

## GT Emploi Formation du 30 mai 2024

### Etaient présents :

Antonia Vitti (SFA CGT)  
Sébastien Duenas (SUD Culture)  
Aurore Bodin (collectif marionnettes AURA)  
Olivier Cornélius (FEVIS / Profedim)  
Vanessa Lassaïgne (SYNDEAC)  
Vincent Bady (SYNAVI)  
Sarah Battegay (SMA)  
Sabine Danquigny (France travail)  
Emmanuel Chow-Chine (AFDAS)  
Ariane Naegelen (DRAC)  
Ubavka Zaric (DRAC)  
Marjorie Glas (coord.)

### Travail sur la formation des directeurs / prévention des RPS liés à direction

**Sarah Battegay (SMA)** se demande s'il faut aller sur toutes les tailles d'organisation ou pas ? Les formes juridiques sont très variées au sein du SMA. La gouvernance sous forme associative est ici mise en question. Dans le diagnostic posé, il faudra évoquer d'autres types de formes et affiner.

Elle insiste sur les conditions de travail précaires qui favorisent les situations difficiles : le contexte de raréfaction des finances publiques, la pression financière, rendent les postes de direction difficiles à interpréter de manière fluide et sans heurt. Il y a une violence institutionnelle qui s'exerce sur l'ensemble des projets aujourd'hui. Cela a pour effet de passer par le filtre des directions et se répercute sur les équipes. Sur certains AAP, nous n'avons toujours pas de réponse officielle de financement. Cela pose un problème de sécurisation d'emploi et de promesses de travail. Des violences systémiques traversent les directions. Cela renforce les RPS au sein des équipes mais aussi pour ces cadres de direction. Une formation devrait leur permettre d'identifier ces effets de pression. Il y a un aspect de prévention aussi pour les directeurs.

**Ubavka Zaric (DRAC)** invite également à distinguer la taille des organisations. Il faudrait cadrer sur un nombre d'employés. Elle rappelle que la DRAC et le ministère de la Culture n'ont pas de prérogatives de contrôle. Il faudrait travailler avec la DREETS.

**Vanessa Lassaïgne (SYNDEAC)** précise que, sur la question du projet social, l'idée n'est pas que la DRAC se substitue à la DREETS mais de pousser de nouvelles directions qui candidatent pour les inciter à avoir un projet global qui sera autant culturel que social, et que cette dimension soit aussi partie prenante des projets. Cela donnera la marque d'une direction sur ces aspects. Sur la question

des structures, la forme d'entreprise influence la gouvernance, mais on n'est pas toujours maître de la forme juridique dont on hérite. Le TNG est en SCOP et il y a des difficultés à fonctionner comme une vraie SCOP en raison des injonctions paradoxales des tutelles et de la question des mandats. Les salariés ne peuvent déterminer eux-mêmes la gérance. On avait beaucoup parlé de l'association au moment d'un conflit : pas pour dire que l'association est une mauvaise forme juridique, mais pour être plus clairvoyant sur les problèmes potentiellement posés. Cela rejoint aussi la question des RPS pour les directions : beaucoup de directions n'ont jamais eu ces responsabilités. Il y a une pression importante avec la raréfaction ressources, le désengagement des collectivités, l'effondrement actuel d'un modèle. Cela influe sur les relations au sein des équipes, l'anxiété des directions.

**Antonia Vitti (SFA CGT)** voit une dichotomie avec le fait de vouloir rallonger le temps pour un travail de qualité et le fait de devoir aller vite, être efficace. En Région, l'OPC peut être une ressource qui fait des formations et qui se pose la question de la gouvernance, de temps long, d'efficacité.

### Temps de travail en sous-groupe

Retour rapide sur ce temps d'atelier :

**Antonia Vitti (SFA CGT)** appelle à changer de paradigme, de prisme.

**Vanessa Lassaïgne (SYNDEAC)** explique avoir aussi regardé les formations existantes et les dispositifs existants. Et s'être interrogé sur qui doit se former.

S'agissant des espaces existants, ont été identifiés :

- La licence pourrait être un levier, mais ce n'est pas évident
- Il existe les appuis conseils RH mais ils ne sont pas systématiquement mobilisables car les financements ne sont pas suffisants.

S'est aussi posée la question de comment les préconisations du groupe peuvent remonter par les organisations syndicales.

Le groupe s'est aussi interrogé sur la question de la formation des permanents / des intermittents : selon l'échelle des structures, on ne sera pas sur les mêmes statuts pour les dirigeants.

Il faut aussi interroger le rôle des bénévoles et des dirigeants.

La question du contenu des formations doit aussi être traitée : management, QVT et responsabilité de l'employeur.

Concernant les moyens de contrôle : quand on regarde sur ce qui s'est passé ces deux dernières années sur les VHSS, on voit que la conditionnalité a aidé à avancer. Pourquoi ne pas le faire sur la question de la responsabilité de l'employeur ? Cela permettrait de déployer de nombreuses initiatives dans le secteur.

**Vincent Bady (SYNAVI)** intervient sur la conditionnalité de la formation. La question doit être réfléchie, et dépendra aussi des contenus de formation : sur le droit social, la structuration des entreprises du secteur. Il faut peut-être moins en faire une conditionnalité à la candidature mais à la

prise de poste. Il y a d'autres formations sur lesquelles inciter tout au long du mandat de direction : sur les droits culturels, la sécurité, les risques.

**Sarah Battegay (SMA)** précise qu'au moment de l'entretien d'embauche, il faudrait intégrer le projet social au projet artistique et culturel, avec des questions systématiques. Cela aurait un effet d'entraînement qui encouragerait les candidats à se former sur ce qu'est un projet social.

La question sur les employeurs non-salariés est fondamentale. Il faudrait travailler avec le soutien de l'AFDAS sur ces sujets.

Attention enfin à ne pas oublier le secteur public (CNFPT, DAC, FNCC).

**Vanessa Lassaïgne (SYNDEAC)** suggère de mettre en place une formation pour les postulants et une formation pour les entrants.

**Emmanuel Chow-Chine (AFDAS)** partage deux choses sur la question de la formation.

- 7 branches aujourd'hui travaillent sur un parcours digitalisé sur les outils de management de proximité. Ce pourrait être utilisé.
- Il rappelle qu'il y a 10 ans, question du management était tabou. Ça a évolué.

**Vincent Bady (SYNAVI)** considère que la formation doit essayer de favoriser l'approfondissement des modes de travail collectif dans le secteur. Cela interroge les droits culturels des membres des équipes. Il y a des instances de dialogue social mais c'est encore autre chose.

**Sarah Battegay (SMA)** appelle à porter l'idée d'un CHSCT de branche dans le spectacle vivant. Elle rappelle enfin que la SMA porte l'initiative du Pacte Emma (qui a bénéficié du fonds FACT) pour repenser les métiers des musiques actuelles dans toute la filière. Il y a un accompagnement individuel pour réfléchir aux conditions de travail dans le secteur, trouver des solutions, mener des expérimentations ; pour concevoir des outils et des propositions pour les essayer dans le secteur.

### **Diffusion de l'étude VHSS**

**Vanessa Lassaïgne (SYNDEAC)** insiste sur le fait que l'étude a vocation à être transmise par les syndicats à tous leurs adhérents

**Olivier Cornélius (Profedim / FEVIS)** ajoute par rapport au choix des formations que la conditionnalité fonctionne. C'est une satisfaction.

**Emmanuel Chow-Chine (AFDAS)** trouve qu'il sera intéressant d'essayer autour des préconisations.

**Ubavka Zaric (DRAC)** précise que l'étude sera remontée à la DGCA et discutée en DRAC. Il est aussi important que l'information remonte par les organisations syndicales.

**Sabine Danquigny (France Travail)** ajoute que France Travail communiquera aussi.

**Sarah Battegay (SMA)** informe que l'étude sera envoyée via la liste de diffusion régionale et nationale du SMA ainsi que par Grand Bureau et l'UFISC.

## Sollicitation de personnalités extérieures

Le groupe valide la présentation par Anne Le Gall d'une étude portant sur les effets du numérique et de l'IA sur l'emploi dans le spectacle vivant.

### Tour d'actualité

**Aurore Bodin (collectif marionnettes AURA)** revient sur l'été culturel. La situation est très délicate en l'absence de réponse de la DRAC. Des dates ont été bloquées pendant l'été sans savoir si les projets pourront se concrétiser. Les structures employeuses mettent les artistes sous pression pour le maintien de leur disponibilité.

**Ubavka Zaric (DRAC)** explique que la DRAC a eu une réponse très tardive de l'enveloppe déléguée par la DGCA. Les réponses comment à partir. C'est le problème de tous les AAP qui ne peuvent être lancés suffisamment en amont en raison de l'annualité du calendrier budgétaire.

**Sarah Battegay (SMA)** signale que ce sont déroulées les journées du PopMind portées par l'UFISC. La thématique portait sur la question de la Culture et de la Solidarité : l'urgence d'agir en commun. Cette édition s'est montée en partenariat avec le festival des solidarités et le CRID. Il y a été question de liberté d'association, de racisme, de coopérations, de politiques publiques, etc.