et un positionnement commun pour faire entendre l'orientation de la fédération du spectacle par la voix des membres mandaté·es au sein des instances d'Audiens.

Les permanences locales et nationales sur les sujets sociaux doivent être étoffées. Des formations courtes seront organisées dans nos sections pour développer les compétences et donner l'envie à nos camarades d'y prendre toute leur part.

### Nouveau statut du travail salarié (NSTS) et Sécurité sociale professionnelle (SSP)

Le SFA participera à la poursuite de la réflexion sur le «nouveau statut du travail salarié» et son volet «sécurité sociale professionnelle» qui sont d'ores et déjà partie prenante de nos revendications confédérales.

Nos métiers ont tout à gagner à s'emparer d'un projet qui ne signifie rien moins que la disparition du chômage et qui va bien au-delà des idées néolibérales de revenu universel, de base ou d'existence, systématisation des allocations minimales existantes et menaces potentielles pour le salarié.

Approfondir ce projet permet en outre d'ouvrir une perspective dynamique et de progrès à même de repasser idéologiquement à l'offensive, à un moment où les luttes actuelles ne consistent le plus souvent plus qu'à tenter de s'opposer à des reculs sociaux à défaut de propositions suffisamment porteuses de souffle nouveau.

Nous disions dans le précédent document d'orientation : «Les propositions de la CGT sur le nouveau statut du travail salarié et sa sécurité sociale professionnelle peuvent être très utiles à notre réflexion sur nos métiers». Il faut aussi considérer que nos expériences professionnelles et militantes peuvent être très utiles à la réflexion de la CGT sur le NSTS et sa sécurité sociale professionnelle qui proposent justement un socle commun de droits individuels garantis collectivement.

Le projet répond en outre à notre objectif de transformation sociale. Dans cet esprit, le SFA participera au groupe de travail sur le NSTS et la SSP au sein de la fédération.



## SOLIDARITÉ INTERPROFESSIONNELLE ET CONVERGENCE DES LUTTES

Il est bien sûr des luttes qui imposent, par leur nature même, la convergence : les projets de réforme des retraites ou de casse de code du travail en général en sont des exemples. Ces projets de contre-réforme, réclamés à corps et à cris par la classe capitaliste, n'épargnent jamais les artistes-interprètes. La solidarité interprofessionnelle est un principe juste et efficace qui permet à chacun·e le droit à une retraite digne, une couverture sociale suffisante palliant les périodes d'inactivité. Nous participons à ces luttes contre le recul social aux côtés de toutes celles et ceux qu'elles concernent – c'est-à-dire en convergence avec l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

Depuis plusieurs années, le Medef s'emploie avec un succès grandissant à faire reculer les droits des chômeurs et chômeuses. Or depuis 2016, les annexes 8 et 10 semblent hors de portée de ces attaques. Néanmoins, la revendication de l'abrogation de la réforme de l'assurance chômage est la nôtre. D'abord parce que nous ne représentons pas que des intermittentes du spectacle : certain·es artistes interprètes – et, nous l'espérons, de plus en plus d'entre eux et elles – travaillent en CDI ou CDD et relèvent donc du régime général. Mais surtout, nous sommes attaché·es à ce principe de solidarité interprofessionnelle et nous savons que ce qui touche les plus précaires aujourd'hui risque de nous arriver demain si nous ne nous battons pas à leurs côtés.

Voilà encore une raison de s'inscrire dans cette nécessaire convergence des luttes.

Les artistes interprètes – et les intermittent·e·s du spectacle en général – sont, parmi les précaires de ce pays, celles et ceux qui se mobilisent le plus facilement en tant que tel·les. Nous avons donc un rôle particulier à jouer au sein des UL et UD CGT, ainsi qu'au sein de notre confédération, pour faire en sorte que les revendications concernant l'assurance chômage y soient portées haut et fort, car ces revendications concernent l'ensemble de la classe des travailleurs et travailleuses, qu'ils et qu'elles soient ou non privé·es d'emploi. Il faut également veiller, dans le cadre des Unions Fédérales Régionales de chaque région, à ce que des rencontres régulières permettent de regrouper les énergies de chacun des syndicats.

Enfin, et c'est peut-être là l'essentiel, nous inscrivons nos revendications dans le cadre plus large de lutte pour une transformation sociale de la société. Les artistes interprètes ont une place à y prendre, et cette place est nécessairement aux côtés de toutes celles et ceux qui ne vivent pas du travail des autres, de toutes celles et ceux qui n'ont pas grand-chose à gagner au maintien de cette société inique où le profit est roi.

Aujourd'hui le mouvement social prend davantage la forme d'une juxtaposition de mouvements de luttes que celle d'une convergence. Beaucoup de secteurs se mobilisent : dans les services publics et la santé, souvent en mettant en leur cœur des revendications qui sont aussi les nôtres contre le désengagement de l'État ; localement contre des projets de fermeture d'usine ; dans la sous-traitance où les plus précaires (ménage, hôtellerie) relèvent souvent la tête en s'emparant de l'outil de la grève ; enfin dans de toutes petites entreprises où ont lieu beaucoup de combats.

Cette nécessaire convergence passe, pour nous, par un travail de mobilisation des artistes interprètes. Nous avons connu dans le passé des périodes de mobilisation massive de nos professions. Désormais, les attaques les plus grandes contre les artistes et l'ensemble du monde du travail sont bel et bien devant nous. Nous n'avons cessé de tenter de faire converger les luttes et les revendications syndicales tout d'abord au sein de l'interpro. C'est la base d'un travail de convergences. L'interpro à travers les UD et les UL, à travers son maillage territorial joue un rôle majeur dans cette convergence et nous nous devons d'en être et y être.

Dans les territoires, en régions, au-delà de l'interpro, se créent chaque jour des mouvements dans la société civile, épisodiques et, ou, minoritaires, aux motifs sociétaux... Ce qui nous oblige parfois à sortir du seul champ syndical. Car ne sommes-nous pas l'un des acteurs des luttes pour une transformation sociale de la société ? Le militantisme interprofessionnel et de convergence des luttes ne se substitue pas aux mobilisations et revendications de nos professions, mais en est le prolongement parce que nous voulons que ces luttes qui convergent soient des luttes, belles, massives et victorieuses.

## ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS NOS SECTEURS D'ACTIVITÉS

Cette question est fortement médiatisée et la légitimité de la lutte pour l'égalité n'est aujourd'hui quasiment plus discutée. Emmanuel Macron en a d'ailleurs fait la grande cause de son quinquennat. Mais alors que celui-ci touche à sa fin, nous sommes encore loin du compte. L'index de l'égalité professionnelle, obligatoire depuis 2019 pour toutes les entreprises de plus de 250 salarié-es et, depuis 2020, pour toutes celles de plus de 50 salarié-es, s'avère être un outil inutile voire contre-productif. La note de 75 sur 100 est facilement obtenue, et quand bien même, une entreprise ne sera inquiétée que si son index est inférieur à 75 sur 100 sur 3 années consécutives. Cet index est incapable de rendre compte réellement des inégalités professionnelles, au contraire, il tend à les invisibiliser.

Face à aux effets d'annonces, au «pinkwashing»<sup>4</sup> et autres récupérations, le SFA continue de faire la lutte pour l'égalité femmes-hommes une lutte urgente et centrale.

Dans nos secteurs d'activités, malgré l'inscription de la parité comme objectif dans la loi du 7 juillet 2016 (LCAP) – qui, rappelons-le, n'est pas garante d'égalité de traitement – la question de l'emploi des femmes à tous les échelons des métiers du spectacle reste problématique. à titre d'exemple, citons la situation alarmante que subissent de nombreuses artistes interprètes qui souhaitent devenir mères. Les chiffres de l'emploi des artistes interprètes sont éloquents. Pour les femmes, c'est moins de contrats, des salaires inférieurs à ceux des hommes, des carrières plus courtes et l'emploi qui se raréfie considérablement avec l'âge (cf. La problématique du «tunnel de la comédienne de plus de 50 ans», toujours d'actualité).

La crise sanitaire et ses conséquences sociales ont contribué à fragiliser encore plus les femmes, entre autres sur le plan de la maternité. Du fait de l'absence de travail, dès l'été 2020, de nombreuses femmes intermittentes n'ont pas été en mesure de justifier du nombre d'heures pour ouvrir des droits aux indemnités journalières en matière de maternité.

<sup>4</sup> Opération de récupération par le capitalisme des luttes LGBT et féministes à des fins politiques ou commerciales.

Le SFA a alerté très rapidement les ministères concernés qui n'ont répondu que partiellement à ces problèmes, au bout de nombreux mois de silence. Nous continuerons à réclamer des adaptations des règles de la sécurité sociale pour rétablir les droits de toutes les femmes.

Le SFA œuvre depuis plusieurs années sur ces questions, mais il est temps d'être plus offensif afin de faire réellement avancer l'égalité femmes-hommes. S'il est incontournable de faire avancer encore et toujours la protection sociale, l'égalité des salaires, il est également primordial de débusquer les pratiques insidieuses et discriminatoires qui éloignent les femmes des plateaux : discriminations liées entre autres à la maternité, l'âge, les stéréotypes de tous ordres, ainsi que toutes formes de violences sexistes et sexuelles. Le SFA doit continuer à soutenir, appliquer et appuyer fortement les préconisations des mouvements qui œuvrent à l'égalité femmes-hommes ; à questionner les représentations et les images qu'elles véhiculent auprès de jeunes générations. Cela sera bénéfique pour toutes et tous en faisant disparaître les stéréotypes liés au genre ainsi que toutes formes de violences sexistes et sexuelles.

Au sein même de notre organisation si la question de l'égalité des genres est débattue, il y a encore un déséquilibre trop important dans nos instances de décisions entre les femmes et les hommes :

- **Conseil national** 40% de femmes, en progression très significative depuis la dernière mandature ;
- **Bureau national** 33% de femmes en légère progression depuis le dernier mandat ;
- **Commission financière de contrôle** 33% de femmes ;
- **Délégation générale** 40% de femmes (depuis septembre 2021) ;
- **Salariées de notre organisation** 100% de femmes !

Il est à noter qu'au niveau de l'ensemble de nos adhérentes et adhérents les femmes représentent 50%. C'est nettement plus important que dans le cadre de notre confédération où elles représentent 37%. La question des quotas aux instances électives pour atteindre la parité est débattue régulièrement de mandature en mandature, progresse, mais ne s'est pas encore imposée comme règle. L'écriture inclusive est adoptée dans tous nos textes officiels, ainsi que les autres formes de féminisation.

## DROITS ET LIBERTÉS

La situation des droits et des libertés collectives dans notre pays s'est fortement dégradée au cours des trois dernières années selon les rapports de plusieurs ONG (dont Amnesty International et Oxfam).

Un recul accentué par la menace terroriste et la pandémie mondiale de Covid 19 qui a surpris notre pays dans un grand état d'impréparation (un service public hospitalier exsangue, pas de lits, des soignantes en tension, pas de gel, pas de masques, pas de blouses... et une industrie pharmaceutique incapable de développer et produire un vaccin), situation conduisant l'exécutif à improviser la restriction des libertés, notamment de circulation et de manifestation. Depuis le début de la pandémie, le gouvernement oppose la sécurité sanitaire à la liberté de création et d'accéder aux œuvres, la sécurité sanitaire. Il a défini la culture comme non essentielle. C'est une attaque majeure que rien ne peut justifier. Le SFA doit approfondir et renforcer sa position sur le sujet pour faire face plus efficacement à ce type d'attaques, qui risquent malheureusement de devenir récurrentes.

Parallèlement, on assiste à l'insidieuse mise en place d'une « société du contrôle » à travers des dispositions liberticides dans les lois promulguées au cours de ces trois dernières années : Loi sécurité globale, Loi contre les séparatismes, Loi sur l'enseignement supérieur (LPPR), décrets portant sur l'extension des fichiers PASP<sup>5</sup>, GIPASP<sup>6</sup> et EASP<sup>7</sup> et tout dernièrement, Loi relative à la prévention d'actes de terrorisme et au Renseignement... Et on peut ajouter l'autorisation du déploiement

<sup>5</sup> Prévention des atteintes à la sécurité publique

<sup>6</sup> Gestion de l'information et Prévention des atteintes à la sécurité publique

<sup>7</sup> Enquêtes administratives liées à la sécurité publique

de la 5G sans débat parlementaire encadrant son usage (à cet égard, les technologies permettant la reconnaissance faciale, dont la généralisation est rendue possible par le déploiement du réseau 5G, suscitent interrogation et inquiétude, même si la CNIL assure pour l'instant un garde-fou efficace contre la mise en place de ces dispositifs ; l'expérimentation récemment annoncée par la SNCF de cette technologie laisse à penser que les digues pourraient lâcher bientôt...).

Une politique, qu'on pourrait appeler « le libéralisme sans la liberté » vise à restreindre l'extension des droits et entraver la liberté des citoyen·es, des travailleuses et de travailleurs (... à l'exception notable de la Loi visant à réformer le congé parental qui est un indéniable progrès, mais une loi progressiste en trois années c'est bien peu en regard des lois liberticides et sécuritaires) et vise à renforcer, a contrario, les droits des entreprises et les libérer de tout contrôle.

Dans le même temps, on assiste à une forte montée des violences policières et des discriminations (répression des manifestations de Gilets jaunes, affaire Pretty Yende, Michel Zecler et Steve Maia Caniço, entre autres...).

Dans ce contexte, le SFA a un rôle important à jouer dans son champ de compétence. Il se doit d'être un lanceur d'alerte engagé pour le respect des droits et des libertés des artistes et de la création en général.

### **Liberté de création**

Ainsi, une des missions du SFA est de mener une réflexion permanente sur la liberté de création et la place de l'artiste dans la société. à ce titre, le syndicat est membre de l'Observatoire de la liberté de création, intégré à la Ligue des droits de l'Homme (LDH).

Il s'est positionné contre toute forme de censure et l'a dénoncée à de nombreuses occasions. Il continuera cette mission de vigilance tout en dialoguant et construisant avec des associations antiracistes ou féministes par exemple. Par ailleurs le SFA se bat pour que la création artistique ait les moyens, en particulier financiers, de son expression et de sa liberté partout sur le territoire.

La liberté de création n'a plus aucun sens quand les moyens budgétaires nécessaires à sa réalisation sont réduits ou supprimés. Quelle liberté de création sans les moyens de diffusion des productions ? Quelle liberté de création et d'expression sans liberté du public d'avoir accès aux œuvres ?

De même, le SFA veillera tout particulièrement au respect des textes de loi préservant la liberté de création (loi LCAP) et des décisions de justice.

Le prochain Conseil national poursuivra le développement de la réflexion sur ces sujets et contribuera au renforcement des militantes qui doivent aller les défendre dans les différentes instances.

### **Lutte contre toutes les formes de discriminations dans nos métiers**

Le SFA doit prendre en compte l'ensemble des problématiques liées à la diversité, que ce soit le genre, les diversités ethniques, culturelles, sociales et territoriales. Il sera toujours présent dans les combats pour faire avancer l'égalité.

Dans ce sens, le SFA aura une fonction d'alerte pour questionner les pratiques, organiser des collectes d'informations afin de débusquer toutes formes de discrimination, qu'elle soit sexiste, raciste, homophobe, transphobe, âgiste, validiste, etc. (la loi reconnaît 23 critères) et travailler avec les associations pour contrer sur le plan juridique ces infractions ainsi que pour faire évoluer les pratiques et les mentalités.

Il n'est pas acceptable, comme en témoigne le vécu de nos militantes, de voir de manière récurrente dans des annonces de casting une recherche d'artiste « caucasien·ne » alors que rien dans le scénario ne crée la nécessité de racialiser ce personnage. Ce terme scientifique est galvaudé afin de masquer cette racialisation. Par automatismes ou préjugés, basés sur des grilles de lectures sexistes et racistes, certains rôles sont automatiquement assignés à un genre, à un type. On refuse ainsi d'auditionner des interprètes dont le physique, l'âge, le genre, la couleur de peau ou l'appartenance ethnique n'est pas strictement conforme à ce modèle. Sans porter atteinte à la liberté de création, il faut lutter contre les biais et la tendance à reproduire

consciemment ou non les stéréotypes.

Dans la société idéale dont on souhaite l'avènement, il devrait être possible d'engager une artiste, quel que soit son genre, sa couleur de peau, son orientation sexuelle, etc., sans pour autant nier la complexité de son identité et son individualité en tant qu'interprète. Mais tant que des rapports de domination – telle que la domination blanche et la domination masculine – traverseront et organiseront notre société, le SFA veillera à visibiliser ces dominations et à les combattre.

Le SFA doit construire des propositions permettant d'exiger auprès du ministère de la Culture des outils d'analyse permettant de lutter plus efficacement contre les pratiques discriminatoires et inéquitables.

Les personnes handicapées mentalement et/ou physiquement sont victimes de multiples discriminations. Le SFA s'engage à favoriser leur représentation sur les plateaux et les écrans afin d'ouvrir des possibilités de carrière. Les accès doivent également être mieux adaptés. C'est finalement la norme de validité dans notre secteur et dans notre société entière qui doit être questionnée pour devenir plus inclusive et ainsi combattre les stigmatisations.

Le SFA interpellera les pouvoirs publics quant à leurs décisions en matière de politiques culturelles, pour qu'elles intègrent la question de la diversité. Les entreprises subventionnées perçoivent de l'argent public provenant de toutes les citoyen·es, ces aides doivent également être utilisées en faveur de l'emploi de toutes et tous dans leur diversité. La lutte contre les préjugés doit commencer par la formation initiale et se poursuivre tout au long de la vie professionnelle (formation continue). Les leviers de la formation doivent permettre de garantir toutes les diversités.

Le SFA incitera et soutiendra toutes les nouvelles formes de dispositifs favorisant ces leviers, entre autres les bourses qui permettent l'accès aux formations et études artistiques des jeunes racisé·es et/ou issu·es de milieux sociaux défavorisés.

Le SFA continuera à revendiquer, concernant le recrutement dans les écoles, la mixité de genre, ethnique et sociale des jurys. S'agissant de la diversité ethnique en matière de création artistique et d'emploi d'artistes interprètes, nous sommes loin du compte. Aussi, plus cette mixité sera présente dans les écoles artistiques, plus elle le sera sur les plateaux... et inversement.

Au niveau territorial, il n'est plus tolérable que les artistes résidant dans les régions autres que l'Île-de-France ne puissent pas – ou peu – trouver de travail dans la plupart des productions des grandes institutions, ou les productions cinéma et télévision tournées dans leur région. Il est scandaleux d'entendre certaines productions de séries, installées dans certaines régions, s'appeler elles-mêmes « productions low cost », au prétexte qu'elles ne font travailler que des artistes locaux et locaux, en cassant les salaires et en bafouant les conventions collectives de façon éhontée.

Les populations des territoires et domaines d'outre-mer sont particulièrement discriminées, que ce soit en termes d'accès aux formations et aux emplois qu'en termes de représentativité sur nos plateaux, nos écrans, etc. Le SFA s'engage, sans remettre en cause les compétences territoriales spécifiques des organisations syndicales compétentes sur ces territoires, à lutter contre ces discriminations et à les visibiliser sur le territoire métropolitain. L'art travaille, entre autres, sur la mise en lumière des représentations, des préjugés, des fonctionnements et des dysfonctionnements de la communauté humaine. L'art n'est pas neutre, il prend position. De ce fait, il favorise la prise de conscience et l'émancipation du public. Le SFA, fervent défenseur de cette émancipation, sera toujours présent pour lutter contre les préjugés de tous ordres, car en matière de création artistique ces préjugés induisent des choix d'écriture dans les œuvres de l'esprit ou de recrutement des artistes interprètes.

Le SFA dénonce tout homophobie, islamophobie et antisémitisme. Il dénonce le racisme systémique qui traverse notre société.

### **Lutte contre le racisme**

La très faible représentation des artistes racisé·es dans le monde de la culture et l'assignation de ces dernières et derniers à des rôles ou des fonctions déterminés doivent être combattues en lien étroit avec les associations. Toutefois, si une plus grande place doit être faite aux artistes racisé·es, celle-ci ne doit pas se cantonner à des temps forts de type « focus sur l'Afrique » ou à des rôles exotiques.

Que ce soit sur scène, à l'écran ou au niveau de l'écriture, le milieu de la culture en France est encore largement imprégné d'une idéologie discriminatoire à l'égard des personnes racisées. Malgré les nombreux débats actuels sur la « diversité » au théâtre, sur les écrans et dans la culture de manière générale, la représentation des corps noirs, asiatiques, indiens, arabes, du Moyen-Orient... sur les planches et les écrans reste imprégnée d'un imaginaire colonial et les jeunes auteures non-blanc-hes voient encore leur créativité entravée par des attentes stéréotypées.

C'est un point de vue situé et autocentré (européen, blanc, masculin) de nommer « diversité » ce qui se trouve autour. Il est nécessaire de reconnaître et de décentrer ce point de vue.

Le SFA doit être un outil pour les artistes racisés-es, un lieu de partage d'expérience et de stratégie, un lieu d'auto-organisation et d'élaboration.

### Artistes interprètes en langues régionales

Les artistes interprètes qui ont choisi de s'exprimer dans leurs pratiques artistiques en langues régionales de France subissent une discrimination spécifique. Ce constat vaut aussi pour l'audiovisuel public.

Cette discrimination peut s'apparenter à celle d'ores et déjà relevée, fondée sur l'origine ethnique, s'apparentant à cette dernière. Elle est en outre en conflit avec l'article 75-1 de la Constitution selon lequel « les langues régionales appartiennent au patrimoine de la France ». Ce même article implique aussi que les langues concernées et, par conséquent, les expressions artistiques qui en font usage, ne doivent pas être confinées dans leur seule aire linguistique, mais doivent être, chacune, présente sur l'ensemble de l'hexagone.

Cette présence et prise en considération participe pleinement de la diversité culturelle et doit être revendiquée à ce titre, sans quoi tout positionnement des pouvoirs publics en faveur des langues régionales ne saurait être que pure hypocrisie.

En foi de quoi le SFA exige la prise en compte et la présence de la création artistique en langues régionales sur les scènes subventionnées ainsi que sur l'audiovisuel public national en proportion non pas anecdotique mais conséquente faisant appel aux langues en question, obligation qui reste à inscrire dans leurs cahiers des charges.

## INTERNATIONAL

Le SFA devra continuer et même renforcer son action au sein des différentes organisations internationales auxquelles il contribue. Dans les années qui viennent, la question de la diversité des expressions culturelles sera d'autant plus prégnante que nombre de pays auront été les oubliés de la planète en matière de protection sanitaire et de relance économique. Les valeurs de solidarité que nous portons devront évidemment se traduire sur le plan international.

Le SFA devra continuer à favoriser l'implication de nouveaux et de nouvelles militantes sur ces activités.

Notre place dans la FIA est singulière et parfois complexe. En effet, membre fondateur de cette organisation, nous y sommes également idéologiquement minoritaires, la plupart des syndicats qui la composent s'inscrivant dans

une acceptation du capitalisme. Si l'activité internationale exige diplomatie, écoute et respect de nos collègues à travers le monde, le SFA ne doit pas pour autant être happé par une politique du compromis et de la bienséance.

Nous devons être en mesure de renforcer la pensée critique et penser au-delà du fatalisme économique distillé en Europe et au-delà. Il n'y a pas qu'une seule politique possible et les syndicats ne sont pas toujours forcés de s'aligner et de s'adapter à la politique libérale imposée.

Une plus forte influence de notre part au sein de la FIA exige un engagement toujours plus déterminé en son sein. Il est donc particulièrement important que le SFA investisse les groupes de travail proposés par le Congrès ou le Comité exécutif. Notre investissement dans le cadre national est également source de reconnaissance au sein de la FIA. Ces deux aspects sont complémentaires et l'actualité récente a montré que l'investissement de notre organisation sur le plan national nous permettait également de prendre toute notre place dans les débats organisés internationalement (cf. égalité des genres et protection sociale). De même, Le SFA continuera la réflexion menée avec la FIA, dans le cadre du projet financé par l'Union européenne intitulé « Égalité des genres sur la scène et derrière celle-ci : un projet de cartographie du secteur du spectacle vivant européen », entrepris conjointement par les organisations européennes de partenaires sociaux : PEARLE, représentant les associations d'employeurs du spectacle vivant en Europe et FIA, FIM et UNI-MEI, les trois associations de syndicats qui composent l'EAEA.

Au-delà des réunions d'instance, nous pouvons envisager de renforcer des partenariats avec des syndicats fédérés à la FIA et porter des projets, développer et proposer des idées sociales, et les articuler par exemple à des formes de mobilisations, blocages ou occupations synchronisées dans plusieurs pays.

En ce qui concerne la coalition française pour la diversité culturelle, l'un de nos objectifs devrait être de retrouver le poste de trésorier que nous occupons au nom de la FNSAC-CGT et qui nous permet de porter plus avant la parole des artistes interprètes dans le cadre de la lutte internationale pour la diversité des expressions culturelles.

Au sein de la FIA, il nous faudra convaincre mais aussi trouver les moyens pour remédier au déséquilibre actuel entre les pays riches et les pays pauvres. La gouvernance de la FIA est effectivement assurée essentiellement par les syndicats les plus riches au sein du monde occidental et le SFA devra trouver les moyens et l'énergie pour renouer le contact avec nos collègues, notamment africain-es, pour qu'ils et elles puissent de nouveau être présentes au sein de la FIA. Nous ne pouvons nous contenter d'une Fédération internationale des actrices amputée de la quasi-totalité (à l'exception du Maroc et de l'Afrique du Sud) du continent africain. L'absence de nombreux pays asiatiques interroge aussi.

Fort de son investissement humain et de son influence au sein de la FIA, le SFA devra continuer de postuler à un mandat de Vice-Présidente lors du prochain congrès. Pour cela il nous faudra continuer à former les militantes et à investir les différents groupes de travail proposés par la FIA et les projets européens.

**Avec ce document d'orientation ont été adoptées plusieurs motions et résolutions que nous ne sommes pas en mesure de publier dans ce numéro pour des raisons d'espace dans la revue. Vous les retrouverez dans Plateaux N°248.**

## ACRONYMES

**ACOSS** agence centrale des organismes de sécurité sociale (devenue URSSAF caisse nationale en janvier 2021)

**AFDAS** assurance formation des activités du spectacle

**AGIRC-ARRCO** association générale des institutions de retraite des cadres – association des régimes de retraite complémentaire

**BNC** bénéfice non commercial

**CASC-SVP** comité d'action sociale et culturelle du spectacle vivant privé

**CDN** centre dramatique national

**DDD-U** contrat à durée déterminée dit « d'usage ». c'est un contrat de travail

à durée déterminée susceptible d'être conclu pour pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois

**CHSCT** comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail

**CCHSCT** comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

**CCNEAC** convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles

**CCNSVP** convention

collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant

**CNAM** caisse nationale d'assurance maladie

**CNC** centre national de la cinématographie et de l'image animée

**CNIL** Commission nationale de l'informatique et des libertés

**COREPS** comité régional des professions du spectacle

**CPAM** caisse primaire d'assurance maladie

**CPNEF** commission paritaire nationale emploi-formation

**CSE** comité social et économique

**DAD-R** Convention sur les droits des artistes interprètes dans leur activité de doublage

**DAMUN** directive sur le droit d'auteur et les droits voisins dans le marché unique numérique

**DGCA** direction générale de la création artistique

**DRAC** direction régionale des affaires culturelles

**EAEA** european arts and entertainment alliance (regroupe EuroFIA, FIM et UNI-MEI)

**FIM** fédération internationale des musiciens

**FNAS** fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques

et culturelles

**FNSAC-CGT** fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (CGT spectacle)

**FIA** fédération internationale des acteurs (EuroFIA : groupe européen de la FIA)

**FONPEPS** fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle vivant et enregistré

**LCAP** loi pour la liberté de création, l'architecture et le patrimoine

**NAO** négociation annuelle obligatoire

**OGC** organisme de gestion collective

**PEARLE** \* Live Performance

Europe – alliance européenne des syndicats d'employeurs dans le domaine du spectacle vivant

**PIB** produit intérieur brut

**SNAM** union nationale des syndicats d'artistes musiciens de France

**UD** union départementale

**UL** union locale

**UNI-MEI** syndicat mondial Media Entertainment International

**URSSAF** union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales