

## GT Emploi Formation du 30 avril 2024

### Etaient présents :

Pierre Courtois SYNPTAC CGT  
Antonia Vitti – SFA CGT  
Aurore Bodin – collectif marionnettes AURA  
Bertrand Furic – Jazz(s)RA  
Florent Guerin – France Travail  
Ariane - DRAC  
Léo Anselme – AURA-SV  
Fanny Dechenaud - AFDAS  
Marjorie Glas – coord.  
Vincent Bady - SYNAVI  
Vanessa Lassaigue - SYNDEAC  
Anne Carrier – Profedim / FEVIS  
Ubavka Zaric - DRAC

### Tour d'actualité

**Vanessa Lassaigue (SYNDEAC)** fait état de remontées de grandes difficultés des lieux avec les collectivités territoriales et notamment les départements. La MAC Créteil a perdu une grosse subvention du département. Le Théâtre de la Cité à Toulouse a perdu 190.000 euros. Le CDN de Nice 100.000. Idem pour le TNB. Ce désengagement des départements est lié à la baisse des dotations de l'Etat. Ce constat va dans le sens des difficultés financières pour tout le secteur.

**Pierre Courtois (SYNPTAC CGT)** informe qu'une enquête a été réalisée par la CGT spectacle sur les arrêts maladie, avec un volet permanents et un volet intermittents. La CGT demande la prise en compte de l'accord d'octobre 2023 pour régler les situations problématiques.

**Ubavka Zaric (DRAC)** estime qu'il s'agit d'un vrai sujet pour la journée de prévention des risques.

**Antonia Vitti (SFA CGT)** explique que ce qui ressort, c'est que la précarité influence la vie de tous les jours. Il vaut mieux être permanent qu'intermittent.

**Marjorie Glas (coord.)** explique que la DGCA travaille actuellement à une circulaire qui permettra de cadrer les interprétations des droits des intermittents au sein des CPAM.

**Pierre Courtois (SYNPTAC CGT)** pense qu'il faudrait avoir une CPAM de référence et pas seulement une circulaire.

**Vanessa Lassaigue (SYNDEAC)** estime que le problème du taux d'indemnité doit aussi être pris en compte.

**Ubavka Zaric (DRAC)** pointe également le problème de la journée de carence et de la perte de salaire. Là où il y a de vrais soucis, c'est sur les maladies longue durée et dans les accidents du travail (AT). Des enquêtes sont sorties ces dernières années sur les RPS, la santé psychique. Il serait intéressant de se mettre en relation avec les Nuits de Fourvière et Cyril Puig pour faire un focus et construire un débat. Il y a un enjeu fort à informer les intermittents.

**Antonia Vitti (SFA CGT)** appelle aussi à infuser l'idée que les intermittents peuvent tomber malades auprès des employeurs.

**Florent Guerin (France Travail)** ajoute que les maladies ne sont pas souvent pas déclarées. Souvent on ne sait pas que c'est possible quand on est demandeur d'emploi. Et il y a le problème de la prise en charge qui n'est pas la même.

Il profite d'avoir la parole pour revenir sur les budgets de formation 2024 : le plan investissement des compétences contribue à la diminution financements. Les financements vont sur les métiers reconnus en tension, ce qui exclue les métiers culture. Cela complexifie la prise en charge individuelle de certaines formations.

**Fanny Dechenaud (AFDAS)** revient sur un décret publié le 27 avril qui supprime les aides à l'embauche sur les contrats de professionnalisation. Elle s'attend aussi à une baisse de la prise en charge sur l'apprentissage.

**Bertrand Furic (Jazz(s)RA)** constate que l'étau se resserre de tous les côtés. Sur les CPF, il y aura désormais une prise en charge minimum obligatoire pour les participants. Il y a nécessité à mieux accompagner les prises de poste pour que les gens restent. Il existe des métiers en tension actuellement. Il faut faire passer le message ! Les structures sont à l'os et encore plus fragilisées par cela. Il y a un effet domino : les collectivités qui nous financent pourraient se demander pourquoi elles mettent autant d'argent pour si peu de stagiaires de formation professionnelle.

Autre problème, les enjeux autour de l'alternance. Pour une structure costaute, intégrer un alternant dans un grand groupe est jouable, cela est plus fragile sur un petit ensemble.

**Anne Carrier (Profedim / FEVIS)** demande si la baisse de crédits a été consolidée dans le budget 2024 et demande des informations sur les 15 milliards d'économies annoncées en 2025.

**Ubavka Zaric (DRAC)** explique avoir lu cela également dans la presse. Plusieurs possibilités sont offertes : baisse de crédits, baisse de crédits d'impôts, etc. La DRAC n'a aucune idée pour l'instant de la manière dont va s'opérer cette baisse. Des navettes sont en cours entre Bercy et le ministère Culture. Le budget ne sera pas à la hausse. Pour cette année, sur les 244 millions d'euros d'économie demandé, la majorité a été épongée par la réserve de précaution. Elle n'a pas connaissance que des structures ont été touchées.

**Bertrand Furic (Jazz(s)RA)** explique que cela passe par des choses moins visibles. Par exemples sur les AAP sur l'été culturel où les décisions n'ont toujours pas été rendues, une partie du budget va sans doute être supprimée. C'est moins visible mais réel.

**Ubavka Zaric (DRAC)** explique que la DRAC est en attente d'informations sur l'été culturel. Et en attente de dotation. Elle ajoute que, par rapport à l'alternance, il serait intéressant d'y travailler au

COREPS, pas dans son volet technique mais de réfléchir aux répercussions de l'alternance sur les filières. Prendre un alternant, ce n'est pas si simple et ça a beaucoup de répercussions sur les chaînes.

**Léo Anselme (AURA-SV)** précise que la ministre Rachida Dati a annoncé une augmentation du budget alloué à MPMD.

**Vanessa Lassaïgne (SYNDEAC)** ajoute que MPMD est doté de 22 millions au total dont 9 millions de l'Etat. La DRAC AURA aurait capté 20% environ.

**Ubavka Zaric (DRAC)** explique que dans le cadre de MPMD, l'Etat a réservé 8,9 millions pour le spectacle vivant. Avec un cahier des charges précis de 1€ / 1€. Les projets qui ont été validés par la DGCA portent au total un engagement de 13 millions d'euros des collectivités.

**Vanessa Lassaïgne (SYNDEAC)** informe que la nouvelle NAO va sortir. L'accord correspond à +60 euros brut sur le premier échelon de chaque groupe. Les barèmes URSSAF sur les repas augmentent. Elle sera effective sur les minimas au 1<sup>er</sup> juin et au 1<sup>er</sup> sept sur les défraiements. S'y ajoute une augmentation sur les cachets des artistes dramatiques et chorégraphes (8%) et sur les musiciens (3,5%). Il y a aussi une augmentation sur les services de répétitions.

### **Validation du texte d'analyse de l'étude consacrée aux VHSS & validation d'une stratégie de diffusion de l'étude.**

**Vincent Bady (SYNAVI)** considère qu'il est important que des gens qui font partie des CA des compagnies puissent suivre les formations. La prise en charge n'est pas assurée dans ce cadre-là.

**Fanny Dechenaud (AFDAS)** explique que le problème est que les formations sont assises sur les cotisations des employeurs. La décision est prise au niveau de la branche qui ne permet pas la formation des dirigeants bénévoles. C'est différent dans le sport. Lorsqu'il y a un président, elle suggère de le mettre en auditeur libre des formations proposées. Elle ajoute que l'université Lyon 1 a un service spécifique sur la formation des dirigeants associatifs / bénévoles. Si ces personnes bénévoles sont en poste par ailleurs, il faut les inciter à se former dans ce cadre-là.

**Pierre Courtois (SYNPTAC CGT)** fait le lien avec le sujet de la formation des directeurs.

**Vanessa Lassaïgne (SYNDEAC)** se demande s'il ne faudrait que l'étude recoupe le ratio permanent / intermittent chez les administrateurs. Au TNG, est organisée une réunion sur une journée avec tous ceux qui ont l'habitude d'y travailler. Les plus réguliers sont invités. Beaucoup n'ont pas fait la formation. Le protocole VHSS est aussi intégré dans les contrats de travail.

Se pose ensuite la question du suivi du plan de formation des intermittents. Qui s'en occupe ? C'est un cycle d'emploi déstructuré.

**Anne Carrier (Profedim / FEVIS)** pense qu'il faudrait penser aussi la question de la reconversion.

**Vanessa Lassaigne (SYNDEAC)** suggère d'avoir seuils pour obliger les employeurs à intégrer les intermittents fidèles dans le plan de formation.

**Pierre Courtois (SYNPTAC CGT)** revient sur la question de la formation professionnelle. En AURA, il est difficile de prouver toutes les heures effectuées auprès de chaque employeur.

**Antonia Vitti (SFA CGT)** interpelle sur la situation des salariés étrangers pour lesquels la démarche est terrible.

**Vincent Bady (SYNAVI)** voit que dans l'analyse de l'étude proposée par la CGT, il est dit que la solution n'est pas forcément d'inclure le protocole dans les clauses contractuelles.

**Vanessa Lassaigne (SYNDEAC)** défend les deux. D'un côté la mise en place d'un protocole avec permanents et intermittents réguliers : description des faits, signalement, enquête. Et ce protocole est ensuite intégré aux contrats de travail et aux contrats de session. Pour que les gens se sentent en sécurité.

**Pierre Courtois (SYNPTAC CGT)** explique que la CGT défend qu'une clause s'applique à un contrat et pas à tous les contrats. Ce n'est pas en modifiant la loi individuelle qu'on arrivera à faire bouger les choses. Par exemple, le Guso met de fait des gens de côté.

**Vincent Bady (SYNAVI)** demande quelles est l'obligation liée au fait de faire un protocole ? Il n'y en a pas. C'est seulement de l'incitation.

**Vanessa Lassaigne (SYNDEAC)** répond qu'il faut déposer auprès de la DRAC le projet de protocole avec les dates de formation. Mais il n'y a jamais eu de vérification.

**Anne Carrier (Profedim / FEVIS)** explique que, côté FEVIS, l'obligation légale était l'attestation de suivi de formation. Mais c'est uniquement déclaratif.

**Antonia Vitti (SFA CGT)** explique qu'il y a cependant obligation d'avoir un référent VHSS au sein d'un CSE (>11 – 50 salariés).

**Vanessa Lassaigne (SYNDEAC)** informe que le SYNDEAC a un espace sur son site dédié aux VHSS avec des exemples utilisables.

Le texte proposé par Sarah Battegay pour le collège employeurs est ensuite discuté. Après quelques modifications, il est validé.

Il est en outre décidé d'ajouter une page de préconisations qui sera rédigée à partir des remarques émises lors des réunions du groupe.

### **Suite et fin de l'atelier consacré à la formation des directeurs de structures culturelles et artistiques : préconisations**

Les remarques suivantes émanent de ce temps d'atelier.

**Vincent Bady (SYNAVI)** appelle à interroger aussi la gouvernance. Le cadre coopératif pourrait par exemple être davantage valorisé.

**Vanessa Lassaigne (SYNDEAC)** explique qu'au TNG, une SCOP a été héritée, mais il n'y a pas toujours d'endroit d'action possible pour les salariés. Le ministère a étouffé le fonctionnement normal de la SCOP. Il refuse que les salariés soient tous associés. Ils ont peur qu'il y ait un retournement avec l'absence de renouvellement de la gérance. La nomination d'un mandat par le ministère est problématique et vide la SCOP de ce qu'elle peut être.

**Ubavka Zaric (DRAC)** explique qu'il existe deux modèles dans le secteur subventionné : la SARL, solution trouvée à l'époque pour limiter la durée de mandat des directeurs ; et à l'opposé, le statut associatif, où la question de la durée du mandat du directeur se pose. La possibilité de transformer tous les CDN en EPCC a été posée. Il n'est pas sûr que ça fluidifie le dialogue social. Le cadre juridique n'a pas encore été trouvé qui répondrait à la spécificité de la gouvernance des structures du spectacle vivant. Dans les compagnies, il existe des SCOP. Mais dans les structures subventionnées par l'argent public, où les élus sont membres de droit de l'association, la question est à réfléchir. Les collectivités veulent participer à la décision.

**Vincent Bady (SYNAVI)** répond que la SCIC le permet. C'est un sujet à réfléchir profondément. Pourquoi les structures labellisées ne pourraient pas s'en inspirer ?

**Vanessa Lassaigne (SYNDEAC)** ajoute qu'il existe peu de SCOP dans les CDN. Valence est passée en SCIC avec des difficultés vis-à-vis de l'Etat pour que ce soit accepté. Les SCIC peuvent bénéficier du mécénat, c'est donc intéressant. L'idée d'une gouvernance partagée est intéressante, qui intègre aussi un collège de spectateurs. L'Etat n'est pas ouvert à ces formes. Historiquement, pourquoi les CDN sont en SARL, c'est aussi pour une forme d'indépendance. La forme associative implique davantage de contrôle.

**Vanessa Lassaigne (SYNDEAC)** ajoute que selon elle, une des difficultés posées au niveau des directions relève aussi de l'absence de contrôle. Les inspections portent sur l'artistique et pas sur le social.

**Anne carrier (Profedim / FEVIS)** considère que cela pose la question plus large des critères d'évaluation. De manière traditionnelle, les financeurs sont toujours tournés vers les éléments visibles, palpables. Il y a un vrai questionnement social à avoir aujourd'hui. Il existe des critères en interne. Mais c'est invisibilisé dans l'appréciation publique. Les questions internes apparaissent quand il y a un scandale. Or, le contrôle devrait être régulier, au long cours. Fait par les caisses sociales. Le seul critère pour obtenir ou reconduire la licence, c'est le fait de bien payer. C'est un mandat pour faire n'importe quoi si tu veux. Tu peux même nier la gouvernance.

**Vanessa Lassaigne (SYNDEAC)** pointe aussi en effet le problème des CA nommés par les directions.

**Pierre Courtois (SYNPTAC CGT)** ajoute que cela est désastreux socialement.

**Antonia Vitti (SFA CGT)** pense qu'il serait intéressant de suivre la proposition du projet artistique et la gestion des structures au moment des candidatures, que les salariés aient leur mot à dire. Puis il faudrait ensuite avoir un suivi.

**Anne Carrier (Profedim / FEVIS)** ajoute que, dans le bilan d'une direction, on est sur des données tangibles et chiffrées. Le bilan social n'est jamais fait. S'il est fait, c'est parce qu'il y a eu des brutalités. Le bilan social devrait être fait systématiquement, notamment sur des points comme la transformation d'emplois intermittents en permanents, etc. Si le dirigeant ne laisse pas la place à la part sociale, à la vie de l'équipe, c'est perdu. C'est une part qui peut être tangible, des marqueurs peuvent exister : nombre d'heures d'emploi générées, évolution de carrière, etc. Cela signifie un vrai projet social. Et donc après un vrai bilan ! Les structures sont noyées par les remontées de données mais jamais sur ces critères-là.

**Pierre Courtois (SYNPTAC CGT)** explique que ces marqueurs sont de plus en plus regardés par les étudiants.

**Vanessa Lassaingne (SYNDEAC)** s'accorde sur le fait que les jeunes sont intéressés par ces questions. (Cf. clauses VHSS dans les contrats de travail, démarches éco-responsables, etc.).

**Fanny Dechenaud (AFDAS)** ajoute que cela fait écho au sujet quand on parle d'attractivité.

**Vanessa Lassaingne (SYNDEAC)** ajoute que souvent les projets artistiques portent sur la transformation du réel mais pas sur les questions sociales !