

## GT Emploi Formation du 20 mars 2024

### Etaient présents :

Pierre Marie Bommier (SNAM CGT)  
Pierre Desmaret (FO)  
Sébastien Duenas (SUD Culture)  
Anne Carrier (Profedim / FEVIS)  
Vanessa Lassaigue (SYNDEAC)  
Bertrand Furic (Jazz(s)RA)  
Sarah Battegay (SMA)  
Aurore Bodin (collectif marionnettes AURA)  
Floriane Rigaud (FEAR)  
Ubavk Zaric (DRAC)  
Emmanuel Chow-Chine & Fanny Dechenaud (AFDAS)  
Sabine Danquigny (France Travail)  
Marjorie Glas (coord. COREPS)  
Léo Anselme (AURA-SV)

### Tour d'actualité

**Pierre Marie Bommier (SNAM CGT)** alerte sur la baisse des budgets qui va impacter l'emploi. Le Datalab d'Audiens montre en effet une baisse des effectifs qui prouvent les effets de la politique sur l'emploi. Il est nécessaire selon lui de s'organiser collectivement face à ces baisses. Il informe par ailleurs que la CGT spectacle porte une enquête nationale sur les arrêts maladie qui sera accompagnée d'une journée d'action sur ce thème le 25 avril (journée mondiale de la santé au travail). Il regrette enfin la non-application de l'accord du 27 octobre dernier.

**Anne Carrier (Profedim / FEVIS)** signale que Profedim est signataire d'un communiqué de presse avec d'autres organisations syndicales concernant les inquiétudes budgétaires. L'impact sera énorme sur l'emploi artistique. Les structures ont réussi à rester agiles jusqu'ici mais ces baisses impactaient déjà l'emploi artistique et technique. L'existence des structures n'était pas encore menacée. Aujourd'hui, avec une baisse importante des crédits en 2024, et des baisses plus importantes en 2025, des structures vont disparaître. Dans ce contexte, elle s'interroge sur le maintien du plan Mieux produire mieux diffuser et du printemps de la ruralité. Ce choix interroge également le maintien des crédits du pass culture alors que tous les crédits dédiés n'ont pas été consommés en 2023.

**Sarah Battegay (SMA)** fait part de l'inquiétude de tout le secteur des musiques actuelles, structurellement sous-financé. Des fonds supplémentaires pour les SMAC ont été obtenus, mais leur mise en place est en cours de détricotage. La ligne 131 concernée par les coupes comprend aussi le FONPEPS et touche donc l'emploi. Elle donne également des précisions en tant qu'adhérente au SYNOVDES : les problématiques plus générales liées à formation sont inquiétantes. Il est important d'avoir la Région sur ce groupe. Elle appelle également à prendre en compte la question des bénéficiaires des minima sociaux dans ce groupe.

**Vanessa Lassaigue (SYNDEAC)** partage tout ce qui a été dit. Une mobilisation est en cours au niveau du syndicat sur la défense du service public du spectacle. Des plénières sont organisées demandant

un décret rectificatif par rapport à ce qui a été annoncé, qui va à l'encontre du PLF. Le SYNDEAC alerte les députés pour défendre un plan de refinancement à hauteur des besoins (le SYNDEAC demandait 100 millions pour prendre en compte l'inflation et le contexte post-Covid : il manque donc aujourd'hui 200 millions). Les programmations diminuent actuellement. Une enquête flash du ministère et de l'ACDN indique pour la saison à venir une baisse des levers de rideau d'environ 30 à 40% par rapport à la saison en cours. Les chiffres sont en cours de consolidation. Sur les co-productions, la baisse attendue est de 15 à 20%.

**Anne Carrier (Profedim / FEVIS)** explique que ces baisses touchent les équipes artistiques, mais renforcent aussi les déficits.

**Vanessa Lassaigne (SYNDEAC)** ajoute que la marge artistique est touchée, et que l'emploi le sera. Cette information des coupes qui tombe en cours d'année s'ajoute avec les difficultés de financement avec la Région. Il y a aussi une inquiétude pour le FONPEPS qui risque de disparaître. Or, la pérennité de certains emplois en dépend.

**Sébastien Duenas (SUD)** réagit concernant le FONPEPS, dont l'affaiblissement va toucher les structures fragiles. S'agissant des baisses budgétaires, il se réjouit de la convergence des syndicats mais cela ne doit pas masquer les désaccords au niveau national dans les commissions paritaires. La question de la masse salariale ne doit pas être oubliée.

**Pierre Desmaret (FO)** confirme le constat d'un différentiel des relations intersyndicales entre le local et le national. Il demande éclaircissements à Ubavka Zaric sur la déclinaison de l'application de la baisse sur le programme 131.

**Ubavka Zaric (DRAC)** explique que, pour l'instant, il n'y a pas de baisse puisque celle-ci sera compensée par le fonds de réserve du ministère. Marc Drouet était présent la veille au Comité de Pilotage pour écouter et faire remonter les inquiétudes du secteur au ministère. Il est conscient des difficultés qui pèsent sur le secteur.

**Pierre Desmaret (FO)** demande, dans ce contexte, quelles sont les inquiétudes pour les organisations professionnelles.

**Vanessa Lassaigne (SYNDEAC)** répond que des économies vont être prises sur d'autres programmes, sur des crédits qui avaient été annoncés et qui étaient dans le PLF. Par ailleurs, cela signifie qu'il n'y aura pas de dispositif nouveau possible.

**Anne Carrier (Profedim / FEVIS)** entend le fait que l'Etat en 2024 essaie de trouver des systèmes de compensation via le non-dégel. Mais quid de 2025 ?

**Sarah Battegay (SMA)** ajoute que, sur les crédits régionaux, le gel de 5,5% est déjà réalisé au moment des notifications. Ce qui signifie que la baisse effective serait cette année de 25 millions. Sur le secteur des musiques actuelles, déjà en sous-financement, ça va être très problématique. S'ajoute à cela la problématique des montants des sessions qui n'augmente pas et qui fait que les conséquences sur l'emploi artistique sont lourdes. Sans parler de la disparition de l'aide à la filière phono.

**Marjorie Glas (coord. COREPS)** précise que le sous-groupe consacré à la musique enregistrée travaillera sur les questions d'emploi et de formation dans ce secteur spécifique.

**Ubavka Zaric (DRAC)** explique que les crédits sont toujours notifiés avec une réserve de précaution. S'agissant des baisses de rideaux annoncées, elle demande que les chiffres puissent être transmis à la DRAC pour les remonter en centrale.

**Sabine Danquigny (France travail scènes et images)** explique que les recrutements sont en baisse. Elle fait le constat de difficultés budgétaires aussi en audio-visuel et cinéma d'animation. Elle constate aussi des licenciements sur l'emploi permanent. Elle indique en outre une baisse drastique du budget formation de 50% sur 2024. Le plan d'investissement compétences sera porté par France Travail et pas par la Région. Cela lui donnera un peu de budget supplémentaire mais elle est en attente de consignes, le risque étant d'un fléchage contraint sur des publics spécifiques : jeunes, handicap, bénéficiaires des minima sociaux. Il est aussi possible de trouver des financements au titre des Domaines d'excellence (DOMEX) pour des métiers en tension : elle tente de défendre un DOMEX d'influence dans secteur culturel. Mais comme la tension est mesurée par les offres non pourvues, et que les offres ne sont pas postées sur France Travail, la démarche est compliquée. Enfin, elle revient sur les métiers techniques : une réunion a été organisée au théâtre des Célestins pour présenter ces métiers, les jeunes étaient intéressés mais il n'est pas possible de leur faire financer des formations.

**Emmanuel Chow-Chine (AFDAS)** revient sur le sujet des baisses de crédits sur la formation professionnelle. Il n'a pas encore d'informations concernant les branches culture, mais il constate une baisse de 30% sur le champ du sport.

**Pierre-Marie Bommier (SNAM CGT)** trouve que ces éclairages confirment l'austérité culturelle et ce, en contexte d'inflation. Tout le monde est touché. Jusqu'à quand va-t-on continuer ? Les espaces de concertation agissent comme des contre-feux, qu'il faudrait boycotter ! C'est le cas du Printemps de la ruralité. Or, le secteur a besoin d'un changement de politique.

### Articulation COEF / COREPS

Il est proposé que le COEF Spectacle vivant se nourrisse spécifiquement des travaux menés en COREPS dans la mesure où les thèmes abordés sont les mêmes (IA, transition).

Il faudrait cependant travailler davantage sur la question de l'adéquation entre enseignement supérieur et monde du travail. Qui serait intéressé pour y travailler en petit groupe ?

Bertrand Furic (Jazz(s)RA) et Aurore Bodin (collectif marionnettes AURA) sont volontaires.

### Validation des personnalités qualifiées à inviter :

- Sur les discriminations : Agnès Saal, haute fonctionnaire chargée de l'égalité, de la diversité et de la prévention des discriminations au sein du ministère de la Culture (voir vidéo [ici](#))
- Sur les effets du numérique sur les métiers du spectacle : soit un spécialiste de l'IA comme [Flavien Chervet](#), soit une spécialiste des rapports entre spectacle et numérique comme Anne Le Gall ([TMN Lab](#))

## **Temps en atelier pour identifier de premières préconisations relatives à la formation des directeur.ices.**

*Travail en sous-groupe sur un état des lieux. La réunion d'avril sera consacrée aux préconisations.*

### **GROUPE 1**

- Qui est concerné ? (seulement les directeurs ? ou les directions en général ? ou l'organisation ?)  
Directeurs et directrices artistiques – une légitimité artistique ne suffit pas à diriger un lieu, mais comment les accompagner à la direction de lieux et d'équipe ?  
Les directions générales, co-directions, secrétaires généraux  
Directions de lieux mais aussi directions d'équipes artistiques
- Quel comportement incriminé ? Quel comportement est considéré comme problématique (gestion du personnel, gestion budgétaire, prise de décision, etc.)  
Non-respect/connaissance des conventions collectives, du droit du travail, travail dissimulé, VHSS.  
Comment doit fonctionner le dialogue social – les directeurs et directrices doivent en être les garants  
Comment accompagner les artistes à ce qu'ils parviennent à gérer leur création artistique et le fonctionnement de la structure ?  
Comment être garant de la protection des salariés et de la qualité de vie au travail  
Changer de posture : passer d'artiste à directeur.ice de structure / chef d'entreprise, responsable légal et juridique de la structure  
Comment faire adhérer les équipes déjà en place à un nouveau projet en cas de changement de direction ? Quelle organisation, réorganisation fonctionnelle de la structure ? Comment assurer une continuité ? Comment composer avec des personnes qui ont assuré l'intérim ?  
Accompagner au recrutement : écriture des fiches de postes, préparation des entretiens, sélection des candidats, conditions de travail, grilles de salaires, ...
- Quels effets sur les salariés ? (motivation, organisation, RPS, etc.)
- Epuisement des équipes
- Doublement de la masse salariale si on a une direction artistique + une direction administrative/RH assurée par une codirection ou un secrétariat général.
- Besoin des nouvelles directions de se séparer des salarié.es déjà en place, en particulier les cadres.
- Attractivité de la structure
- Démotivation, perte de sens, angoisse, anxiété, conséquences sur la santé, sur les revenus

VANESSA / JEDASTIEN D. / PHANNY / SABINE

Faire un état des lieux des situations - problématiques - qui ont amené le COREPS à travailler sur la question de la formation des directeurs

1- Identifier clairement les problèmes posés par certaines directions dans la relation aux équipes :

- Qui est concerné ? (seulement les directeurs ? ou les directions en général ? ou l'organisation ?)

Situations différentes en fonction des lieux : directeur ou directrice général.e, éventuellement directeur de direction et/ou directeur/trice de service. C'est la relation managériale en qd / toute personne en charge d'une équipe /

- Quel comportement incriminé ? Quel comportement est considéré comme problématique (gestion du personnel, gestion budgétaire, prise de décision, etc.)

abus d'autorité, comportement discriminant, détournement de la responsabilité d'employeur de fonds publics qui peuvent conduire à des situations de harcèlement managérial à l'affect, chantage affectif, conception du travail et de l'engagement

- Quels effets sur les salariés ? (motivation, organisation, RPS, etc.)

peu de s'engager, manipulation, stress, angoisse → RPS, Perte de motivation, désir de quitter la structure voire le secteur, non implication pour se protéger

non prise en compte des évolutions sociétales et d'un nouveau rapport au travail (respect du droit du travail) non prise en compte de GPEC, Mépris des instances de dialogue

Remarques complémentaires :

Dans notre domaine, possibilité à la fragilité (maladie, maternité etc...) les très mal soies, pas le droit d'être malade, dureté des prégnants

2- Ce qui amène à de telles situations

- Identifier ce qui favorise / aboutit à certaines situations difficiles

- 1) gouvernance (forme associative) et désignation de la direction <sup>par les tutelles</sup> sans contrôle social
- 2) conditions de travail, précarité des moyens et des statuts
- 3) manque de compétences en management / droit du travail / c'est fédérer une équipe / gestion financière pour les directions
- 4) Absence de décision, floutement ne pas assumer la responsabilité d'employeur

5) mauvaise organisation ou ne sait pas qui décide...

- 1) une organisation adéquate, des circuits de décision qui sont clairs, qui est décisionnaire ? organigramme clair
- 2) comportement du directeur/trice

Remarques complémentaires :

PIERRE DESHARET / SARAH / ANNE / EMMANUEL

Faire un état des lieux des situations - problématiques - qui ont amené le COREPS à travailler sur la question de la formation des directeurs

1- Identifier clairement les problèmes posés par certaines directions dans la relation aux équipes.

- Qui est concerné ? (seulement les directeurs ? ou les directions en général ? ou l'organisation ?) →  
- Palatin cadres à direction ↔ direction. + des points clés

- Quel comportement incriminé ? Quel comportement est considéré comme problématique (gestion du personnel, gestion budgétaire, prise de décision, etc.)

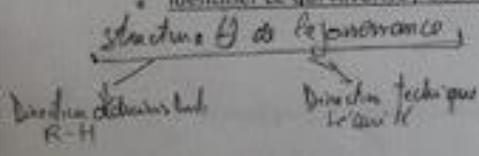
- Comp. atypiques écrites (VHS) + harcèlement psychologique + abus de pouvoir
- séparation contractuelle
- Changements organisationnels (rapport externe)
- Conséquences de désajustement,
- Quels effets sur les salariés ? (motivation, organisation, RPS, etc.)
- Malaise, humilité, → problème d'attractivité -
- désaffection de l'écou.

Remarques complémentaires :

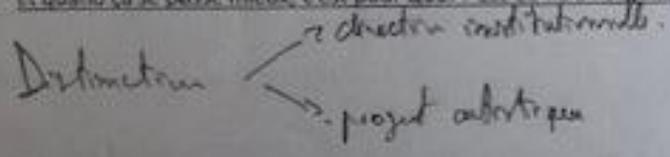
- question de la direction d'équipe.
- type de la compétence partagée.
- qui a de la summation centrale ou centrale ?

2- Ce qui amène à de telles situations

• Identifier ce qui favorise / aboutit à certaines situations difficiles



- Et quand ça se passe mieux, c'est pour quoi ? Est-ce lié à l'organisation, au comportement individuel, etc.



Remarques complémentaires :

- en projet ad hoc et culturel implique sa responsabilité et le social ?
- le social n'est pas un règlement d'ordre projet