

## Groupe de travail Emploi Formation

### Conclusions de la réunion du 12 septembre 2024

#### Etaient présents :

Antonia Vitti – SFA CGT  
Romain Baret – SNAM - CGT  
Emmanuelle Delerue – Les forces musicales  
Vanessa Lassaigue - SYNDEAC  
Lisanne Lagourgue – Collectif marionnettes AURA  
Clément Peretjatko – Collectif marionnettes AURA  
Sarah Battegay – SMA  
Anne Carrier – FEVIS / Profedim  
Sophie Chermat - DREETS  
Ariane Naegelen – DRAC AURA  
Ubavka Zaric – DRAC AURA  
Emmanuel Chow-Chine - AFDAS  
Sabine Danquigny - France Travail Scènes et Images  
Mateja Schang – AURA-SV  
Marjorie Glas – Coord. COREPS

En introduction de la réunion, **Marjorie Glas (coord. COREPS)** rappelle les dates des prochaines réunions du groupe :

- Mardi 15 octobre, 10h-12h
- Mercredi 13 novembre, 10h-12h
- Mercredi 18 décembre, 10h-12h

Elle informe par ailleurs que la plénière du COREPS a été reportée au 23 janvier 2025 car le forum Entreprendre dans la culture tombait sur la date initialement prévue du 5 novembre 2024.

### Tour d'actualité

**Romain Baret (SNAM CGT)** s'inquiète des politiques qui seront menés par le prochain gouvernement, sous la houlette de l'extrême-droite. Il informe par ailleurs le groupe que le film d'Hélène Cruzillat, l'effet Bahamas, relatif à l'assurance chômage, sera présenté au cinéma opéra de Lyon le 8 octobre à 20h.

**Antonia Vitti (SFA CGT)** appelle à prolonger l'élan intersyndical de l'été.

**Emmanuel Chow-Chine (AFDAS)** explique qu'au mois de juillet l'abondement du CPF a augmenté pour atteindre 5000€. Or, peu d'intermittents ont sollicités le CPF. Le 14 octobre 2024 au Sucre se tiendra un événement où les CFA et partenaires institutionnels sont invités pour faire un focus sur les chiffres de l'apprentissage sur ces quatre dernières années.

**Sabine Danquigny (France Travail)** fait un point sur la mise en place de France Travail et des instances de gouvernance territoriales (chose déjà faite au niveau national et régional). Les premières réunions de gouvernance auront lieu début octobre. Le budget n'a pas évolué. Aujourd'hui, France Travail ne gère plus ses priorités comme elle le souhaite, cela est partagé. Cela ouvre des portes mais offre moins d'autonomie.

**Sarah Battegay (SMA)** explique sortir du congrès du SMA qui s'est tenu cette année à Brest. Le SMA compte 615 adhérents. Sarah Battegay est réélue en tant que représentante de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Elle y a animé un atelier avec le directeur de l'AFDAS sur la sensibilisation et l'information sur les dispositifs liés au plan de formation des intermittents. Elle continue son mandat au sein de l'UFISC en tant que représentante du SMA. L'UFISC intègre l'Observatoire des libertés associatives qui traite entre autres les questions de liberté d'expression : cela permettra l'ouverture de canaux de recensement des attaques à la liberté d'expression.

**Marjorie Glas (coord. COREPS)** fait un point sur la réunion qui s'est tenue en Avignon cet été en présence des coordinateurs de COREPS, des référents COREPS en DRAC et du service emploi de la DGCA. Beaucoup des échanges concernaient l'emploi. Le compte-rendu de la réunion se trouve sur [ce lien](#).

Parmi les nombreux points abordés, elle signale la signature d'un nouvel EDEC (accord cadre signé entre l'OPCO (AFDAS) et les Branches pour 2024-2026) et la signature d'une Convention nationale de lutte contre le travail illégal entre le ministère du Travail et le ministère de la Culture.

**Sophie Chermat (DREETS)** rebondit sur ce dernier point. Cette convention nationale a été signée entre l'Etat, des représentant employeurs (FESAC) et 5 syndicats représentant les salariés. La convention rappelle le contexte : développement de formes irrégulières d'emploi, de travail dissimulé, dissimulation d'heures, recours abusif aux amateurs dans des conditions proches au salarié, etc. La convention rappelle les enjeux d'un côté pour les employeurs, et de l'autre pour les salariés qui sont victimes. Les objectifs fixés sont de définir des actions de prévention au niveau des chambres consulaires dans leur rôle de conseil et les conseillers territoriaux dans leur rôle d'employeur. L'Etat s'engage à créer des supports d'information comme, par exemple, le *vademecum* co-produit par la DRAC et la DREETS qui a été formalisé dans le cadre de ce groupe. Des « actions de vigilance et de contrôle » pourront être mises en place : si les acteurs ont connaissance de situations ou pratiques illégales, qu'ils n'hésitent pas à le signaler. Les conséquences des contrôles seront les suivantes : les structures seront invitées à se porter parties civiles.

Elle interroge le groupe quant à l'opportunité de décliner la convention au niveau régional. En AURA il en existe plusieurs dans d'autres secteurs. La convention permet d'officialiser les choses, et les signataires affirment l'enjeu, l'engagement donné à la lutte contre le travail illégal. Il n'y a pas besoin que la convention soit signée par tous.

**Anne Carrier (FEVIS)** considère que la signature de la convention au niveau national est une bonne nouvelle. Quel est l'intérêt pour une convention au niveau régional ?

**Sophie Chermat (DREETS)** répond que cela permet aux structures régionales de s'engager moralement dans cette lutte, de montrer l'intérêt porté à ces questions. La convention régionale serait signée par la préfecture, ce qui donne du poids.

**Marjorie Glas (coord. COREPS)** précise que le COREPS Occitanie a travaillé à l'élaboration d'une convention régionale de lutte contre le travail illégal. Elle est consultable [ici](#). Elle rappelle que les webinaires organisés courant 2023 sur le sujet de la lutte contre le travail illégal ont mis en évidence le fait que beaucoup de petites collectivités ignorent ce sujet du travail illégal. C'est bien que le CNFPT s'en empare. Il y a un grand travail de sensibilisation et d'information à faire régulièrement et un enjeu à le faire passer dans un cadre de formation officiel.

Pour rappel, un des webinaires fait l'objet d'un replay consultable sur le site de l'Agence :

<https://vimeo.com/884860642/6580b39cf1>

**Antonia Vitti (SFA CGT)** demande si le budget de l'EDEC peut être utilisé pour faire des formations, notamment pour les jeunes concernant leurs droits sociaux, car beaucoup de personnes ne connaissent pas leurs droits. Que peut-on mettre en place à ce niveau ?

**Ubavka Zaric (DRAC)** se dit très heureuse que la convention existe, elle reprend un certain nombre de choses des commissions de licences. Cela permet de poser des enjeux. Il faudra le porter en CLTC. Il faudrait aussi envisager des produits « dérivés » pour le travail de sensibilisation (webinaires, etc.). Dans les écoles, ces questions sont travaillées d'un point de vue juridique. Mais il reste un vrai sujet autour de l'apprentissage pour que les étudiants puissent réellement s'emparer de ce sujet au moment de leur insertion professionnelle. Comment accompagner l'entrée dans le métier à la sortie de l'école ?

**Sarah Battegay (SMA)** considère que cela soulève un vrai sujet sur la question des tremplins. La précarisation des employeurs de ces dispositifs d'accompagnement entraîne aussi la précarisation des structures et artistes accompagnés par ces tremplins. Il y a une difficulté à mettre à jour ces modèles, qui nécessiterait beaucoup de moyens. Elle fait part d'un témoignage : elle a été envoyée par le Centre National de la Musique sur un salon en Côte d'Ivoire dans le cadre d'un programme français de formation dans l'industrie musicale. Elle a été étonnée qu'il n'y ait aucun temps de formation sur la RSE (responsabilité sociétale des entreprises) qui regroupe la question du travail illégal. Elle rejoint Ubavka Zaric sur la question du dialogue entre formation initiale et formation continue pour réactiver des savoirs acquis en formation initiale mais dont les étudiants n'avaient alors pas conscience de l'utilité. Les questions de VHSS et d'égalité hommes-femmes sont à traiter aussi.

**Sabine Danquigny (France travail)** rappelle que France Travail propose beaucoup d'actions avec les primo-arrivants, cette dimension pourrait y être intégrée. Elle propose également des ateliers avec les employeurs sur la fraude : comment se structurer, comment créer son association, sa compagnie, sur le lien de subordination... Beaucoup de pistes sont envisageables avec ces dispositifs.

**Marjorie Glas (coord. COREPS)** suggère de voir avec les différentes organisations si une convention régionale est souhaitée, et/ou quelles seraient les actions à mener au niveau de la sensibilisation, de l'information. Il faudra voir enfin comment les travaux du COREPS remontent au national.

**Sarah Battegay (SMA)** demande s'il serait possible d'avoir un état des lieux de ce que représente cette convention ?

**Marjorie Glas (coord. COREPS)** répond qu'il sera possible de solliciter un temps de présentation en visio de la part du COREPS Occitanie. Elle rappelle que l'idée avait aussi émergé dans le groupe de recréer au niveau régional une commission des licences *ad hoc*.

**Ariane Naegelen (DRAC)** rappelle qu'un des leviers au travail déclaré est aussi le GIP Café Culture. Un 2<sup>ème</sup> fonds vient d'être ouvert pour les petites collectivités. La condition est d'avoir une licence de catégorie 2, et de catégorie 1 pour les lieux. Les collectivités qui veulent bénéficier de ces fonds doivent se « mettre dans les clous ».

## **Synthèse des travaux réalisés en ateliers consacrés aux pratiques des directeurs dans leur relation aux équipes**

**Marjorie Glas (coord. COREPS)** demande, suite à ce travail de constats et de préconisations, ce que les membres du groupe aimeraient porter.

**Anne Carrier (FEVIS)** trouve que ce document reflète un véritable travail de concertation au niveau de groupe mais n'est pas assez appuyé sur des statistiques... quelle action peut-on faire derrière ? vers qui porter ce document ? est-ce simplement un constat en interne ? Elle constate un manque d'étayage chiffré mais tout de même ce document vient remettre en cause un système. Il faudrait en extraire des points qui viendraient servir la vision du COREPS : travailler sur la mise en place d'une formation ou d'un webinaire par exemple.

**Antonia Vitti (SFA CGT)** n'est pas d'accord avec cette stratégie. Le GT doit rendre compte des travaux qu'il porte. Ne serait-ce qu'en comité de pilotage. Un changement de paradigme est posé dans ce document. Dans un premier temps, elle suggère de laisser ce document qui présente des constats de cette dégradation du milieu et de le faire remonter en tant que souhait auprès des organisations syndicales et professionnelles. Dans un 2<sup>nd</sup> temps, elle propose que soient réfléchies des actions concrètes (financement de formations par exemple).

**Vanessa Lassaing (SYNDEAC)** estime que le document reflète complètement les différents temps de travail menés dans le groupe. Il est important de poser cet état des lieux. S'agissant du diagnostic, il n'est pas toujours possible d'avoir des données chiffrées car il s'agit ici de situations délicates, avec beaucoup de situations qui ne remontent pas. Cela ne devrait pas empêcher de faire remonter cet état des lieux et de parler de ces sujets. Dans un second temps, il faut avancer sur ce que le COREPS peut proposer de concret, mais cela ne peut pas être séparé de la première étape.

**Romain Baret (SNAM CGT)** trouve que la question tourne aussi autour la manière dont on en fait la publicité pour travailler avec les directions.

**Sarah Battegay (SMA)** salue ces échanges constructifs et nuancés. Elle a cependant des nuances à apporter à certains contenus du document notamment dans la partie constats : il est difficile d'incriminer la gouvernance associative car ces problèmes sont aussi présents dans le public et dans le privé. Il faudrait par ailleurs changer la formulation « comportement normal » : la remplacer par l'idée de « comportement non discriminant » par exemple. Elle revient enfin sur la question de la précarisation des structures : les cahiers des charges imposés aux structures sont forts avec un

équilibre économique extrêmement difficile à atteindre : il faut embrasser une approche systémique, organisationnelle et moins individualisée. Il faudrait aussi prendre en compte le fait que, dans ce secteur, peu de postes de DRH sont recrutés. Et enfin aborder la question de la mutation du travail : le niveau d'acceptabilité change avec le temps.

**Anne Carrier (FEVIS)** rejoint son propos. Il n'est pas question de dire que ce document est « insortable ». Il est crucial que l'étude sorte, mais pour qu'elle atteigne son but elle doit être plus étayée. Ce serait une bonne idée de mandater quelqu'un qui ait déjà fait de la recherche pour qu'on soit incontestable à ce niveau-là. Il faut dépasser l'intention.

**Sarah Battegay (SMA)** suggère de solliciter des consultants qui travaillent sur l'appui conseil RH de l'AFDAS par exemple.

**Vanessa Lassaigne (SYNDEAC)** propose que les conclusions soient davantage étayées et replacées dans le contexte actuel car le COREPS n'est pas seul à travailler ces questions (Cf. Nuits de Fourvière). Il y a actuellement des prises de conscience et des mouvements sur l'amélioration des conditions de travail dans la culture.

**Marjorie Glas (coord. COREPS)** va travailler à étayer le document par des apports théoriques. Elle pense notamment à la recherche en cours menée par un laboratoire de l'Université Lyon 2 sur les conditions de travail des salariés du spectacle (projet STARS).

Question de faire remonter aux organisations syndicales ?

**Emmanuel Chow-Chine (AFDAS)** ajoute des éléments concernant les accompagnements RH. Le spectacle représente la moitié des appuis conseils prodigués. Il existe beaucoup d'outils collectifs (IMPRO, les actions portées par l'agence,...). Il donne un exemple dans la branche du sport où ont été mis en place des webinaires avec France Travail et la DREETS pour parler de la professionnalisation : pourquoi ne pas mettre en place des modules à l'attention des étudiants ? Cela pourrait peut-être être porté par l'Agence.

**Marjorie Glas (coord. COREPS)** propose de rédiger une synthèse de lecture qui pointe la récurrence du constat et qui viendrait légitimer le fait que le groupe s'en empare. Deux chantiers sont donc en cours :

- Nécessité d'étayer la note, de nuancer certains propos pour qu'elle puisse être diffusable, dans un premier temps au sein des organisations.
- Voir l'intérêt auprès des organisations d'une convention régionale pour la lutte contre le travail illégal