

40

Congrès
fédéral
CGT

12-16
octobre
2025

Noirmoutier

Spectacle



La Macif vous protège dans votre activité syndicale () avec des contrats sur mesure.

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir
et sécuriser votre action militante.

→ Contactez-nous : partenariat@macif.fr



La Macif,
c'est vous.

40^{ÈME} CONGRÈS DE LA CGT SPECTACLE



Le 40^{ème} congrès des syndicats de la Fédération nationale du spectacle, de l'audiovisuel, du cinéma, de l'information, des arts et de l'action culturelle CGT, qui se tenait à Noirmoutier (85), s'est conclu le mercredi 15 octobre 2025.

Les rapports d'activité et financier ont été adoptés à l'unanimité, ainsi que le document d'orientation intégrant des amendements portés par les syndicats et différentes motions.

La Commission Exécutive de 44 membres a été renouvelée ainsi que le Bureau Fédéral de 16 membres.

Ont ainsi été réélus à l'unanimité :

- Ghislain GAUTHIER (secrétaire général)
- Salomé GADAFI (secrétaire générale adjointe),
- Maxime SECHAUD (secrétaire général adjoint)
- Antoine GALVANI (trésorier, responsable de la politique financière).

Il est à noter que le Syndicat National des Journalistes (SNJ-CGT) a rejoint la fédération.

3 débats thématiques ont été organisés avec comme objectifs dans tous les cas de préparer des propositions concrètes dans nos professions :

- La structuration du secteur dans les jeux vidéo » ;
- « IA : un chantier syndical international ? » ;
- Austérité budgétaire : construire la lutte interprofessionnelle ! L'exemple des Pays-de-la-Loire.

SOMMAIRE

Pages 4 - 10 RAPPORT D'OUVERTURE (G. Gauthier)

Pages 14 - 61. DOCUMENT D'ORIENTATION

Pages 62 - 63. SIGLES & ACRONYMES

Pages 64 - 67. MOTIONS ADOPTÉES

Pages 68 - 69. INSTANCES ÉLUES

RAPPORT D'OUVERTURE (G. GAUTHIER)



Cher.es Camarades,

Depuis la mobilisation contre la réforme des retraites et son adoption par 49.3, beaucoup de débats traversent la CGT sur la stratégie de lutte à conduire pour gagner. Faut-il construire des synergies de lutte et construire l'unité d'abord dans la CGT ? Ou mieux vaut-il poursuivre la construction de la lutte dans le cadre de l'intersyndicale coûte que coûte un agenda guidé par une dynamique de l'intersyndicale ? Nous aurons certainement l'occasion de revenir sur ces thématiques lors de notre débat demain matin autour du rapport d'activité ou celui sur l'orientation. Ces débats semblent se répéter au sein de notre CGT pour redéfinir sans cesse ce que pourrait être ou ce que nous entendons avec conviction par syndicalisme de classe et de masse.

Dans un contexte où nos organisations et le syndicalisme en général sont bien fragiles, où le nombre de syndiqué-es est historiquement bas dans la CGT, il me semble bien périlleux de répondre de façon catégorique à ces débats qui dépendent des circonstances du moment et nécessitent d'avoir une vision objective de nos forces et de notre capacité à réussir la massification du rapport de force.

Ce que je peux vous dire, c'est qu'au niveau de la Fédération, nous avons tenté tout au long de ce mandat de mettre en œuvre nos orientations définies lors du 39^{ème} Congrès, de répondre aux différents dangers qui menacent nos professions avec une feuille de route finalement simple : rassembler de nouvelles forces dans la CGT en menant la lutte sur les territoires, en travaillant à notre structuration et à notre déploiement syndical.

Notre organisation fédérale a connu de grands changements fin mars 2023 après le 53^{ème} Congrès confédéral et le départ de Denis Gravouil à la Confédération. Nous savons que les changements de direction au sein de nos organisations peuvent déstabiliser nos fonctionnements et peuvent être complexes à gérer. Nous en avons débattu collectivement et avons décidé de mettre à

disposition la candidature de Denis au niveau confédéral. Je crois toujours qu'il est utile à la cause et à notre fédération en tant que référent sur les questions confédérales pour toutes les questions de protection sociale et sur l'assurance chômage.

Lors de ce changement, nous avons donc dû construire une direction en cours de mandat en renforçant l'équipe fédérale (avec l'arrivée de Maxime Séchaud et Antoine Galvani, Salomé Gadafi et moi-même en faisons déjà partie) avec l'idée de partager les responsabilités pour conduire les activités de la Fédération. Désormais, l'équipe fédérale est composée d'un secrétaire général et de trois adjoint-es à temps plein portant chacun à minima la responsabilité d'une branche (audiovisuel, spectacle vivant, artistes auteurs et international) et de dossiers importants (commission sociale, IA, orga, lutte contre l'extrême droite, etc.) et de régions. Je salue ici mes camarades Salomé, Maxime et Antoine qui ont pris en main énormément de sujets avec conviction, sérieux et pugnacité.

Nous avons tenté de poursuivre cette même logique de partage des dossiers et de responsabilités au sein du bureau fédéral et de la commission exécutive fédérale et nombreux et nombreuses sont les camarades qui ont pris en main des sujets, des commissions, des collectifs pour les faire vivre dans l'organisation.

La situation peut connaître encore des améliorations, c'est certain. Mais je crois qu'il nous faut poursuivre cette dynamique qui va dans le bon sens et qui permet notamment à chacun.e de devenir acteur.rice de son mandat et aussi de préparer les camarades à prendre davantage de responsabilités.

DES NOUVEAUX SYNDICATS

Ce mandat a aussi été celui de l'élargissement de la Fédération à deux nouveaux syndicats.

Depuis le début de ce mandat, et en droite ligne avec nos orientations fédérales, nous avons travaillé de manière concrète pour réussir la réaffiliation du Syndicat National des Metteuses et Metteurs en Scène, le SNMS-CGT ainsi que

l'affiliation du Syndicat National des journalistes CGT, le SNJ CGT.

L'intention première du SNMS était de revenir vers la CGT pour pouvoir avancer sur leurs conditions de travail et de rémunération, la reconnaissance de leur métier puisqu'à ce jour, il n'existe rien ou presque, les protégeant dans nos conventions collectives ou en termes de formation professionnelle.

Nous avons réussi à structurer au cours de cette courte période les débats dans nos instances respectives, les évolutions statutaires nécessaires, l'affiliation à l'Union départementale CGT de Paris et surtout, surtout, à initier un travail commun dans la branche spectacle vivant et une partie de nos institutions sociales. Il nous reste aujourd'hui encore quelques étapes pour finaliser cette affiliation mais nous sommes sur le bon chemin et très heureux-euses de vous compter parmi nous.

En juin dernier, le Comité confédéral national (CCN) a enfin validé l'affiliation du Syndicat National des Journalistes CGT à la Fédération CGT du Spectacle. Le SNJ-CGT étant considéré par la Confédération comme «ayant rang de fédération», il était nécessaire d'obtenir cette validation de la part de toute la CGT pour opérer ce changement. Ce sont 14 années de discussions, de travaux et d'actions communes qui sont célébrées par cette décision, qui, je vous l'assure n'a pas été facile à conclure. Nous sortons de cette séquence renforcé-es et heureux-euses d'avoir réussi mais gardons à l'esprit que ce rapprochement laisse quelques traces dans la CGT notamment auprès de nos camarades de la FILPAC qui ont mal vécu cette décision et sont intervenus à ce sujet au CCN. Il faudra trouver un peu de sérénité dans nos échanges car ils sont nécessaires pour continuer à œuvrer ensemble dans nos institutions sociales et les enjeux sont grands pour nos fédérations notamment dans l'édition qui regroupe désormais l'édition phonographique. Ce sera long certainement et nécessitera de travailler conjointement à des initiatives revendicatives commune. Mais c'est tout à fait dépassable à mon sens.

En tous les cas, nous devons nous réjouir de ce rapprochement qui porte déjà ses fruits dans les combats que nous menons contre la réforme de l'audiovisuel public et plus largement sur différents travaux sur l'IA ou la question des droits sociaux pour les plus précaires d'entre nous.

Ces rapprochements avec deux organisations représentant des professionnel·les qui perçoivent

des droits d'auteur sont une bonne nouvelle pour la Fédération. Chez les artistes auteurs, il existe une kyrielle d'organisations composées de syndicats corporatistes, d'associations professionnelles censées représenter les intérêts des artistes auteurs et cet éparpillement ne permet pas de sortir des approches corporatistes et de gagner finalement des droits nouveaux.

Notre responsabilité à la CGT est de créer les conditions du regroupement de tous tes travailleur·euses autour de revendications qui respectent nos valeurs et nos combats pour l'acquisition de droits nouveaux. Ce sont ces débats qui animent depuis des mois la Fédération.

Nous ne pouvons ignorer qu'une partie importante des artistes auteur·rices se soit fédérée et continue de le faire autour du projet de continuité de revenus des artistes auteur·rices, revendication qui, vous le savez, a été portée de manière remarquable par le Syndicat National des Artistes plasticien·nes (SNAP-CGT) mais aussi par la CGT Spectacle. Tous ces artistes auteur·ices en lutte réclament de s'ancrer dans une organisation CGT. Et donc toutes les dynamiques que nous mettons et mettrons en place pour rassembler la profession vont dans le bon sens.

Nous aurons à évoquer tout à l'heure la situation du Syndicat des Auteurs Compositeurs (SNAC) qui a besoin d'être réglée. Alors même que nous travaillons à faire évoluer notre structuration pour organiser les artistes auteur·ices dans la CGT, leur souhait de faire partie de la CGT ou non, et d'en partager les combats doit être éclaircie de leur part. Nous en parlerons tout à l'heure mais nous ne pouvons plus accepter le statu quo qui consiste à avoir un pied dans la Fédération mais pas dans la CGT.

Nos LUTTES

Au cours de ce mandat, la CGT Spectacle a mené, comme ses syndicats, les combats attendus par nos professions. Et ces luttes ont été nombreuses !

Ce début de mandat a été marqué bien entendu par la mobilisation exceptionnelle contre la réforme des retraites, qui a laissé des marques dans le corps militant mais dont le sujet revient en force grâce à la pugnacité de la confédération et il ne me semble plus inatteignable de gagner son abrogation après la séquence politique que nous traversons.

A l'automne 2023, nous avons mené la mobilisation contre la dernière réforme de l'assurance chômage

et arraché un accord, celui du 27 octobre, auprès de nos employeurs qui ne prévoit que des améliorations des droits des salarié·es des intermittent·es. Si cet accord a été refusé par le patronat interprofessionnel, nous sommes parvenus tout de même à sauver l'existant. Nous devons nous préparer à de nouvelles batailles syndicales sur le sujet puisqu'à ce jour, la lettre de cadrage de F. Bayrou reste dans le paysage et nous ne savons pas si une nouvelle réforme d'assurance chômage va nous être imposée. Nous continuerons dans tous les cas à revendiquer pour gagner de nouveaux droits notamment pour les professionnel·les qui subissent la précarité, je pense notamment aux artistes auteur·ices et aux travailleuses et travailleurs des festivals de cinéma.

Vous le savez. Depuis un an et demi, la Fédération et nous toutes et tous sommes mobilisé·es contre la politique d'austérité budgétaire de l'Etat et de nombreuses collectivités territoriales qui menace l'audiovisuel public, le service public des arts et de la culture, le secteur non marchand mais aussi le secteur privé.

Depuis l'annonce des premières coupes budgétaires en février 2024, la Fédération a jeté toutes ses forces dans la bataille pour gagner le refinancement du service public des arts et de la culture et l'abandon de la réforme de l'audiovisuel public. Nous avons aussi mené la bataille contre la ministre de la Culture, Rachida Dati, dont la probité est mise en cause et qui s'est donnée

comme mission de faire sienne cette réforme de holding/fusion des entreprises de l'audiovisuel public.

Au cours de ces derniers mois, la ministre a multiplié les mensonges à la profession en affirmant ne pas subir de coupes budgétaires sur son portefeuille ministériel alors que nous savons toutes et que les coupes budgétaires ont belle et bien des conséquences sur l'emploi (Fonpeps, audiovisuel public, etc.).

A force d'initiatives, d'assemblées générales, d'actions, de rassemblements, de manifestations, d'appels des intersyndicales à la grève et à la mobilisation, nous avons réussi à construire un mouvement important, « CultureS en lutte », aux côtés de nos camarades du SNAP-CGT autour de la lutte contre l'austérité budgétaire bien sûr et de notre combat pour gagner une continuité de revenu pour les artistes auteur·ices.

Nous devons bien sûr être vigilant·es et veiller à ce que ce mouvement demeure bien sur les combats que nous menons syndicalement. Cette précaution prise, je voudrais faire remarquer ici que la force de ce mouvement est d'avoir agrégé des jeunes, des étudiant·es des écoles d'art, et surtout des personnes de tous les secteurs de la Culture, signe que la crise est partout et touche tous les professionnel·les ou encore la jeunesse qui aspire à rejoindre nos métiers. Notre Fédération et la CGT Culture ont donc une responsabilité



particulièrement importante pour construire la lutte et structurer le mouvement en vue de gagner.

Je crois particulièrement à l'impérieuse nécessité de poursuivre nos actions de déploiement. Ça a été un moteur pour nous pendant ce mandat. Nous n'avons pas déployé de grandes campagnes (sauf à l'occasion des élections TPE) mais avons tenté d'occuper le terrain et d'aller au plus proche des camarades sur le territoire que ce soit à l'occasion des luttes comme dans les Pays de La Loire ou l'Hérault mais aussi d'événements professionnels et de festivals : Avignon, Annecy, Chalon sur Saône, Charleville Mézières, Marseille, Grenoble, etc.

C'est aussi dans ce sens que la Fédération est allée au soutien des luttes conduites sur les salaires, notamment la formidable lutte des 20% pour l'augmentation des salaires de la branche de la production audiovisuelle initiée par le SPIAC-CGT ; le mouvement de grève du SNAM-CGT des enseignant·es artistiques ; les grèves dans structures de spectacle à l'initiative du SYNPTAC-CGT ; ou encore de la grève des danseur·euses des JO 2024 organisée par le SFA-CGT.

Evidemment, on ne pas être partout mais je voudrais dire ici que c'est fondamental que nous soyons sur le terrain et que la Fédération apporte son soutien aux camarades en lutte. Il faut que nous soignons le lien avec nos militant·es et syndiqué·es le plus possible car notre responsabilité est de les accompagner et de faciliter leur structuration.

Sur le territoire, en régions, la structuration de la CGT Spectacle sous forme d'Unions Régionales Fédérales (URF) ou de Sections locales fédérales (SeLF) est fondamentale. Pour beaucoup de camarades, la vie syndicale peut être un peu abstraite sur le territoire lorsque nos structures syndicales sont très centralisées à Paris et nationales. Beaucoup d'entre elles et eux témoignent de l'envie de militer avec des collègues et de se regrouper au-delà de leur propre métier ou chapelle syndicale. Nous reviendrons plus en détail lors de ce congrès sur ce qui a été réalisé dans ce sens mais une des priorités de ce mandat a été de mettre en place des SeLF sur de nombreux territoires pour mettre en relation les camarades et les inviter à conduire des actions revendicatives partout.

Au cours de ce mandat, nous avons aussi tenté de renforcer nos travaux avec les Unions départementales (UD) et les autres fédérations

de la CGT.

L'exemple le plus caractéristique est le groupe interfédéral autour de l'enseignement artistique avec la FERC et la Fédération des services publics qui a été mis en place par Karine Huet du SNAM-CGT pour la Fédération pour pouvoir évoquer la situation des enseignant·es artistiques dans le secteur associatif et la fonction publique territoriale.

Ce n'est pas toujours facile de se comprendre au sein de la CGT et d'avancer collectivement sur des champs de syndicalisation qui parfois se regroupent entre fédérations, mais ce travail de coordination est indispensable pour pouvoir faire avancer les droits des professionnel·les concernés. Il faut donc soigner nos liens avec ces autres organisations malgré les difficultés réelles qui existent parfois.

CONCERNANT LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS)

Beaucoup de choses ont été mises en place depuis le dernier mandat pour lutter contre les VSS. Des accords collectifs ont été conclus dans les différentes conventions collectives pour clarifier notamment les procédures d'enquête, des webinaires ont été organisés par la fédération et le collectif fédéral Femmes-mixité - à l'initiative de Karine Huet - s'est investi pour apporter des réponses à la commission d'enquête conduite par Sandrine Rousseau et Erwan Balanant. Dernièrement, un débat important sur les suites du rapport a été organisé par la Fédération à la Fête de l'humanité en septembre 2025 pour envisager les pistes concrètes de mise en œuvre de ce rapport. Malgré tout ce qui a été mis en place et nos actions, nous sommes encore loin, très loin de mettre fin à ces violences. Pour beaucoup de travailleuses, dénoncer des faits de violence demeure extrêmement compliqué pour des raisons plurielles. Nous devons donc poursuivre les combats, dans nos secteurs comme dans la CGT, pour que ces violences soient bel et bien prises en compte. Il n'est plus possible en 2025 de ne plus agir lorsqu'une plainte nous est adressée. Il n'est pas possible face à ces plaintes de ne pas prendre de mesures. Notre priorité doit demeurer celle de protéger les victimes et d'autres potentielles victimes qu'elles ou ils soient salarié·es ou militant·es, et de garantir dans l'entreprise comme dans le syndicat la santé et la sécurité des travailleur·euses et des militant·es.

REPRÉSENTATIVITÉ

L'ensemble de nos actions conduites au cours de ce mandat a porté ses fruits puisque nous ne pouvons que constater la progression de la Fédération que ce soit en termes de syndiqué·es mais aussi en terme de représentativité. Nous le verrons dans les états d'organisation mais globalement la Fédération et ses syndicats se portent bien. Notre activité revendicative intense a été récompensée par l'arrivée de nombreux·euse syndiqué·es puisque nous passons de 8207 syndiqué·es en 2022 à 9923 syndiqué·es en 2024 sans compter l'intégration du SNJ-CGT. Nous pouvons estimer que notre Fédération dépassera bientôt les 11 000 syndiqué·es.

Nous attendons encore les arrêtés de représentativité dans les branches professionnelles mais il est clair que nous sommes en forte progression sur le champ fédéral et dans différentes branches d'activité.

A l'issue de la publication des arrêtés de représentativité, la CGT sera consacrée première organisation dans les deux branches du spectacle vivant, la production de films cinématographiques et la production audiovisuelle (devant le SNTPT), c'est historique !

Nous progressons dans d'autres branches et notamment la prestation technique et la convention collective nationale des journalistes.

Il nous faudra être attentifs particulièrement à la nouvelle convention collective nationale de la télédiffusion et de l'édition dans lesquelles la CFDT est devant nous, mais gardons à l'esprit que pour ce prochain cycle de représentativité la CGT sera présente et pourra porter nos revendications dans toutes nos branches d'activité !

SITUATION ACTUELLE

Durant la crise de la Covid-19, nos secteurs, en particulier les salles de spectacle et de cinéma, ont fait les frais de la politique du gouvernement avec des restrictions de jauges, des interdictions administratives répétées, empêchant de très nombreux·euses professionnel·les de travailler pendant plusieurs mois. Nous avons condamné à l'époque le fait que pour le gouvernement d'alors, la Culture, nos secteurs, soient considérés comme des secteurs non « Essentiels ». Je ne reviens pas ici sur les mobilisations qui ont été les nôtres. Quelques nuits blanches ont eu lieu sur le sol de nombreux lieux de spectacle en France. Mobilisations exceptionnelles par leur taille, leur

forme et leur durée. Nous avons gagné par la lutte ces batailles qui nous ont permis d'arracher à tout le moins des arbitrages indispensables pour sauver une partie importante des professionnel·les durant cette période.

Trois années en arrière, nous ne pouvions pas mesurer à quel point cette affirmation « *de culture non essentielle* » pouvait faire son chemin dans une partie de la sphère politique, de droite comme de gauche pour en devenir un marqueur assumé de la part de ministres en exercices, des parlementaires ou encore d'élu·es de collectivités territoriales pour qui la tentation est forte de mettre « la politique de responsabilité budgétaire » devant les impératifs de service public d'émancipation.

Les attaques que nous connaissons sont ciblées sur l'ensemble des secteurs culturels au sens large, c'est indéniable. A l'heure où nous tenons ce congrès, plus de deux années consécutives d'austérité budgétaire ont frappé nos secteurs que ce soit tout le secteur non-marchand du spectacle vivant, le secteur associatif, les conservatoires, les écoles d'arts, etc ou encore bien évidemment l'audiovisuel public. Une attaque bel et bien ciblée contre les secteurs culturels est en cours mais, ne nous y trompons pas, elle s'inscrit dans une dynamique beaucoup plus large. Sa responsabilité et son entreprise dépassent très largement celles de la sphère politique libérale dominante qui n'en est que le relais.

Cette attaque, c'est celle du Capital qui se saisit de la dette comme alibi, comme faire-valoir, comme argument massue pour imposer la destruction des acquis du Conseil National de la Résistance et des droits sociaux fondateurs du préambule de la constitution de 1946 : je parle ici de la Sécurité Sociale, de notre système de retraite par répartition, et bien entendu de l'assurance chômage. Mais aussi de tous les services publics d'avenir : l'université, l'école, la recherche, la santé, l'écologie, les politiques de soutien à l'emploi, etc. C'est-à-dire toutes les missions considérées par nos adversaires comme étant non régaliennes et donc « non essentielles » : l'armée, la police et « la justice ».

Notre analyse à la CGT ne se cantonne pas d'observer ou de réagir à l'agitation politique et aux polémiques d'appareils politiques qui offrent un spectacle on ne peut plus déconcertant ces derniers jours. Une bonne partie de la classe politique, de l'extrême droite au bloc central reste

acquise au capital et en porte délibérément les combats. La re-nomination de Sébastien Lecornu à la tête du gouvernement est symptomatique de cela.

NOUS NE PAIERONS PAS LEUR CRISE !

Quelques chiffres doivent retenir notre attention :

- Pour la seule année 2023, 211 milliards d'euros d'aides publiques (sous différentes formes) ont bénéficié aux entreprises : on parle de subventions, exonérations de cotisations sociales, allègements fiscaux !
- La fraude fiscale des entreprises est évaluée par certains observateurs à 80 milliards d'euros par an

En parallèle, les milliardaires ont continué à s'enrichir de manière exponentielle : les 500 plus grandes fortunes françaises ont ainsi vu leur patrimoine passer de 80 milliards d'euros en 1996, soit 6,4 % du PIB à 1228 milliards d'euros en 2024, soit 42% du PIB.

Ces chiffres traduisent quoi ? Ils traduisent des inégalités criantes qui se creusent de manière exponentielle. Ils traduisent que le ruissellement prôné par les défenseurs de la politique de l'offre est un mythe et qu'une oligarchie s'est constituée pour concentrer une grande partie des richesses de ce pays et celle-ci met actuellement tout en œuvre pour défendre ses privilèges.

Face à celles et ceux qui condamnent les services publics en les privant de financements,

Face à celles et ceux qui veulent supprimer notre travail et nos droits sociaux,

Face à celles et ceux qui veulent augmenter artificiellement nos salaires en asséchant les cotisations sociales, nous pouvons répondre et montrer du doigt ces richesses évadées et détenues par quelques-un-es et affirmer :

Face à celles et ceux qui sacrifient la planète sur l'autel du profit,

Il y a dans ce pays de l'argent pour augmenter les salaires.

Il y a dans ce pays de l'argent pour financer nos retraites,

Il y a dans ce pays de l'argent pour construire nos droits sociaux et les services publics.

Je voudrais dire ici devant ce congrès : cette crise, c'est la leur. Nous ne paierons pas leur crise !

ÉLECTIONS

Dans les mois à venir, et particulièrement lors des

échéances électorales à venir, nous allons être pour partie tributaires de ce que vont faire les partis de gauches et de leur capacité à se réunir pour les séquences électorales à venir autour de fondamentaux communs car, si nous voulons sauver les services publics, les droits sociaux et nos emplois, si nous ne voulons pas basculer dans un budget dont tous les efforts sont tournés pour nourrir l'armement, nous avons besoin de mesures de justice fiscale, d'une ambition sociale forte et cela passe nécessairement par une majorité progressiste à l'Assemblée nationale. Et cette réponse ne sera possible que si la gauche est unie et gagne dans les urnes.

Les forces politiques progressives auront certainement des difficultés dans cette séquence à se rejoindre ou trouver une position commune mais je crois que la CGT a un rôle important à jouer, tout en gardant sa nature syndicale. D'abord, évidemment, pour mener le rapport de force et faire pression sur le patronat durant cette période. C'est notre responsabilité. Ensuite pour imposer notre cahier revendicatif, en mettant au cœur des évolutions sociales nécessaires : d'abord obtenir l'abrogation de la réforme des retraites !

Ensuite mettre la question de l'activité et du travail, de l'augmentation des salaires et de la rémunération au cœur de ce programme, c'est-à-dire gagner la capacité pour les nôtres de boucler les fins de mois et de vivre dignement de l'exercice de nos métiers, permettre à toutes et tous d'avoir accès à des droits sociaux individuels et garantis collectivement pour faire face à tous les risques et événements de la vie, c'est à dire une sécurité sociale professionnelle.

LUTTE CONTRE L'EXTRÊME DROITE

La séquence que nous allons traverser, dans les mois à venir, nécessite les Camarades que nous débattons âprement sur nos positionnements.

Partout en Europe, partout dans le monde occidental et au-delà, la montée des forces réactionnaires, des nationalismes et de l'extrême droite se déploie et s'accélère. A un moment où les inégalités sont telles, où les propositions politiques ne débouchent plus sur des perspectives d'amélioration concrète des conditions de vie des travailleuses et des travailleurs, et plus largement de la population, la poussée du populisme réactionnaire et son accession au pouvoir est un risque à prendre très au sérieux et d'ailleurs, la question de la lutte contre l'extrême droite a très largement dépassé les quelques lignes consacrées sur nos habituels documents d'orientation pour devenir un point central de

notre action syndicale. Il est clair que l'analyse de la situation serait très partielle si on se cantonnait à une lecture purement politicienne des choses car la progression de l'extrême droite n'est pas dû qu'à l'imposture du RN ou à son discours de dédiabolisation. Comme en 1933, dans les années précédant la seconde guerre mondiale où les usines Krupp (et d'autres industriels) ont financé sciemment le parti nazi pour qu'ils accèdent au pouvoir, les milliardaires Bolloré et Stérin, ainsi qu'une partie du patronat financent, œuvrent avec différentes initiatives et mènent une bataille culturelle sans merci n'ayant d'autres desseins que d'asseoir en France un projet politique d'extrême droite, fondé sur l'institutionnalisation des politiques racistes et discriminatoires, et sur la défense d'intérêts économiques de leur oligarchie.

Au cours de ce mandat, nos initiatives ont été nombreuses en matière de lutte contre l'extrême droite, que ce soit nos publications, notre adhésion à VISA, la mise en place d'une commission fédérale antiraciste ou encore les actions menées sur le terrain à Hénin Beaumont pour sauver le Théâtre de l'Escapade de main mise du maire RN Steeve Briois. Nous pouvons saluer et applaudir la victoire récente de nos camarades de PACA qui, à l'initiative de l'intersyndicale et de la CGT Spectacle, sont parvenus à mettre en grève toute l'équipe techniques engagée par la presta et à ainsi empêcher la tenue des « *Nuits du bien commun* » du milliardaire Stérin au 6mic à Aix.

Il n'y a pas de petite victoire contre l'extrême droite et nos combats doivent s'amplifier. Dans les prochains mois, notre responsabilité sera de jeter toute nos forces dans la bataille pour faire tomber les médias de propagande et d'opinion qui gangrène le paysage médiatique, manipule

les consciences et oriente les votes au détriment de la démocratie et du pluralisme.

Le danger de l'extrême droite est là. Il nous faut désormais aussi travailler de manière prioritaire et très concrète en 2026 à la protection de nos syndiqué-es et de nos organisations contre la menace de l'extrême droite qui va s'accroître ces prochaines semaines et ces prochains mois, ces prochaines années.

Cher-es camarades, je pense que nous pouvons être fier-es du travail accompli. C'est le fruit du travail de toute et tous. Dans les prochains mois, je l'espère, nous aurons vaincu ces gouvernements de paille, botté les fesses de l'extrême droite et gagné les batailles pour le refinancement du service public et la défense de nos métiers.

Je finis ce rapport avec un mot pour les peuples du Moyen Orient.

Demain, les otages israélien·nes doivent être libéré·es par le Hamas. Nous ne sommes pas dupes sur la nature du plan Trump qui ne met pas fin à la décolonisation et n'ouvre pas la porte à l'autodétermination du peuple Palestinien. Dans le chaos qui sévit dans la région, le cessez-le-feu, s'il est respecté, est une lueur d'espoir dans le chaos et un pas, nous l'espérons, vers la fin du génocide du peuple palestinien.

Notre CGT devra continuer d'appeler au respect du principe de droit international des peuples à disposer d'eux même, et donc permettre au peuple Palestinien, s'il le souhaite, d'avoir enfin un Etat de Palestine garantissant le respect de ses frontières territoriales, la sécurité, et in fine la paix pour le peuple palestinien et le peuple israélien.

Je vous souhaite un très bon congrès.

Vive le 40ème congrès, vive la CGT ! ».

**VIVE LE 40^{ÈME}
CONGRÈS !**

***VIVE LA
CGT!***

DOCUMENT D'ORIENTATION

SOMMAIRE

I. PARTIE - LIBERTES FONDAMENTALES — p. 16

- A. La Presse : Les libertés publiques centrales pour exercer nos professions — p. 16
 - 1. Les libertés de création et de diffusion doivent être respectées ! — p. 18
- B. Pour un service public garantissant la société démocratique — p. 19
 - 1. Pour un audiovisuel public fort, financé et protégé au service des citoyen·nes — p. 19
 - 2. Un service public des arts et de la Culture et une politique publique en faveur des secteurs non-marchand — p. 20
 - a) Notre vision des droits culturels — p. 20
 - b) Pour une politique d'intérêt général en faveur des arts et la Culture — p. 21
 - c) Nos propositions pour défendre le service public et les politiques d'intérêt général en faveur des arts et de la culture — p. 22
- C. Liberté au travail : l'émancipation par la protection sociale — p. 23
 - 1. Le droit inconditionnel à un revenu pour renverser le rapport de force — p. 23
 - a) Avancer pied à pied vers la Sécurité sociale professionnelle — p. 24
 - b) Lutter contre la précarité et non contre les précaires — p. 25
 - 2. Un droit du travail à faire respecter, une couverture collective à compléter — p. 26
 - a) Renforcer la présomption de salariat contre le fléau de l'auto-entrepreneariat — p. 26
 - b) Sécuriser les emplois par la lutte et la négociation collective — p. 27
 - c) Salaires, droits d'auteurs et droits voisins — p. 28
 - d) Le soutien public à l'emploi et à la production pour faire face à la concentration — p. 29
 - 3. Gagner une formation professionnelle continue adaptée aux besoins des travailleur·euses — p. 29

II. PARTIE - CONSTRUCTION DES LUTTES — p. 32

- A. Les Luites — p. 32
 - 1. Communication — p. 32
 - a) Sur le terrain — p. 32
 - b) Sur les réseaux sociaux — p. 33
 - c) En interne — p. 33
 - 2. Mobilisation — p. 33
- 3. Rôle de la direction fédérale dans la construction de la mobilisation — p. 34
- B. Notre organisation — p. 34
 - 1. Distorsion — p. 34
 - 2. Nos outils d'organisation et de structuration — p. 35
 - a) Fonctionnement des instances — p. 35
 - b) Unions Régionales Fédérales et Sections Locales Fédérales — p. 35
 - 3. Droits syndicaux/Formations — p. 36

DOCUMENT D'ORIENTATION

SOMMAIRE

III. PARTIE - LUTTE POUR L'UNIVERSALITE DES DROITS ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS — p. 39

A. Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes — p. 40

1. L'engagement de nos organisations répond à l'expression des souffrances des travailleur·euses face aux violences — p. 40

2. L'égalité professionnelle, un droit toujours à défendre — p. 41

B. Contre le racisme — p. 43

C. Lutte contre les discriminations liées à la santé et au handicap — p. 45

1. Lutte contre le validisme — p. 45

2. Un plan de lutte pour une sécurité sociale intégrale pour tout·es — p. 46

3. Un travail interbranche pour une protection sociale efficace de toutes et tous — p. 46

IV. PARTIE - FAIRE FACE AUX TRANSFORMATIONS DU MONDE — p. 48

A. Urgence écologique — p. 48

1. Partir du travail pour réaliser une politique environnementale d'avenir pour nos secteurs. — p. 49

2. Quelles instances pour échanger sur le travail et faire des préconisations en matière environnementale ? — p. 50

3. Réchauffement climatique et santé au travail — p. 50

4. Faciliter la mobilité «vertueuse» des professionnels — p. 50

5. Repenser l'action publique et les modèles — p. 51

6. L'IA à l'assaut de la planète — p. 51

B. Intelligences Artificielles — p. 52

1. L'IA à l'assaut du travail — p. 53

a) L'IA, une offensive globale sur le travail — p. 53

b) L'IA, une offensive globale sur les compétences — p. 54

2. L'IA à l'assaut des créateur·rices — p. 55

3. L'IA à l'assaut de la société — p. 56

a) L'IA, machine à discriminer — p. 56

b) L'IA, machine à désinformer — p. 57

4. Les syndicats à l'assaut de l'IA — p. 57

C. Contre l'extrême droite et ses idées — p. 58

1. Menaces internationales — p. 58

2. Action syndicale — p. 59

3. Protection de l'organisation, de la lutte et des militant·es — p. 60

4. Protéger les travailleurs face à l'extrême droite — p. 61



PRÉAMBULE

À l'heure où l'ensemble de nos secteurs vit une période particulièrement difficile, nous avons plus que jamais besoin de renforcer les solidarités entre nos syndicats. Nous réaffirmons l'importance de notre outil fédéral, qui nous permet d'articuler nos réflexions, nos revendications et nos luttes, en renforçant notre capacité de mobilisation.

Notre syndicalisme est confronté à un contexte exceptionnel :

- Les conditions d'habitabilité de notre monde sont à un point de bascule
- Le capitalisme mondialisé et financiarisé tend désormais vers un techno-fascisme, qui remet gravement en cause la démocratie
- Après l'augmentation des budgets militaires, le passage à une « économie de guerre » est un corolaire de l'effondrement des services publics, dont celui des arts et de la culture.

Au regard du caractère mondial des attaques auxquelles nous avons à faire face, l'internationalisation de nos luttes et de nos résistances est un outil de riposte indispensable.

En France, si l'austérité budgétaire est loin d'être une nouveauté, un cap a été franchi avec des saignées sur un corps déjà bien malade et le rejet de toute mesure de justice sociale et fiscale. L'instabilité politique est le symptôme de la décomposition de nos institutions et ouvre une période de grande incertitude politique. Dans ce contexte, il ne peut y avoir de culture sans démocratie et inversement.

Toutes les thématiques de ce document d'orientation constituent un programme d'action cohérent de la CGT Spectacle pour ce mandat de trois ans, ouvert au congrès de Noirmoutier d'octobre 2025.

Nos luttes visent la préservation de nos libertés fondamentales : liberté d'expression, de création, de diffusion, droit à un service public fort, à la protection sociale...

Nos luttes se construisent par la communication, la mobilisation, la formation, la défense et la conquête de nouveaux droits syndicaux et l'articulation de notre organisation fédérale entre syndicalisme de travailleur·euses précaires et syndicalisme d'entreprise.

Nos luttes revendiquent l'universalité des droits : pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, contre le racisme et les discriminations liées à la santé et au handicap...

Nos luttes doivent nous permettre de faire face aux transformations du monde et leurs dangers : l'intelligence artificielle qui met à mal le travail et la société, l'urgence écologique qui nécessite une transformation radicale du modèle économique dominant productiviste et capitaliste, l'extrême droite, dont le discours et la politique doivent être combattu·es sans relâche.



I. PARTIE - LIBERTES FONDAMENTALES

Ces dernières semaines et derniers mois, les attaques contre nos professions se multiplient. Elles sont plurielles, proviennent de la sphère privée comme du public, de différents bords politiques ou de forces de l'argent au niveau national comme international et visent à affaiblir le modèle démocratique.

Entraves à la présentation des œuvres au public, chantages à la subvention, attaques faites aux libertés associatives avec le contrat d'engagement républicain, procédures baillons contre les journalistes, atteintes au secret des sources, fake news à répétition, mais aussi concentration capitaliste croissante des entreprises parfois à des fins de désinformation et de manipulation des masses pour pousser l'extrême droite au pouvoir. Les exemples sont nombreux et inquiétants. Une bataille culturelle et d'information est en train de se jouer et dans ce tumulte, la CGT a la responsabilité de défendre des socles démocratiques essentiels tels que le pluralisme de la presse ou la diversité culturelle, indispensables à l'exercice de nos métiers.

Face au secteur privé qui se renforce à coup d'aides publiques, d'exonérations de cotisations sociales, et aussi face à une concentration capitalistique croissante des acteur·rices dans les secteurs des arts et de la culture, notamment dans les secteurs de la presse, des arts visuels, des médias, de l'édition, du spectacle vivant et enregistré, il est également indispensable de défendre les modèles non marchands, ceux qui poursuivent le seul intérêt général et non le profit : notamment l'audiovisuel public, les services publics dans le spectacle vivant, l'enseignement artistique ainsi que toutes celles et ceux qui participent à ce modèle et qui subissent de plein fouet l'effondrement des financements publics.

A. La Presse : Les libertés publiques centrales pour exercer nos professions

Alors même que les réseaux de communication n'ont jamais été aussi importants avec l'usage des réseaux sociaux omniprésents, le débat public semble de plus en plus difficile.

L'information, le journalisme, se heurtent aux fake news et aux remises en cause complotistes, un phénomène croissant depuis le Covid.

Nos professions d'auteur·rices, d'artistes et de journalistes subissent des attaques ciblées ces derniers mois et années y compris par des leviers économiques. Nous l'avons vu à l'occasion des attentats contre Charlie Hebdo. Par ailleurs le maire de Carnac a annulé le concert d'une artiste sous la pression de militant·es proches de Civitas et encore des collectivités territoriales qui refusent de subventionner des demandes rédigées avec l'écriture non sexiste et / ou des projets qui traitent du genre ou de la Palestine, d'autres retirent leur subvention, comme ce fut le cas de la région Île de France et de la ville de Saint Cloud pour le festival Rock En Seine, exigeant du festival qu'il déprogramme le groupe irlandais Kneecap en raison d'expression publique de leur soutien à la résistance palestinienne.

Dans ce contexte de remise en cause profonde des libertés d'expression, et de progression de l'extrême droite, le phénomène d'autocensure se développe de plus en plus.

Notre histoire commune à la CGT, et notamment celle du Conseil National de la Résistance, nous impose de poursuivre nos combats pour la liberté de la presse, de la création et de la diffusion. Nos professions ne poursuivent pas des objets similaires. Le journaliste informe. L'auteur·rice, l'artiste et les professionnel·les qui les accompagnent créent. Elles participent en revanche du même projet social : celui de faire réfléchir, de nourrir un regard critique et de s'émanciper. C'est précisément pour cela qu'elles sont attaquées. C'est précisément pour cela que nous devons les défendre.

Nos combats pour la liberté de la presse et une presse indépendante.

Ces dernières années, la CGT a convoqué régulièrement la mémoire du Conseil National de la Résistance (CNR), pour évoquer principalement un pan de son programme politique : celui de créer une sécurité sociale pour toutes et tous les français·es au lendemain de la guerre. Si ce rappel à notre mémoire collective a été maintes fois répété, c'est que les conquies du Conseil National de la Résistance, qui ont fondé le socle des politiques sociales mais aussi bon nombre d'assises politiques fondamentales sont remis en cause par les pouvoirs libéraux et conservateurs en cours. Le Syndicat National des Journalistes CGT (SNJ CGT) rappelait justement dans son document d'orientation que l'anniversaire des 80 ans du Conseil National de la Résistance

devait être l'occasion d'en rappeler une autre des priorités, inscrite dans ce programme : « la liberté de la presse, son honneur et son indépendance à l'égard de l'État, des puissances d'argent et des influences étrangères ». Cette priorité politique, qui tient au souhait de fonder une presse libre et indépendante à la sortie de la guerre, résonne furieusement aujourd'hui tant nous avons reculé sur ces enjeux. La concentration des médias entre les mains de quelques familles et milliardaires dans la presse a été observée, analysée, dénoncée sans que les politiques et gouvernements successifs ne s'attellent véritablement au problème malgré les menaces évidentes que cette situation fait peser sur la démocratie.

Nous devons défendre des mesures fortes pour garantir le pluralisme de la presse dans l'esprit qui l'animait initialement tout en protégeant l'indépendance et la liberté de la presse.

À ce titre, la CGT Spectacle revendique de :

- Revoir la loi de 1986 sur les concentrations avec l'idée de renforcer, en les abaissant, les seuils de concentration des médias et de faire voter une loi anti-concentration, intégrant pour le calcul de cette concentration l'ensemble des supports papiers et numériques et supprimer le critère de périodicité. Ces seuils, au niveau régional comme national, doivent prendre en compte le nombre de titres détenus, mais aussi les activités en amont et en aval de la production et de la diffusion ;
- Garantir l'indépendance de la presse en dotant notamment les rédactions d'une personnalité juridique, leur permettant de s'opposer aux interventions de l'actionnaire et, via un droit d'agrément ou de veto, d'avoir son mot à dire dans le choix et la nomination des responsables de la rédaction. Un principe de solidarité entre rédactions d'un même groupe doit être mis en place, lorsque l'indépendance éditoriale est mise en jeu dans une ou plusieurs d'entre elles ;
- Renforcer la protection du secret des sources. La loi sur la liberté de la presse de 1881 prévoit une exception à la protection du secret des sources qui peut être levée en raison « d'impératif prépondérant d'intérêt public », ce qui permet une large interprétation. La loi doit être modifiée pour effacer cette ambiguïté, d'autant que le secret des sources fait l'objet d'attaques régulières y compris par l'exécutif et le législateur ;

- Défendre des chaînes d'information et non d'opinion. Les conventions passées par l'autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique, Arcom, pour l'attribution de fréquences de télévision numérique terrestre (TNT) publiques et en accès libre doivent interdire la transformation d'une chaîne d'information en une chaîne d'opinion, obliger à un réel pluralisme au sein de ces chaînes et lutter plus sévèrement contre toutes les incitations aux haines racistes, antisémites, sexistes, LGBT-phobes, par des sanctions pouvant aller jusqu'au retrait d'attribution ;

- Obtenir une indépendance véritable de l'Arcom afin que cette administration garantisse réellement la liberté d'expression et de communication audiovisuelle, et que le pluralisme à la radio et télévision françaises soit respecté. Cela implique la clarification et la transparence de la procédure de sélection des médias. Restaurer la diversité des médias est une priorité car la radio et la télévision, sont des expressions des courants de pensées, et sont structurantes dans l'agenda médiatique et dans la façon dont les opinions se construisent.

- Compléter la loi Bloche de 2016 en vue de faire du respect des principes professionnels, mais également des droits des journalistes, un sujet central dans les entreprises. Cela passe notamment par l'annexion à la convention collective des journalistes de la Déclaration des devoirs et des droits des journalistes (Munich, 1972), remise au goût du jour, pour la rendre opposable aux employeur·euses ;

- S'attaquer aux procédures-bâillon qui relèvent de l'abus de droit et se multiplient dans les plus hautes sphères de l'Etat comme c'est le cas avec la ministre de la Culture, Rachida Dati ;

- Faire de l'éducation aux médias une priorité, avec le budget adéquat ;

- Réguler, y compris financièrement, le pouvoir des plateformes et lutter contre les manipulations en ligne.

Bien entendu, nous devons aussi être attentif·ves à la situation sociale des journalistes, au respect de leur statut et de leur convention collective, qu'ils·elles soient permanent·es ou rémunéré·es à la pige. En cohérence, les aides publiques à la presse doivent être allouées aux seuls éditeur·rices de presse qui engagent des journalistes.

1. Les libertés de création et de diffusion doivent être respectées !

En 2016, nous avons défendu l'inscription dans la loi « liberté, architecture et patrimoine » des libertés de création et de diffusion. Le législateur a reconnu cette liberté et prévu des sanctions pénales en cas d'entrave. En 2021, le Conseil d'Etat reconnaissait pour la première fois ces libertés comme fondamentales, avec comme conséquence de pouvoir apprécier également la portée des atteintes qui lui sont portées par les pouvoirs publics. L'annulation du concert de l'organiste Kali Malone en 2023 consécutive à des pressions de groupes proches de Civitas a conduit le parquet à engager des poursuites à l'égard de ces groupes, ce qui a abouti à une condamnation pénale. Pourtant, alors même que sur le terrain du droit, la liberté de création et de diffusion semble de plus en plus protégée, elle subit des entraves toujours plus nombreuses sur le terrain avec des formes toujours plus plurielles.

Nous devons continuer à pousser pour que les entraves constatées à la liberté de création et de diffusion, fassent l'objet de poursuites et de condamnations. Les libertés de création et de diffusion ne sont pas absolues et trouvent des limites communes fixées par la Convention Européenne des Droits de l'Homme en matière de liberté d'expression. Il ne s'agit donc pas de la défendre coûte que coûte. Si une œuvre porte un propos d'incitation à la haine par exemple, il appartient au juge d'en interdire la diffusion dans

le cadre d'une procédure pénale. Nous devons toutefois particulièrement être attentif-ves, notamment au sein de l'Observatoire de la Liberté de Création, à ce qu'un équilibre soit trouvé lorsque cette liberté se trouve entravée par des mouvements sociaux, écologiques ou autres. Le débat pour trouver cet équilibre ne doit pas porter sur le plan moral mais bien sur l'appréciation des autres libertés, droits ou principes fondamentaux en jeu qui viendraient se frotter à la liberté de création comme la liberté de manifester, le droit de grève, etc.

Les libertés de création et de diffusion, malgré leur statut de liberté publique demeurent mal connues des préfectures et des municipalités qui préfèrent annuler des événements culturels menacés, pour des raisons tenant à l'ordre public, plutôt que d'assurer un cadre permettant que ces œuvres soient portées au public en toute sécurité.

Les entraves à la liberté de création prennent aussi des formes diverses. C'est désormais le chantage économique à la subvention qui traverse nos professions. Ces dernières années, nombre d'artistes ou de structures se sont vu supprimer des subventions en raison des propos prêtés aux œuvres présentées (ex : Palestine, etc.), de la parole politique qui y a été portée (Théâtre Nouvelle Génération à Lyon, festival de court-métrage de Clermont-Ferrand...) ou simplement de la programmation de certain-es artistes (ex : Médine). Alors même que les préfet-êtes devraient exercer leur contrôle de légalité sur ces collectivités territoriales, rien n'est fait pour défendre la liberté de création et de diffusion à ce niveau. Au contraire, la facilité avec laquelle ces coupes ont été acceptées, dans un contexte de fragilisation globale des budgets culturels, finissent par normaliser le procédé, et mettent en place insidieusement un système d'auto-censure.

Sur toutes ces questions, un travail est donc à réaliser en lien avec l'Observatoire de la liberté de Création et le ministère de l'intérieur pour que la portée de ces libertés publiques soit respectée. Notre réflexion doit dépasser la liberté de création et de diffusion, pour agir aussi contre les atteintes portées aux libertés associatives qui touchent notamment le secteur culturel. Le contrat d'engagement républicain est devenu un moyen pour les pouvoirs publics de sanctionner des structures en leur coupant des subventions à des fins politiques. C'est inacceptable. Il nous faudra pour le prochain mandat porter une réflexion collective pour coaliser des forces de la



société civile pour gagner l'abrogation du contrat d'engagement républicain.

B. Pour un service public garantissant la société démocratique

1. Pour un audiovisuel public fort, financé et protégé au service des citoyen·nes

Les attaques contre l'audiovisuel public ne sont pas nouvelles mais tendent à se multiplier ces dernières années. Il y a clairement le projet partagé par les gouvernements successifs d'en réduire les moyens sur fond de déficit public, alors même qu'un nombre croissant de médias se concentre dans les mains de milliardaires : Bolloré, Saadé, Dassault, Arnault... En 2022, Emmanuel Macron supprimait la contribution à l'audiovisuel public, sans imaginer de solution pour la remplacer. Nous avons évité de justesse la budgétisation avec la pérennisation tardive d'un financement assis sur une fraction de la TVA.

L'audiovisuel public (France Télévisions, Radio France, France Médias Monde, Arte et l'INA) joue un rôle fondamental et doit pouvoir remplir des fonctions essentielles d'éducation et d'information indépendante et fiable face, notamment, aux défis de la désinformation et de la concentration des médias. C'est aussi tout l'écosystème de la production audiovisuelle et du cinéma qui dépend du bon financement de l'audiovisuel public. Il doit pour cela avoir les moyens de ses missions. Nous le savons, la TVA est le plus injuste des impôts.

La Fédération CGT du Spectacle continue donc à revendiquer la création d'un « fonds de garantie de l'information indépendante, du savoir et de la création » pour en assurer le financement pérenne et indexé à l'inflation. Ce dernier serait alimenté par une contribution universelle portant sur tous les types de supports diffusant les médias de l'audiovisuel public, dont le montant dépendra des revenus de chacun·e, affectée au financement de chacun, afin de garantir aux citoyen·nes l'accès à la création et à une information fiable à la télévision, à la radio, sur les plateformes et les réseaux sociaux.

Dès 2024, la loi de finances a acté des coupes budgétaires massives pour l'audiovisuel public avec des conséquences importantes sur les entreprises de l'audiovisuel public. Rien que pour France Télévisions, l'entreprise déplorait une perte

de 36 millions d'euros de ressources publiques pour 2024 si bien qu'à la fin de l'année le conseil d'administration (CA) a été contraint d'adopter un budget en déficit, une première depuis 9 ans. En 2025, même politique, la loi de finances a prévu 80 millions d'euros de coupes budgétaires supplémentaires sur l'audiovisuel public. Les premiers impactés seront France Télévisions et Radio France. Ces coupes budgétaires ont des conséquences tant sur les structures que sur les personnels qui voient leur situation et leurs conditions de travail se détériorer. Dans ce contexte de baisse des moyens publics est né ICI, regroupant France Bleu et France 3, prémices d'une fusion à marche forcée des deux entités. Fin avril, nous apprenions aussi la fin de la diffusion sur radio FM (modulation de fréquence) du « Mouv » pour ne conserver que la diffusion sur internet.

La politique d'austérité budgétaire qui assèche les financements de l'audiovisuel public doit immédiatement cesser et la Fédération CGT du Spectacle en demande le refinancement d'urgence.

La ministre de la Culture, Rachida Dati s'entête et souhaite toujours la création d'une holding rassemblant Radio France, France Télévisions et l'INA au 12 janvier 2026 avec la promesse d'en « rationaliser » la gouvernance et le fonctionnement. Cela signifie une casse sociale ayant pour horizon la fusion des entreprises ; pour le public, un appauvrissement et un éloignement des antennes, moins d'espaces pour relayer les sujets qui animent nos territoires et moins de temps pour que toutes celles et ceux qui font vivre nos communautés puissent s'exprimer et exister.

La CGT Spectacle, comme ses syndicats, refusent cette réforme de holding/fusion qui fragiliserait l'indépendance éditoriale des médias publics, leur diversité ou leur capacité à remplir leur mission de service public. Nous défendons un audiovisuel public indépendant, pluraliste, financé de manière pérenne, garantissant une information libre et de qualité au service des citoyennes et citoyens.

2. Un service public des arts et de la Culture et une politique publique en faveur des secteurs non-marchand

a) Notre vision des droits culturels

Les droits culturels prennent leur source dans la volonté affirmée, depuis l'après-guerre, de défendre l'idée de l'unité du genre humain contre les idéologies raciales destructrices. Ils affirment l'égalité digne de toutes les cultures.

Plusieurs grands textes internationaux (ainsi de la convention de l'Unesco du 20 octobre 2005)¹ sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles) et nationaux (l'article 103 de la loi NOTRe² et l'article 3 de la loi LCAP³) sont venus consacrer ce principe.

Les droits culturels protègent les droits de chacun·e, individuellement et collectivement, ainsi que les droits de groupes de personnes, de développer et d'exprimer leur humanité, leur vision du monde et la signification qu'ils-elles donnent à leur existence et à leur épanouissement par l'intermédiaire, entre autres, de valeurs, de croyances, de convictions, de langues, de connaissances, de l'expression artistique, des institutions et des modes de vie.

Les droits culturels protègent également l'accès aux ressources et patrimoines culturels qui rendent possibles ces processus d'identification et de développement.

Si l'expression «droits culturels» est omniprésente dans le débat public aujourd'hui, celle-ci rejoint les notions de démocratie culturelle et d'éducation populaire.

Est entendu que la notion de culture excède celle d'art et de pratiques artistiques. Promouvoir l'éducation populaire, mettre en œuvre une démocratie culturelle et une démocratie au travail rejoint l'objectif d'émancipation des travailleur·euses et citoyen·nes poursuivi par la CGT.

Les droits culturels reconnaissent la diversité des pratiques artistiques comme un élément fondamental. Cette diversité de pratiques artistiques peut comprendre l'accès aux œuvres et à l'information, l'interprétation du répertoire, la création, la diffusion, l'enseignement artistique spécialisé, la médiation culturelle et l'Éducation Artistique et Culturelle (EAC), les pratiques

professionnelles, les pratiques amateurs etc. Elle dessine les contours du service public des arts.

Rien, ni dans les textes internationaux, ni dans la transposition législative qui en a été faite en France, ne vient justifier l'opposition artificielle des pratiques artistiques entre elles - conduisant à en financer une plutôt qu'une autre - ni celle entre la pratique en amateur et la pratique professionnelle. La mise en concurrence des pratiques et des artistes est créée et entretenue par les décideur·euses en raison de la faiblesse des moyens financiers accordés aux politiques culturelles, les lois NOTRe et LCAP n'ayant jamais été assorties de crédits.

Dès le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des Nations-Unies, en

1966, sont affirmées et consacrées la «liberté indispensable [...] aux activités créatrices» et «la protection des intérêts moraux et matériels découlant de toute production [...] artistique» (article 15).

L'art a une valeur en soi, intrinsèque, pour la société et les individus qui la composent. Conditionner la valeur de l'art à un aspect éducatif ou social n'apparaît dans aucun texte cadre des droits culturels et constitue une dérive de certaines politiques publiques.

La pratique amateur intégrée à des spectacles dans un cadre lucratif ne saurait contrevenir à la présomption de salariat des artistes du spectacle. Celle-ci est cadrée juridiquement et doit être précisée lorsqu'il s'agit de personnes mineures, notamment dans le cadre de spectacles sans billetterie, par exemple en lien avec des conservatoires ou des maîtrises.

Mettre en œuvre les droits culturels ne peut se réduire à pratiquer une politique de la demande, dans

une logique populiste et de consommation qui renforcerait encore les déterminismes sociaux, a fortiori si celle-ci concerne le secteur marchand de l'art.

Au contraire, mettre en œuvre les droits culturels

1 - La Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles, adoptée le 20 octobre 2005 à la quasi-unanimité des États membres de l'Unesco est un accord historique dont l'objectif est de protéger les expressions culturelles dans leur diversité et les renforcer dans chaque pays face aux règles régissant le commerce international.

2 - La loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République dite loi NOTRe a introduit une nouvelle conception des politiques publiques de la culture. A l'initiative de sénatrices, puis du Sénat, le texte affirme dans l'article 103 que : « La responsabilité en matière culturelle est exercée conjointement par les collectivités territoriales et l'État dans le respect des droits culturels énoncés par la convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles du 20 octobre 2005 ».

3 - Article 3° : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000032855780/2016-07-09#LEGIARTI000032855780

revient à garantir l'accès de toutes et tous à l'ensemble des pratiques artistiques citées plus haut, sur l'ensemble du territoire, et donc à financer l'intégralité des dispositifs et secteurs.

La mise en œuvre des droits culturels concerne également le monde du travail : les travailleur·ses doivent pouvoir investir le contenu de leur travail et être associé·es à la gouvernance de leur entreprise ou du service public qu'elles et ils contribuent à rendre.

Notre fédération réfléchira en ce sens aux moyens à mettre en œuvre afin d'éclairer les choix opérés par les élu·es des comités sociaux et économiques (CSE). En effet, l'esprit originel des activités sociales et culturelles (ASC) a tendance à se perdre au profit de logiques de consommation et du secteur marchand. Nombre d'entre eux ont abandonné les activités sociales et culturelles comme modes de rencontres directes des artistes avec les publics de salarié·es souvent éloigné·es des lieux culturels. Nous souhaitons au contraire promouvoir et renouer avec l'accueil de spectacles, la projection de films ou encore la création de bibliothèques dans les entreprises et les lieux de travail.

La nouvelle direction de notre Fédération se dotera d'une commission dédiée aux droits culturels, continuité du groupe de travail créé en 2024, pour intégrer ces notions dans ses repères revendicatifs et élargir et renforcer ses positions sur le service public des arts et de la culture.

b) Pour une politique d'intérêt général en faveur des arts et la Culture

À force de politiques de remise en cause du service public des Arts et de la Culture et face au développement de discours populistes partagés par un nombre croissant de responsables politiques, il est indispensable que la CGT réaffirme le projet qu'elle défend en matière de service public et de politiques d'intérêt général dans nos secteurs.

- La Culture participe, comme l'éducation, aux politiques d'émancipation et à la construction de la citoyenneté. Les politiques publiques en matière culturelle doivent s'adresser à toutes et tous, et particulièrement à la jeunesse. Dès l'école maternelle jusqu'au lycée, la pratique artistique comme l'accès aux arts et à la création, doit être garantie pour tou·tes les élèves ;
- L'apprentissage des arts et de la Culture

doit être possible à n'importe quel âge que ce soit par les conservatoires ou les écoles associatives, que l'on soit valide ou en situation de handicap. Le maillage territorial de l'enseignement spécialisé doit être soutenu par l'État et les collectivités territoriales et veiller à ce que l'accessibilité pour toutes et tous, des cursus et des locaux, soit respectée ;

- La pratique artistique amateur doit être accompagnée, soutenue, tout en veillant au respect de la loi et à l'activité des professionnel·les. Une politique publique en faveur des réseaux associatifs et du secteur de l'éducation populaire qui la rende possible doit être menée ;
- Le service public des arts et de la culture poursuit une politique tarifaire juste, prenant en considération la situation sociale des publics ; Une politique d'intérêt général dans les Arts et la Culture soutient un modèle non-marchand et suppose une régulation économique particulière du secteur privé et de l'industrie culturelle ;
- La création et la diffusion doivent être des moteurs du service public des Arts et de la Culture et de ses politiques publiques. Les structures qui ont pour objet la création et/ou la diffusion doivent avoir les moyens de conduire leurs missions. Le service public doit respecter les autres acteur·rices culturel·les qui participent à son fonctionnement ;
- L'excellence artistique recherchée dans bon nombre de nos métiers est une condition essentielle de la diversité culturelle. Elle doit avoir une attention particulière de la part des pouvoirs publics ;
- Les politiques d'éducation populaire doivent revenir au centre du projet collectif des Arts et de la Culture ;
- Les œuvres doivent être accessibles, dans leur diversité, sur tout le territoire sans rupture pour tou·tes ;
- Le soutien aux acteur·rices du spectacle vivant occasionnel participe au maillage territorial et à la professionnalisation des acteur·rices sur le territoire ;
- La médiation culturelle comme les relations avec le public sont au cœur de cette politique d'émancipation ;
- Les professionnel·les qui font vivre le service public des arts et de la culture, doivent pouvoir vivre de leur métier, travailler, se former, progresser dans leur carrière en fonction de leur qualification professionnelle

et leur ancienneté, sans distinction liée au sexe, à l'origine réelle ou supposée, à l'âge ou au handicap. Elles et ils, comme tout autre travailleur·euses, doivent pouvoir travailler dans des conditions leur garantissant la sécurité ;

- Une politique d'intérêt général des arts et de la culture poursuit un objectif de transformation écologique et est une alternative en la matière au modèle marchand ;
- Faire de la culture une compétence obligatoire des collectivités ne peut se faire sans une approche de renforcement des financements croisés avec l'État, ce afin que l'État ne se désengage pas sur le dos des collectivités territoriales.

c) Nos propositions pour défendre le service public et les politiques d'intérêt général en faveur des arts et de la culture

Ces deux dernières années ont été particulièrement difficiles pour les professionnel·les du secteur qui subissent coup sur coup des coupes budgétaires provenant des collectivités territoriales comme de l'État. Ces coupes ne sont pas indolores. Elles se traduisent par moins de spectacles programmés, moins de tournages, moins de salarié·es sur les plateaux, moins d'expositions, moins d'actions culturelles moins d'activités pour toutes et tous.

L'ambition que nous avons pour une politique d'intérêt général en faveur des arts et la Culture doit se traduire en mesures concrètes. Nous demandons :

- L'arrêt immédiat des coupes budgétaires au niveau de l'État et des collectivités territoriales ;
- Une loi d'orientation et de programmation budgétaire au niveau de l'État visant au refinancement du service public des Arts et de la Culture ;
- La mise en place de conférences territoriales de refinancement du service public, avec les professionnel·les, au regard du besoin réel de ces acteur·rices sur le territoire et des missions qui leurs sont confiées ;
- La mise en place dans la loi de compétences obligatoires en matière culturelle pour toutes les collectivités territoriales, privilégiant la mise en place de conventions pluriannuelles de financement, tout en garantissant à celles-ci les moyens de conduire ces actions ;
- Le vote d'un budget adéquat dans la loi de finances permettant de garantir le Fonds Pour

l'Emploi Pérenne dans le Spectacle (FONPEPS) et la part collective du Pass Culture de plein exercice tout au long de l'année ;

- L'indexation sur l'inflation des subventions destinées au service public ;
- Revendiquer la représentation des travailleur·euses dans les instances décisionnelles et les conseils d'administration des institutions et associations du secteur culturel là où il n'y en a pas ;
- Combattre les erreurs récurrentes lors de l'organisation des concours de l'enseignement artistique pour lutter contre la précarité : recensement incomplet des postes ou non déclarés, erreurs de grade, problèmes de jurys, etc. Vu le retard des réformes, le nombre de postes devrait bénéficier d'un coefficient d'augmentation du nombre de postes pour compenser les lacunes passées ;
- Nous demandons la continuité de revenus pour les artistes auteur·rices.

En matière de régulation du secteur, nous demandons à :

- Aménager le droit de la concurrence, au nom de l'exception culturelle, pour instaurer des normes anti-concentration plus drastiques pour les secteurs culturels ;
- Confier au Centre National de la Musique (CNM) un rôle de régulateur du secteur musical pour limiter la concentration des acteur·rices les plus puissant·es ;
- Augmenter la contribution des activités les plus rentables du Centre National de la Musique, au bénéfice des aides sélectives aux esthétiques qui ne trouvent que peu de rentabilité sur le marché et pour permettre aux « petit·es et moyen·nes » acteur·rices de poursuivre le maillage territorial ;
- Mieux encadrer les « passerelles public/privé » : pour que dans le spectacle vivant, une même production ne puisse pas être financée deux fois ;
- Obtenir le déplaçonnement des taxes du Centre National de la Musique (CNM) et de l'Association pour le Soutien du Théâtre Privé (ASTP), afin que le droit de tirage et le droit à reversement ne se fassent pas sur les fonds propres de la structure une fois le rendement des taxes atteint ;
- La mise en place d'un conseil de protection sociale des artistes auteur·rices garantissant l'accès aux comptes, aux droits, à la gestion de l'action sociale, par les représentant·es des organisations syndicales. Ce Conseil de

Protection Sociale des artistes auteur·rices doit permettre la mise en place d'élections professionnelles pour avoir une légitimité démocratique des administrateur·rices.

Aucune politique culturelle ambitieuse, aucun service public de la culture ne peut advenir sans la construction de droits sociaux dignes pour les travailleur·euses de l'art et de la culture.

C. Liberté au travail : l'émancipation par la protection sociale

1. Le droit inconditionnel à un revenu pour renverser le rapport de force

En 8 ans Emmanuel Macron a réalisé des performances dont le Medef n'osait même pas rêver en termes de destruction du régime d'assurance chômage.

Le durcissement des conditions d'affiliation et la baisse drastique des indemnisations, dans la continuité du lent détricotage opéré depuis les années 80, a complètement coupé l'assurance chômage de sa philosophie. Loin de baisser le niveau de chômage, ces réformes successives ont en revanche accentué le chantage à l'emploi, nous obligeant à accepter n'importe quel emploi dans n'importe quelle condition.

Les annexes 8 et 10, grâce à plusieurs mobilisations d'ampleur, ont maintenu leurs règles inchangées depuis 2016. Elles sont cependant loin d'être un rempart efficace contre le chantage à l'emploi : leurs conditions d'affiliation restent dures, a fortiori dans une situation de crise budgétaire,

l'articulation avec d'autres régimes est quasi inexistante, et le reste de la protection sociale des intermittent·es beaucoup trop faible pour que le régime spécifique d'assurance chômage soit pleinement efficace. Une partie de ces difficultés aurait dû être résolue par l'application des deux accords unanimes de 2019 et 2023, totalement ignorés par le champ interprofessionnel et les gouvernements. C'est la démonstration que le paritarisme et la gestion étatique des caisses sociales se font contre les intérêts et les aspirations des travailleur·euses. C'est le résultat direct de la création par Force Ouvrière (FO) et le patronat des ASSÉDIC (association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) : faire revenir le patronat (exclu depuis 1945 pour cause de collaboration) dans la gestion du salaire socialisé (les cotisations salariales et patronales) alors que la CGT revendiquait que ce soit une branche de la sécurité sociale gérée par les salarié·es et toutes celles et ceux qui sont exclu·es du salariat par les politiques de rendement et de profit capitalistiques. Nous nous opposons donc au paritarisme de gestion et à la gestion étatique de la protection sociale et de nos droits. Nous revendiquons le retour à une gestion du salaire socialisée dans toutes les caisses sociales, y compris les congés payés, par des représentant·es élu·es des salarié·es et toutes celles et ceux qui sont exclus du salariat par les politiques de rendement et de profit capitalistiques.

Nous voulons l'intégration de tou·tes les travailleur·euses à cette caisse commune d'assurance chômage.

a) Avancer pied à pied vers la Sécurité sociale professionnelle

Notre revendication de sécurité sociale professionnelle vise à garantir à chacune et chacun le versement d'un salaire entre deux contrats de travail n'échappant pas au salaire socialisé, à la cotisation sociale. Il doit revenir aux patron·es – entrepreneur·euses de verser ces salaires et les cotisations sociales afférentes via des caisses patronales mutualisées.

Aujourd'hui l'allocation chômage n'est pas un salaire. Elle échappe au salaire socialisé, aux cotisations sociales. Elle est mise à partie pour le versement de la contribution sociale généralisée (CSG), de la contribution pour le remboursement



de la dette sociale (CRDS) et pour la seule part salariée de la retraite complémentaire. Nous revendiquons son intégration dans la sécurité sociale professionnelle. Pour autant, nous ne pouvons nous satisfaire des attaques permanentes contre les allocations chômage. Aussi dans le temps court, nous devons profiter de chaque occasion pour gagner ou regagner une meilleure couverture chômage de tou·tes les salarié·es et toutes celles et ceux qui sont exclu·es du salariat par les politiques de rendement et de profit capitalistiques.

En particulier nous devons continuer la bataille pour l'amélioration des règles d'indemnisation des travailleur·euses intermittent·es, notamment le « droit d'option inconditionnel » permettant de basculer d'un régime d'indemnisation chômage à l'autre à tout moment, le relèvement des allocations planchers au niveau du SMIC, salaire minimum interprofessionnel de croissance (et leur indexation), une révision du mode de calcul et de l'ordonnancement de la consommation des franchises au bénéfice des salarié·es, une meilleure articulation des régimes d'assurance chômage (incluant prise en compte d'heures d'autres régimes pour l'affiliation et pour le montant de l'allocation), la prise en compte de toutes les heures d'arrêt de travail pour l'affiliation et le calcul de l'allocation journalière. Les filets de sécurité (APS : allocation de professionnalisation et de solidarité, ASS : allocation spécifique de solidarité, AFD : allocation de fin de droit), obsolètes, inefficients et inadaptés doivent être d'urgence remis à plat pour remplir de nouveau leur fonction.

L'application pleine et entière de l'accord du 27 octobre 2023 doit être une priorité, nous devons pour cela nous appuyer sur le comité de suivi de l'accord de 2016 et le comité d'expert·es constitué en préambule de la négociation de 2023.

L'annexe unique (en se calquant sur le mieux disant) doit rester un objectif.

L'accès au droit doit être garanti pour tou·tes les travailleur·euses, y compris lorsqu'un·e employeur·euse n'aurait pas rempli ses prérogatives, conformément à l'article L5422-7 du Code du Travail. Nous devons obtenir que l'ouverture de droits à l'assurance chômage ne soit plus conditionnée à l'obtention d'une attestation employeur·euse, et que ce soit non plus au·à la salarié·e mais à France Travail, en coopération avec l'inspection du travail et l'URSSAF (union

de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales), d'effectuer les démarches vis-à-vis des employeur·euses qui ne rempliraient pas leurs obligations.

Les artistes-auteur·rices se mobilisent fortement depuis 5 ans pour obtenir la continuité de leurs revenus. Même si elle reste à bâtir, une telle réflexion est également souhaitable concernant les journalistes rémunéré·es à la pige. Cela engendre une réflexion profonde sur le statut de l'artiste-auteur·rice, sa reconnaissance en tant que travailleur·euses subordonné·e à des diffuseur·euses en tant qu'employeur·euse. Notre fédération doit mener cette réflexion, en son sein et à l'extérieur, sans jamais perdre de vue l'objectif d'améliorer l'existence des travailleur·euses. L'ouverture d'une forme d'assurance chômage pour les artistes-auteur·rices serait un premier pas déterminant vers une structuration solide des secteurs professionnels concernés, vers une protection sociale complète et une représentation démocratique dans des instances professionnelles.

Cela nécessite, au sein de la CGT, d'emmener une réflexion sur le « Nouveau Statut du Travail Salarié » afin d'y intégrer d'autres formes de travail, et garantir à tou·tes les travailleur·euses une protection complète contre tous les accidents de la vie.

Nul doute qu'initier ces réflexions sera en soi porteur pour défendre ce projet révolutionnaire si



cruellement absent des discours et mobilisations, professionnelles et interprofessionnelles.

b) Lutter contre la précarité et non contre les précaires

Ces dernières années ont vu s'accroître le contrôle des chômeur·euses et ressortissant·es du revenu de solidarité active (RSA). Notre Fédération doit continuer de s'opposer à cette logique qui institue la peur de la sanction comme unique moteur pour retrouver un emploi à tout prix. L'inconditionnalité de droits attachés à la personne, comme le prévoit le nouveau statut du travail salarié (NSTS), doit rester la boussole de notre fédération, qui doit agir en ce sens dans l'intérêt des travailleur·euses à chaque fois qu'elle en a l'occasion. C'est par l'efficacité d'une assurance chômage universelle que les minima sociaux tels que le revenu de solidarité active (RSA) qui participent à organiser la précarité seront amenés à disparaître.

Dans l'immédiat, nous devons à la fois lutter contre la précarité qui rend le recours au RSA systémique pour plusieurs catégories de travailleur·euses, tout en leur permettant l'accès à celui-ci en toute sécurité, sans surcharge de travail administratif inutile et sans la mise en place de systèmes de travail compensatoire conditionnant l'accès aux aides.

Nous devons dans cet objectif obtenir d'une part que l'assurance chômage soit accessible même après une perte volontaire d'emploi (ou à défaut une large extension des motifs de « démission légitime⁴ », afin de garantir le libre choix de son avenir professionnel), d'autre part la suppression du « contrat d'engagement » et du conditionnement des allocations à un contrôle de l'activité. L'État doit transférer ses moyens affectés au contrôle des chômeur·euses vers des moyens d'accompagnement, dans un service public de l'emploi renouvelé.

Le modèle des agences régionales telles que « Scènes & images » doit pouvoir se développer partout sur le territoire pour une égalité d'accès à des ressources sur l'emploi, mais également sur les conditions d'indemnisation, au travers d'agences permettant des rencontres physiques entre des agent·es formé·es et les usager·ères. Les artistes-auteur·rices sont aujourd'hui pris en étau entre

des formations obligatoires (alors même que les organismes ne sont pas toujours en capacité d'en proposer), et des agences et personnels France Travail non formé·es sur les spécificités des métiers et de l'Allocation de Solidarité Spécifique artistes-auteur·rices

Cette politique volontariste de l'emploi doit s'accompagner d'un renforcement du guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO), qui a grandement contribué à l'assainissement des conditions de travail dans le spectacle vivant occasionnel. D'une part le GUSO doit renforcer ses missions et son système pour assurer aux salarié·es un emploi dans des conditions conformes aux conventions collectives, et contribuer à éliminer le travail illégal de l'ensemble de son champ. L'évolution du GUSO doit enfin permettre aux salarié·es concerné·es de jouir pleinement de leurs droits sociaux, qu'il s'agisse de sécurité sociale (en cas d'arrêt ou d'accident du travail par exemple) ou de droits conventionnels, comme le FNAS, fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles et le CASC, comité d'action sociale et culturelle du spectacle vivant privé, dont les cotisations ne sont à l'heure actuelle toujours pas prélevées pour les organisateur·rices occasionnel·les de spectacle. Afin d'accompagner la transformation d'un modèle de spectacle vivant vers une diversité esthétique, un accès sur tout le territoire, impliquant une plus grande variété de producteur·rices et d'organisateur·rices de spectacle, le GUSO doit s'ouvrir à des petits (en termes de volume d'emploi et chiffre d'affaires) producteur·rices de spectacles.

D'autre part le guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO) peut servir de modèle pour obtenir une continuité et sécurisation des droits aux salarié·es dans d'autres secteurs d'emploi occasionnel : par exemple dans le champ de la production audiovisuelle et de l'édition phonographique. La réflexion doit conduire également à sécuriser l'accès aux droits d'auteur·rices et droits voisins des travailleur·euses de ces secteurs. Il doit pouvoir également inspirer des solutions pour les travailleur·euses du spectacle évoluant occasionnellement pour des producteur·rices étranger·ères, qui éprouvent également de grandes difficultés à y faire valoir leurs droits de salarié·es et sont même encouragé·es aujourd'hui à évoluer sous le statut d'auto-entrepreneur·euse.

4 - La démission légitime est un cas particulier de rupture du contrat de travail à l'initiative du/de la salarié·e, qui lui permet, contrairement à une démission classique, de bénéficier des allocations chômage. Elle intervient lorsque la démission repose sur un motif reconnu par France Travail, comme un changement de situation personnelle ou professionnelle.

Le droit à un revenu inconditionnel, décorrélé de son activité, se matérialise par la retraite. Nous continuerons de défendre les fondamentaux de la CGT : un droit à la retraite pour tou·tes à 60 ans, par répartition et financé par une cotisation sociale sur l'intégralité du salaire, avec un taux de remplacement minimum de 75% du revenu d'activité et une pension indexée sur le salaire moyen. En lien avec la retraite, nous devons œuvrer pour une révision des critères de pénibilité, qui par leurs aspects restrictifs, ne sont que trop peu appliqués dans nos métiers, alors que beaucoup de salarié·es rencontrent des facteurs de pénibilité (horaires atypiques, port de charges lourdes, exposition au bruit, métiers à haute intensité physique, etc.). Ces facteurs de pénibilité doivent permettre un départ anticipé à la retraite pour les métiers les plus exposés ainsi qu'une majoration de la pension de retraite. Dans nos champs et dans l'immédiat, nous devons préserver les régimes spéciaux de retraite de la Comédie Française et de l'Opéra National de Paris, faire converger les régimes complémentaires des salarié·es du spectacle et des auteur·rices, obtenir la prise en compte des allocations chômage dans le calcul de la retraite de base.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une double nécessité, puisqu'elle va mettre fin à l'injustice en elle-même, en cours de carrière comme à la retraite, et assurer le financement des caisses sociales.

2. Un droit du travail à faire respecter, une couverture collective à compléter

La signature en 2024 d'une Convention Nationale de Lutte contre le Travail Illégal dans le spectacle n'est que le début d'un vaste chantier d'assainissement des conditions d'emploi des travailleur·euses de nos secteurs.

Alors que la couverture sociale est incomplète et que les organismes de contrôle (médecine du travail, inspection du travail, justice prudhomale et tribunal administratif) sont dépossédés de leurs moyens, obtenir partout le respect du code du travail, des conventions collectives, du code général de la fonction publique serait déjà une avancée considérable pour nos conditions de travail et nos conditions de vie. Il est également important de travailler à la reconnaissance des maladies professionnelles ainsi que des facteurs de risques pour les artistes et technicien·nes du

spectacle.

Pour y parvenir, plusieurs pistes peuvent être explorées. Ensuite, il serait pertinent d'identifier les maladies et les facteurs de risques, spécifiques aux artistes et technicien·nes, à ajouter aux listes des maladies déjà existantes dans le tableau des maladies professionnelles. Enfin, il faudrait identifier les partenaires institutionnels à solliciter pour mener à bien cette mission.

a) Renforcer la présomption de salariat contre le fléau de l'auto-entrepreneariat

La création du régime de micro-entreprise - ce qu'on appelle les « auto-entrepreneur·euses » (sous-entendant qu'ils et elles s'auto-exploitent) en 2012 a ouvert une brèche dans le salariat dans laquelle les employeur·euses ne cessent de s'insérer.

Ce sont aujourd'hui des écoles entières qui « embauchent » des enseignant·es artistiques exclusivement sous ce statut, ce sont des « offres d'emploi » pour des prestations artistiques qui conditionnent l'embauche à la production d'une facture, ce sont des foules de technicien·nes, dans le spectacle comme dans l'audiovisuel qui sont « recruté·es » en micro-entreprise.

Les batailles judiciaires pour obtenir la reconnaissance du statut de salarié·e sont nécessaires mais insuffisantes.

Dernièrement des directives du Ministère du Travail et de la Santé ont assoupli la situation des intermittent·es vis-à-vis de leurs activités annexes, en permettant aux ressortissant·es de l'annexe 8 de pouvoir exercer une activité en micro-entreprise sans restriction, et aux ressortissant·es de l'annexe 10, de pouvoir exercer leurs activités artistiques à l'étranger (la seule limite étant donc les activités artistiques sur le territoire français). Ces possibilités, dont France Travail fait la publicité, ouvrent une boîte de pandore sur le cumul salariat/chômage/micro-entreprise qui fragilise grandement nos caisses sociales, et notre situation vis-à-vis des employeur·euses, et plonge les travailleur·euses dans une logique individualiste qui nuit in fine à toute action collective.

Nous devons obtenir le retrait de ces directives, ce qui implique d'être porteur·euses de solutions pour les artistes travaillant à l'étranger, confronté·es à d'immenses difficultés administratives pour faire reconnaître leur travail et ne pas bloquer leur

indemnisation chômage. Actuellement, il n'existe aucun dispositif permettant à un·e technicien·ne travaillant pour un·e employeur·euse étranger·ère de faire valoir ses heures à l'assurance chômage. Nous devons y travailler.

Le renforcement de l'auto-entrepreneuriat participe d'une stratégie de démantèlement de la sécurité sociale au profit des assurances privées et des fonds de retraites. Par ailleurs, affaiblir le statut de salarié·es c'est aussi affaiblir les organisations syndicales qui les représentent et leurs moyens.

Nous devons renforcer la présomption de salariat pour les artistes interprètes et l'obtenir pour les personnels techniques du spectacle vivant, de l'audiovisuel, du cinéma et dans certains cas pour les travailleur·euses des arts visuels.

b) Sécuriser les emplois par la lutte et la négociation collective

Nous devons plus globalement continuer la bataille pour des statuts et contrats adaptés à chaque situation : fonctionnaires territoriaux·ales pour les personnels disposant d'un cadre d'emploi, contrat à durée indéterminée (CDI) pour l'emploi salarié permanent.

En premier lieu ce cadre légal doit être respecté.

Les batailles menées par la grève à Tours et par l'action judiciaire à St-Etienne ouvrent des chemins que nous devons suivre pour sécuriser nos emplois.

L'embauche en contrat à durée déterminée (CDD) doit être surveillée, y compris dans la fonction publique territoriale où les abus sont légion.

Aujourd'hui le taux de contractuel·les dans l'enseignement artistique dépasse 50% alors que les emplois permanents devraient y être la norme et être occupés par des fonctionnaires. C'est la règle fondamentale, posée par la Constitution, pour garantir un service public stable et indépendant. Enfin nous devons continuer la lutte contre le « portage » forcé, et contraindre les employeur·euses de fait à prendre en charge l'ensemble de leurs prérogatives.

La Convention Nationale de Lutte contre le Travail Illégal n'est pas un outil suffisant.

Elle doit en premier lieu être déclinée régionalement, dans le but d'obtenir des cellules de veille au plus près du terrain, disposant de contacts privilégiés avec les organismes

contrôleurs. Elle doit être rendue effective par des signalements qui donnent lieu à des interventions, que nous devons rendre visibles. En second lieu, ce cadre légal doit être approfondi, notamment par la mise en place d'accords collectifs. Seul le premier volet du plan d'action signé avec la FESAC (Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma) en 2020 a à l'heure actuelle été mis en place.

Nous devons obtenir dans toutes nos conventions collectives un accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de prévention et de lutte contre les harcèlements et violences sexistes et sexuel·les, un autre pour inscrire nos activités professionnelles dans la transition écologique solidaire.

Nous devons contraindre les employeur·euses à respecter l'ensemble de leurs engagements pris dans l'accord unanime du 27 octobre 2023, notamment en ce qui concerne l'encadrement du recours au CDDU, contrat à durée déterminée d'usage, mais également la représentation du personnel intermittent, vacataire ou en général sous contrat précaire. Nous avons en effet besoin de représentant·es des travailleur·euses pouvant exercer leurs mandats en toute sécurité, sans subir la pression de l'emploi, amplifiée par la course aux conditions de l'indemnisation chômage.

Nous devons poursuivre la réflexion pour instaurer des outils de branches ou interbranches visant à mener des politiques de prévention en matière de santé et de sécurité au travail.

Cela commence par l'instauration d'un Comité Central d'Hygiène, de Sécurité, des Conditions de Travail et Environnemental (CCHSCTE) dans les 2 conventions du spectacle vivant et dans celle des entreprises au service de la création et de l'évènement. Cela se poursuit par la reconnaissance des droits des salarié·es à des catégories de travailleur·euses non-salarié·es. Nous revendiquons la mise en place de fonds mutualisés permettant la création de nouveaux droits transférables d'un contrat à l'autre, notamment pour permettre la reconnaissance de l'ancienneté et la reconnaissance de l'expérience acquise pour les intermittent·es du spectacle.

Aujourd'hui ces fonds mutualisés doivent permettre que des droits accordés aux salarié·es en contrat à durée déterminée, CDI, ou contrat à durée déterminée, CDD, de droit commun (par la loi, conventionnellement, ou par accord d'entreprise) puissent être également accordés

aux salarié·es intermittent·es du spectacle, et notamment la prise en charge des frais de transports public, le forfait mobilité durable ou l'indemnité complémentaire en cas d'arrêt maladie. Dans le futur nous devons continuer à travailler sur la sécurisation de l'emploi, la négociation collective, la mise en œuvre de nos droits et la conquête de droits nouveaux.

Nous devons revendiquer et construire une démocratie sociale qui se trouve hors contrats, en dehors de l'emploi, de l'entreprise. Pour y répondre tant le nouveau statut du travail salarié que la sécurité sociale professionnelle justifient de travailler à la construction d'une démocratie sociale de proximité, territoriale qui passe par la mise en œuvre de comités interentreprises territoriaux pour tou·tes les travailleur·euses sous et hors contrat de travail (le droit au comité d'entreprise à leur activité sociale et culturelle échappe aux moyennes et petites entreprises et à celles et ceux qui sont hors contrats de travail). Dans cet esprit nous devons aussi gagner et construire des Comités Centraux d'Hygiène, de Sécurité, des Conditions de Travail et Environnementaux, CCHSCTE, de territoires, chargés des luttes contre les violences et harcèlements moraux·ales sexistes et sexuel·les, VHMSS, dans et hors l'entreprise ainsi que la mise en œuvre de fonds d'aide à l'emploi territoriaux.

c) Salaires, droits d'auteurs et droits voisins

Nous devons endiguer la baisse continue de nos salaires en euros constants, en réinstaurant un rapport de force favorable au sein des négociations collectives. L'adoption d'une échelle mobile des salaires doit rester un objectif.

À ces fins, nous devons renforcer notre unité syndicale : au sein des négociations collectives, des conventions collectives ou des accords d'entreprise, la CGT doit parler d'une seule voix, soutenue par un rapport de force mené par les salarié·es des entreprises. Dans toutes les conventions collectives relevant de son champ d'application et dans lesquelles interviennent plusieurs organisations CGT, la Fédération CGT du Spectacle devra coordonner le travail entre les syndicats concernés et organiser la répartition des aides au paritarisme en prenant compte en particulier l'activité des syndicats, leurs moyens effectifs et les nécessités de déploiement syndical. Ce rapport de force doit se construire

pied à pied, par des campagnes d'information, des déploiements sur les lieux de travail, en mettant notamment en œuvre les Sections Locales Fédérales (SeLF) qui pourraient y voir l'occasion de renforcer leurs liens avec les sections syndicales d'entreprises.

Aucune bataille pour les droits sociaux mentionnées ici ne pourra se mener sans une augmentation des salaires et donc des cotisations.

Parallèlement nous défendrons les droits d'auteur·rices et droits voisins, notamment en rendant effective la directive (UE) 2019/790 du 17 avril 2019 dans les accords collectifs et dans leur application concrète. Le droit moral doit être préservé.

L'État doit impulser, en se portant garant du respect de la directive, la création de nouveaux accords collectifs pour obtenir une rémunération appropriée et proportionnelle pour les droits d'auteur·rices des artistes-auteur·rices, d'une part, et les droits voisins du droit d'auteur·rice pour les artistes interprètes, d'autre part, afin de leur permettre de sortir de la négociation de gré à gré si rarement favorable aux travailleur·euses ou bien des pratiques visant à « intégrer », la cession des droits patrimoniaux dans le salaire initial des artistes interprètes.

À ces fins nous devons faire de la question des élections professionnelles pour les auteur·rices un enjeu majeur de ce mandat, pour obtenir une forme efficiente de représentativité, avec pour objectif de mettre la CGT dans une position de



force pour impulser des accords encadrant la rémunération, dans la vente d'œuvres comme dans la cession de droits d'exploitation. Enfin nous devons endiguer l'appauvrissement des agent·es public·ques territoriaux·ales, que ce soit par le dégel du point d'indice, l'évolution des cadres d'emploi et la généralisation de l'accès systématique à l'ensemble du régime indemnitaire.

d) Le soutien public à l'emploi et à la production pour faire face à la concentration

Nous avons établi ces dernières années la nécessité d'impulser la création d'un service public de la production, garantissant l'accès aux circuits de diffusion, aux guichets de subventions, et permettant de lutter efficacement contre le prêt illicite de main d'œuvre. C'est également un levier de lutte contre la concentration. La Fédération doit porter ce projet au sein des instances de dialogue (Conseil National des Professions du Spectacle, CNPS, Comité Régionaux des Professions du Spectacle, COREPS) et conduire des collectivités à s'en emparer. Une campagne publique pourrait venir en soutien.

La lutte contre le travail illégal passe également par une politique incitative d'aides à l'emploi de qualité, incitant à l'emploi direct dans toutes les situations où cela doit être la norme, et conditionnées à un respect de l'ensemble des normes sociales.

Elles doivent notamment être conditionnées au respect des conventions collectives, du droit d'auteur·rice et du droit voisin, mais également à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Les aides à l'emploi sont aussi un levier contre la concentration et pour la diversité esthétique, culturelle et territoriale. Elles doivent ainsi être impulsées en priorité vers le secteur occasionnel, les petites structures de production et de diffusion.

Mais nous devons nous donner les moyens d'anticiper et contrôler les effets de surcompensation des aides versées aux entreprises. 10 ans après la fin de son expérimentation et sa généralisation sur tout le territoire nous pouvons nous inspirer du bilan du groupement d'intérêt public (GIP) cafés cultures pour orienter nos revendications de développement des aides à l'emploi et de l'évolution indispensable des fonds nationaux pour l'emploi pérenne dans le spectacle (FONPEPS). Le GIP cafés cultures est un véritable outil de professionnalisation des artistes

interprètes et de lutte contre le travail illégal. Pour autant sans un véritable travail de lutte contre le travail illégal, il est trop souvent détourné ou peu appliqué, comme en Ile de France.

Nous savons qu'une véritable politique de contrôle est indispensable. Il en est de même pour les autres fonds d'aide à l'emploi où l'État et les employeur·euses bonifient ces aides à leur intérêt. Nous connaissons les détournements possibles et devons faire évoluer tous ces dispositifs d'aide à l'emploi au profit du travail salarié et des salaires directs et socialisés. L'extension du champ des aides à l'emploi passe également par une extension du champ du guichet unique du spectacle occasionnel, GUSO, notamment aux petites entreprises de spectacle.

3. Gagner une formation professionnelle continue adaptée aux besoins des travailleur·euses

Alors que les réformes de 2014 (Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) et 2018 (Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel) ont profondément affecté le paysage et le fonctionnement de la formation professionnelle continue (disparition du congé individuel de formation (CIF) au profit du dispositif Transition Pro, fusion des anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au sein des opérateurs de compétence (OPCO), création de France Compétences, etc.), et alors que planent de nouvelles menaces de réforme (sur l'autel de l'austérité budgétaire), notre Fédération doit pleinement se ré-emparer des sujets relatifs à la formation professionnelle.

Cela doit passer prioritairement par un renforcement de la commission fédérale « formation professionnelle », à laquelle doivent obligatoirement participer les mandaté·es dans les différentes instances de la formation professionnelle continue (AFDAS : assurance formation des activités du spectacle, CPNEF : commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle, etc.) ainsi que nos représentant·es dans les centres de formations (CFPTS : Centre de formation professionnelle aux techniques du spectacle, Les Formations d'Issoudun, ISTS : institut supérieur des techniques du spectacle, etc.). Cette commission aura pour principal objectif de coordonner les mandaté·es, en vue de mieux préparer les réunions (qu'il s'agisse du conseil d'administration (CA) de

l'AFDAS, opérateur de compétences, OPCO, que nous « partageons » avec la FILPAC-CGT et la CGT commerce, des différentes commissions et pôles internes à l'OPCO). Un important travail devra également être mené en vue de mieux articuler le travail mené entre notre OPCO (opérateur de compétences), les CPNEF (commissions paritaires nationales emploi et formation professionnelle) et les CPPNI (commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation), au sein desquels le sujet de la formation professionnelle continue est insuffisamment traité, alors qu'il s'agit d'un thème qui est du ressort des branches et s'impose aux entreprises. La réalisation des objectifs cités ci-dessus devra passer par une formation des élu.es de la commission exécutive, CE, qui le souhaitent, ainsi que des militant.es, aux enjeux de la formation professionnelle, ce afin de réinsuffler un sens politique à notre action revendicative dans ce domaine, souvent noyé sous des aspects techniques.

Un travail de formation devra également être mené à destination des mandaté.es qui participent aux comités régionaux des professions du spectacle, COREPS où des groupes de travail sur la formation professionnelle sont menés. Du côté de nos revendications concernant la formation professionnelle, nous devons poursuivre la bataille pour l'accès de tou.tes les travailleur.euses à la formation professionnelle continue, qu'ils ou elles soient permanent.es ou intermittent.es, salarié.es ou non. Si dès la création de l'AFDAS

il y a plus de 50 ans, nous avons su créer des dispositifs adaptés à la discontinuité de l'emploi, les lois récentes citées plus haut nous ont donné du fil à retordre, notamment à cause de France Compétences. Cet organisme semble enfin avoir compris les caractéristiques principales de l'intermittence du spectacle, mais nous devons maintenir notre vigilance, notamment en tissant davantage de lien avec les mandaté.es CGT au sein du conseil d'administration, CA, de France Compétences et de la commission de la certification professionnelle, notamment par le biais du groupe de pilotage confédéral des « chef-fes de file » OPCO et des fédérations sur les enjeux de la formation professionnelle continue.

Un important travail devra également être mené pour remettre les besoins des travailleur.euses au cœur des politiques de formation professionnelle continue, à rebours des réformes récentes. La loi de 1971, fondatrice de la formation professionnelle continue, posait le principe suivant : « La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social ». Ce principe tend à être balayé, notamment parce qu'en réformant les centres de formations des apprenti.es (CFA), l'État a donné la main aux entreprises pour créer leur CFA « maison », qui ne répond absolument pas aux besoins d'émancipation des salarié.es, mais bien aux besoins en compétences du.de la seul.e employeur.euse qui crée cette formation. Autrement dit, une formation suivie dans un CFA propre à une entreprise ne sera pas pertinente ailleurs que dans cette entreprise, limitant les perspectives d'évolution et de mobilité professionnelles. Si nos secteurs ont pour l'instant échappé cette dérive, nous observons une tendance néanmoins inquiétante : faire financer des formations obligatoires (sécurité, etc.), qui devraient incomber aux employeur.euses, par les dispositifs de prise en charge individuelle, privant ainsi les salarié.es de leur libre choix de formation. Nous devons agir pour enrayer cette dérive, et repositionner les salarié.es comme étant acteurs et actrices de leurs choix en matière de formation professionnelle continue.

Du côté de l'apprentissage, alors que celui-ci s'est



fortement développé depuis plusieurs années (avec le dérapage financier inouï que cela a engendré chez France Compétences), nous devons continuer de revendiquer et d'obtenir de meilleures conditions de travail et de rémunération des salarié·es en apprentissage, notamment par le biais de couvertures conventionnelles. Si la baisse des aides à l'embauche des apprenti·es devrait impacter la dynamique rencontrée ces dernières années, nous devons continuer de veiller rigoureusement à ce que l'accueil des apprenti·es soit optimal (en s'inscrivant dans un vrai accompagnement dans l'entreprise) et à ce que cette forme particulière de salariat ne vienne pas remplacer à moindre coût un emploi permanent.

Enfin, en lien avec la CGT, nous devons avoir une vigilance particulière quant aux prochaines réformes possibles de la formation professionnelle continue. À l'heure où ces lignes sont rédigées, une mission de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) est en cours, qui vise tous les opérateurs de compétence (OPCO), avec une commande politique très claire derrière : étudier les possibles mutualisations entre OPCO et faire la chasse aux réserves qu'auraient ces organismes (dans le but toujours de permettre de résorber le déficit de France Compétences dont l'État est le seul et unique responsable). Derrière cette mission, c'est la gestion paritaire des OPCO qui est potentiellement menacée, avec donc le risque que nous perdions la main sur la politique de formation professionnelle continue dans nos branches.

Durant le prochain mandat, nous nous engageons à :

- **Renforcer la commission fédérale « formation professionnelle »**
- **Former aux enjeux de la formation professionnelle**
- **Coordonner les mandaté·es dans les différentes instances de la formation professionnelle continue (AFDAS : assurance formation des activités du spectacle ; CPNEF-SV : commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle - spectacle vivant ; CPNEF-AV : commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle - audiovisuel)**
- **S'emparer des enjeux de la formation professionnelle continue dans les CPPNI (commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation, en gagnant**

des accords à ce sujet)

- **Tisser des liens avec les camarades CGT siégeant à France Compétences et dans les ATpro : Associations « Transitions pro »**
- **Remettre les besoins des travailleur·euses au cœur des politiques de formation professionnelle**
- **Revendiquer de meilleures conditions de rémunération et de travail pour les salarié·es en apprentissage**
- **Défendre le paritarisme dans la définition et la gestion des politiques de formation professionnelle continue.**

II. PARTIE - CONSTRUCTION DES LUTTES

Quelle stratégie syndicale et quels moyens d'action devons-nous développer pour nous réapproprier le temps et l'espace de la lutte ?

Comment construire le rapport de force ?

Le rôle de la direction fédérale dans la construction des luttes doit être interrogé. L'organisation est bien souvent descendante actuellement.

La syndicalisation doit être une quête de chaque instant pour faire nombre face aux patron·nes, défendre nos droits et en acquérir de nouveaux. Le renforcement est d'autant plus nécessaire en ce moment que nous devons lutter contre l'extrême droite, trop présente et trop puissante partout en France comme à l'International et contre ses idées, qui se propagent via de biens trop nombreux médias, aux mains de quelques milliardaires, qui relaient leurs mensonges et fausses informations.

A. Les Luites

La pluralité et la rapidité des attaques auxquelles nous devons faire face nous obligent à revoir, interroger et mieux penser nos modes d'actions, à la fois à court terme mais également sur le long terme.

Nous devons informer, infuser et créer l'ébullition, les conditions pour que les camarades se sentent impliqué·es dans nos luttes avec une optique à longue échéance.

1. Communication

a) Sur le terrain

La démocratie syndicale doit imposer l'écoute de la base comme légitimité.

Il est nécessaire d'aller à la rencontre des travailleur·euses en multipliant nos temps de présences dans les différentes structures. Nous devons œuvrer collectivement à créer de nouvelles sections territoriales et d'entreprises, la relation entre les syndicats de la fédération est précieuse pour les travailleur·euses isolé·es qu'ils·elles soient auteur·rices, intermittent·es ou permant·es. Elle

doit être continuellement renforcée pour que nos syndicats tissent toujours autant de liens.

Lorsque plusieurs syndicats de notre fédération ou de plusieurs fédérations sont présents dans une même structure, des problèmes dans les désignations, les liens et le fonctionnement ont été plusieurs fois signalés.

D'autre part l'articulation avec les travailleur·euses intermittent·es qui intègrent ponctuellement la structure n'est pas toujours évidente. À cette problématique, s'ajoute celle de la coactivité, quand autour d'un même projet travaillent des salarié·es qui n'ont pas le·la même employeur·euse, ce qui peut être facteur de division, là où nous avons besoin d'unité.

Il serait bénéfique de s'intéresser de près à ce qui est mis en place dans chacune des structures afin de mettre en commun les outils en débat, de croiser les expériences.

La structuration et l'organisation idéales dépendent beaucoup du type et de la taille des structures et une consultation des délégué·es syndicaux·ales permettrait de faire un état des lieux de ce qui existe, de ce qui est juridiquement possible, de lister les problèmes différents selon les structures...

Un groupe de travail pourrait alors réfléchir aux meilleures solutions sur la base de cette mise en commun. Nous devons continuer à aller à la rencontre de l'ensemble des travailleur·euses de nos secteurs, notamment les plus isolé·es (comme les artistes-auteur·rices) et leur offrir la possibilité de se rassembler pour débattre à travers des réunions publiques et /ou nos sections locales fédérales (SELF).

Les résultats lors des élections dans les très petites entreprises (TPE), qui constituent la majorité des structures qui nous embauchent, montrent que les travailleur·euses placent la CGT Spectacle toujours en tête et une nette progression est remarquable dans plusieurs branches. Les salarié·es qui votent nous font confiance mais la faible participation doit nous alarmer, d'autant plus que de nombreux·euses salarié·es intermittent·es ne peuvent voter ni aux élections dans les Comités Sociaux et Économiques (CSE), ni aux élections dans les très petites entreprises (TPE).

Il nous appartient de tirer les enseignements de cette participation à la baisse et de poursuivre le travail engagé sur le terrain aux côtés des travailleur·euses de nos secteurs pour convaincre

de l'importance de ce scrutin.

Des déploiements pourraient être effectués chaque année avec un redoublement d'efforts tous les quatre ans à l'approche du scrutin.

Nous devons également continuer à dénoncer les critères restrictifs de vote, qui imposent d'avoir travaillé durant le mois de décembre précédent l'année du scrutin et d'obtenir que cette période soit étendue afin de permettre à plus de salarié·es de s'exprimer.

La commission «Vie syndicale» a pris la décision de maintenir un groupe de travail fédéral consacré aux élections durant toute la durée du nouveau cycle et nous prendrons soin de nous réunir régulièrement afin d'évoquer les élections dans les Comités Sociaux et Économiques ainsi que dans les Très Petites Entreprises. Le tractage devant les entreprises ciblées, où la CGT n'est pas implantée est primordial. Cela implique d'utiliser la plateforme confédérale RED (ressources et données) de manière optimale, afin de travailler ce ciblage et de pouvoir suivre en temps réel notre implantation, branche par branche.

b) Sur les réseaux sociaux

La gestion du site internet et des réseaux sociaux revêt une importance considérable et il est crucial que nous réfléchissions à quels outils nous utilisons, pour quelles cibles et pour quel usage. Cela est d'autant plus capital par rapport à notre objectif de rajeunir notre base d'adhérent·es, et donc notre base militante.

Certaines actions peuvent être envisagées comme médiatiques et spectaculaires et nécessiter d'être moins nombreux·euses tout en ayant un impact important si elles sont bien construites et relayées sur nos réseaux.

Il est indispensable de communiquer largement au sujet des mobilisations qui fonctionnent et grâce auxquelles nous avons obtenu des résultats quant à l'avancée de nos droits.

Même si nous sommes loin d'avoir obtenu satisfaction sur l'ensemble de nos revendications, il est très important de mettre en avant nos victoires car elles font du bien et cela permet de motiver et donner de la force aux camarades pour les mobilisations en cours ou à venir.

c) En interne

La circulation de l'information à l'intérieur de la fédération, avec ses syndicats, ses sections, est un sujet qui anime nombre de discussions. Quel équilibre trouver entre le manque d'information et la surcharge ? Quels canaux utiliser pour toucher efficacement le plus de monde possible ?

La commission «vie syndicale» aura pour mandat de proposer à la direction une charte des outils numériques pour clarifier et rendre plus efficace la circulation de l'information dans et entre toutes les instances de la fédération.

2. Mobilisation

Comment mobiliser plus de militant·es afin de faire nombre lors de nos rassemblements et manifestations parfois aux abords des réunions des instances où nous siégeons et négocions pour l'amélioration de nos conditions de travail, de nos salaires et de nos droits ?

Nos journées d'action suivent un schéma assez récurrent et nos modes d'action sont assez répétitifs. Nous devons réfléchir à mettre en place des stratégies différentes, voir si nous avons la capacité d'impulser autre chose ou de mieux construire nos actions, afin qu'elles soient plus inventives, plus spectaculaires, plus efficaces, plus ouvertes et inclusives aux adhérent·es qui voudraient participer, tout en garantissant la formation aux actions et à la sécurité des manifestant·es.

La construction de la grève doit être pensée sur le long terme. Les spécificités des professions regroupées au sein de la fédération CGT Spectacle sont telles que la grève est souvent difficile à mettre en place. Nombre d'entre nous travaillent par intermittence et ne sont donc pas au travail les jours de mobilisations ou sont en quête des heures ou cachets encore à effectuer afin de pouvoir bénéficier de l'assurance chômage, ou encore vivent uniquement, et difficilement, de la vente de leurs œuvres.

La grève est de plus en plus compliquée dans nos métiers. Il faut aussi réfléchir à des modes de mobilisations alternatifs pour permettre aux travailleur·euses non salarié·es, aux précaires et aux permanent·es de s'inscrire dans des nouvelles modalités de luttes. Même chez les permanent·es nombre d'entre elles et eux redoutent la perte de salaire (quand leur rémunération est déjà faible)

et la surcharge de travail que représente un ou plusieurs jours non travaillés. Ces difficultés ne doivent pas nous faire oublier l'importance de la grève comme outil de lutte émancipateur pour le monde du travail.

Ainsi l'information autour du droit de grève doit rester centrale, autant pour celles et ceux qui en bénéficient déjà que pour les les travailleur.euses qui y aspirent.

L'archivage des mobilisations et des luttes doit faire l'objet d'un travail systématique et au fur et à mesure. Nous devons développer un outil pratique pour stocker, classer et consulter nos images, vidéos, sons, communiqués...

Beaucoup de réflexions, débats, moyens d'action ont déjà été développés et expérimentés dans nos syndicats, et il est inutile de repartir de zéro à chaque fois, voire dommage de se priver de retours d'expériences qu'il serait parfois bien utile de prendre en compte.

3. Rôle de la direction fédérale dans la construction de la mobilisation

Nous souffrons de problèmes liés à une organisation bien souvent trop descendante, avec de profonds déséquilibres selon les territoires. La communication entre unions régionales fédérales (URF), sections locales fédérales (SeLF), syndicats et fédération est nécessaire et à développer pour aboutir à un meilleur équilibre. Il est indispensable de procéder à une clarification des rôles, des mandats, des lieux et instances où nous nous exprimons, tout en offrant une respiration aux

bases leur permettant de se sentir en capacité de prendre des initiatives et d'être soutenues.

B. Notre organisation

Notre organisation est notre outil et nous devons apporter un soin particulier à son élaboration pour mieux structurer le travail afin de protéger l'ensemble des militant·es, qui doivent bénéficier d'une attention et d'un soin à la hauteur de leur engagement.

1. Distorsion

Notre organisation est partagée entre un syndicalisme de travailleur·euses précaires, sans droits syndicaux, celui des intermittent·es et des auteur·rices et un syndicalisme d'entreprises.

Les élu·es d'entreprises pâtissent eux·elles-mêmes d'une explosion de la charge liée au mandat d'élue représentant·e du personnel (du fait de la réforme des instances représentatives du personnel, IRP, en 2017). Il est important de ne pas opposer les intermittent·es et les journalistes rémunéré·es à la pige au syndicalisme d'entreprise alors que beaucoup sont par ailleurs impliqué·es dans la vie des entreprises (certain·es sont élu·es des comités sociaux et économiques, CSE).

Des difficultés sont liées à cette différence, y compris dans les syndicats ou sections d'entreprises qui regroupent des permanent·es et des travailleur·euses en contrats précaires.

Nous devons renforcer le lien entre les sections



locales fédérales (SeLF) et les sections d'entreprises en impulsant des modalités d'organisations, des canaux de communication, des temps d'échanges entre délégué-es, bureaux des sections et commission exécutive fédérale.

À ce titre, une cartographie des structures de nos différentes branches dans lesquelles des sections syndicales sont présentes et où des élu-es CGT sont présent-es dans un comité social et économique (CSE) sera réalisée, et portée à la connaissance des responsables des unions régionales fédérales (URF) et sections régionales fédérales (SeLF).

2. Nos outils d'organisation et de structuration

a) Fonctionnement des instances

- Branches/ Commissions/Collectifs

Une note concernant les branches, commissions et collectifs a été rédigée par la 39^{ème} commission exécutive avec précision des objectifs et de la transmission des invitations et comptes rendus afin de favoriser l'implication d'un maximum d'adhérent-es et de permettre à des personnes particulièrement au fait de certains sujets de pouvoir participer/intervenir ponctuellement en fonction des ordres du jour.

Elle sera mise à jour par la 40^{ème} Commission Exécutive et envoyée aux syndicats.

- Comité Fédéral National (CFN)/ Commission Exécutive (CE)/ Bureau Fédéral (BF)

La nécessité de clarifier les objectifs et missions des différentes instances ainsi que le mode de transmission des informations a été mentionnée à plusieurs reprises ces trois dernières années et nous devons poursuivre nos réflexions en cours quant à notre fonctionnement.

La tenue régulière de journées d'étude consacrées à des thèmes précis sera l'occasion de permettre aux syndicats de s'exprimer plus fréquemment qu'en comité fédéral national (CFN).

Nous devons porter une attention particulière à la capacité des délégué-es au comité fédéral national (CFN) à s'exprimer en instance car bien souvent ce sont les membres de la commission exécutive (CE), et encore plus du bureau fédéral (BF) qui prennent la parole. Nous devons identifier les freins et faire les efforts nécessaires, de formation, de préparation des instances, de définition des ordres du jour et d'animation des réunions, pour

que cette instance soit réellement l'expression des syndicats.

Cela nécessite sans doute des échanges individuels avec les syndicats de la fédération pour identifier les problématiques.

Nos relations avec les autres organisations de la confédération doivent également être étudiées pour plus de fluidité et une meilleure articulation de nos échanges.

b) Unions Régionales Fédérales et Sections Locales Fédérales

Les unions régionales fédérales (URF) regroupent depuis longtemps nos organisations syndicales du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel, des arts, de l'action culturelle et désormais de l'information, à l'échelle d'une région.

Les unions régionales fédérales (URF) s'avèrent très utiles pour l'organisation de nos syndicats pour les interventions et le travail au sein des comités régionaux des professions du spectacle (COREPS), même si tous ne connaissent pas le même degré de développement et si toutes les régions ne manifestent pas à l'heure actuelle la même volonté de maintenir notre participation dans ces instances consultatives.

Comme nous l'avons évoqué lors des journées de formation pour les mandaté-es des comités régionaux des professions du spectacle (COREPS) nous organiserons une fois par trimestre une réunion en visioconférence, proposée à l'ensemble des mandaté-es afin de faire un état des lieux dans les différentes régions et de pouvoir débattre pour y porter une voix fédérale.

Lors de notre dernier congrès, en octobre 2022, nous avons décidé de la mise en place de sections locales fédérales (SeLF), permettant aux camarades de s'organiser au plus près des bassins d'emploi.

Ces structures se sont construites historiquement autour des luttes des intermittent-es et cette échelle se révèle très utile pour notre organisation sur les différents territoires lors des mobilisations.

Il est nécessaire de redonner une dimension fédérale aux sections locales fédérales (SeLF) et aux unions régionales fédérales (URF). Des membres du bureau fédéral (BF), en dehors de la seule équipe de direction fédérale, seront référent-es des unions régionales fédérales (URF)

pour favoriser un meilleur suivi.

Les échanges doivent être favorisés et plus de comptes-rendus des unions régionales fédérales (URF) et sections locales fédérales (SeLF) seront communiqués à la fédération, y compris en dehors des temps de lutte.

Il s'agit de rompre avec un fonctionnement trop descendant de l'information.

Nous travaillerons à repenser notre organisation et nos instances vers plus de respiration territoriale, en insérant dans nos calendriers des temps dédiés aux échanges entre direction fédérale et responsables locaux et régionaux. Cela implique un effort de structuration de la part des unions régionales fédérales (URF) et sections locales fédérales (SeLF) et les syndicats doivent se responsabiliser dans cet objectif.

Les différentes organisations mettront tout en œuvre afin de rendre effectif l'outil de communication sous forme de listes mail pour diffuser des informations militantes locales (convocation à une AG, appel à mobilisation, invitation à une journée d'information, mise en place de formations...), qui a été adopté lors de la commission exécutive (CE) du 12 février 2024.

Ce système permet que les informations diffusées au sein des unions régionales fédérales (URF) et sections locales fédérales (SeLF) puissent atteindre le plus grand nombre d'adhérent·es, tout en garantissant la confidentialité des fichiers des différents syndicats et dans le respect du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données).

Il est indispensable pour l'organisation des camarades sur les différents territoires.

Une charte complète cet outil, qui précise les informations que l'on peut ou pas communiquer.

Les camarades qui souhaitent recevoir de l'aide pour la mise en place peuvent en faire la demande auprès de la fédération et des conseils pourront être fournis en visio groupées pour plusieurs endroits.

Le règlement financier adopté lors du comité fédéral national (CFN) du 17 décembre 2024 devra être suivi dès lors que les plafonds de prise en charge, précisés par décision de la commission exécutive (CE), viendront le compléter. Ainsi toute union régionale fédérale (URF) et section locale fédérale (SeLF) dotée d'un bureau, composé de représentant·es désigné·es par chaque syndicat

et/ou représentation locale des syndicats, au sein duquel une personne a la charge de la politique financière, pourra gérer certaines dépenses nécessaires à leurs activités. L'union régionale fédérale (URF) ou la section locale fédérale (SeLF) doit informer par écrit la fédération de la composition de ces bureaux et des changements opérés dès qu'il y en a.

Les liens déjà existants avec l'interpro dans les unions départementales (UD) et les unions locales (UL) doivent encore être développés dans tous les territoires, avec une mise en œuvre concrète de ces liens dans nos luttes. Les liens avec d'autres structures associatives sont également à privilégier sur l'ensemble des territoires.

3. Droits syndicaux/Formations

La liberté syndicale est régulièrement mise à mal ces derniers temps et nous devons faire face à une répression syndicale qui entrave nos actions et cause du tort à nombre de camarades.

Il est primordial de renforcer et défendre les droits syndicaux existants et cela passe par une meilleure information auprès des camarades concernant leurs droits afin de permettre une meilleure prise de mandat. La solidarité doit favoriser un meilleur usage des heures de délégation, à articuler avec le temps éventuellement disponible hors temps de travail pour les intermittent·es.

Il est également important que la Fédération mène avec ses syndicats la réflexion autour de la construction de droits syndicaux (leur périmètre et leurs formes) pour les militant·es et responsables syndicaux et syndicales exerçant leur métier en étant salarié·es à emploi discontinu. Cela peut s'articuler avec les chantiers de la première partie du document (Liberté au travail : l'émancipation par la protection sociale, NSTS : nouveau statut du travail salarié et sécurité sociale professionnelle, couverture collective à compléter, droits à la formation professionnelle continue...) qui traite des droits à renforcer, compléter et/ou à construire également pour les travailleurs et travailleuses précaires de nos secteurs.

Concernant les formations, nous devons organiser une journée d'étude autour des contenus pour mieux articuler dans les thèmes développés, celles dispensées par les syndicats et celles mises en place par la fédération. Nous devons également penser au rythme de travail des intermittent·es,

des auteur·rices et enseignant·es, qui n'est pas toujours compatible avec celui des formations et imaginer des modules qui permettent de suivre plus librement ces formations. Nous devons continuer à militer pour que ces heures passées en formation puissent être reconnues comme du temps de travail, au même titre que pour les personnels permanent·es et ainsi prises en compte dans l'accès aux annexes 8 et 10 de l'assurance chômage.

Par ailleurs, nous devons travailler à une meilleure mutualisation des formations entre syndicats de la fédération, et avec l'interpro, notamment pour la formation « Participer à la vie de la CGT », ex-niveau 1, ce afin d'éviter que des formations ne puissent se tenir faute d'inscriptions suffisantes.

Les récentes mobilisations, contre la réforme des retraites, pour un rattrapage de 20 % des salaires en production audiovisuelle, pour préserver notre régime d'assurance chômage et réclamer l'application de l'accord du 27 octobre 2023, contre les coupes budgétaires, pour la continuité de revenus des artistes-auteur·rices, pour défendre les droits des travailleur·euses face à l'expansion de l'intelligence artificielle, pour les conditions de travail dans la production de films d'animation, ont entraînées une augmentation considérable des adhésions.

Notre organisation doit proposer les formations nécessaires et en nombre suffisant pour que les personnes qui viennent de nous rejoindre puissent s'impliquer pleinement et pour que celles qui sont là depuis longtemps continuent à s'outiller pour gagner de nouveaux droits dans tous les secteurs, sans jamais perdre de vue la lutte contre l'extrême droite, qui doit être dans toutes nos luttes vu la menace grandissante actuelle.

Il est également important de prendre en compte la santé mentale de nos militant·es pour éviter un épuisement dû à la lutte, en proposant des modules de formation sur le « prendre soin ».

Une équipe fédérale a été créée pour la gestion de Cogitiel, qui réclame un travail d'archivage de certaines bases et sections et de créations de nouvelles, afin de structurer l'ensemble de façon pertinente par rapport à l'organisation des travailleur·euses dans les différentes structures, syndicats, unions et territoires. L'équipe devra se maintenir et idéalement se renforcer.

Plusieurs syndicats ont signalé des problèmes rencontrés pour former les personnes à rentrer les

données dans Cogétise, lors des renouvellements d'équipe.

Des sessions de formation en trésorerie doivent être mises en place régulièrement, avec un module dédié à Cogétise/Cogitiel.

La V2 de Cogitiel est annoncée par la confédération pour un avenir proche et il s'agira de former l'équipe fédérale afin d'utiliser au mieux cette nouvelle version.

De nombreux syndicats ont vu les demandes individuelles d'aide ou de conseils juridiques fortement augmenter au cours des dernières années, que ces sollicitations émanent d'adhérent·es ou non. Si la manière de conseiller ou d'accompagner les salarié·es doit rester une prérogative de chaque syndicat, il est nécessaire d'assurer fédéralement une mutualisation des pratiques et des savoirs-faire, ainsi qu'une veille juridique et jurisprudentielle.

À cet effet la commission exécutive recréera un collectif DLAJ (droits, libertés, actions juridiques) afin de permettre aux salarié·es et militant·es des syndicats d'échanger et d'élaborer sur ces enjeux. Ce collectif tentera également de recenser les conseiller·ères prud'homiaux·ales, les défenseur·euses syndicaux·ales et les conseiller·ères du·de la salarié·e parmi les adhérent·es et militant·es des syndicats de la fédération, de favoriser les liens entre elles et eux et de leur proposer, le cas échéant, des modules de formation. Il favorisera également, la montée en compétence des militant·es, afin de les inciter à la prise de ces mandats.

Lors de notre comité fédéral national (CFN) de décembre 2024, nous avons voté pour que notre fédération rende obligatoire pour tou·tes les membres de sa commission exécutive (CE), une formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, avec un module spécifique contre le sexisme, bien trop souvent oublié parmi les violences qui minent dangereusement les rapports dans le travail et qui peuvent nuire fortement à la santé mentale et physique des personnes qui en souffrent.

Nous mettrons cette formation en place pour les membres de la 40^{ème} Commission Exécutive, qui devront la suivre dès les premiers mois de sa constitution.

Pour les mandaté·es en incapacité de suivre la session proposée, des documents seront fournies et des formations alternatives proposées.

Notre commission exécutive (CE) a été pour la première fois saisie pour des faits de violences sexuelles, mettant en œuvre notre procédure de signalement créée en application des préconisations du 53^{ème} congrès confédéral. À la lumière de cette expérience nous organiserons un temps de réflexion et d'échange pour voir ce qui peut être amélioré dans le fonctionnement de cette procédure et son articulation avec la cellule de veille de la confédération.

Durant le prochain mandat, nous nous engageons à :

- Développer une charte des outils numériques pour clarifier et rendre plus efficace la circulation de l'information dans et entre toutes les instances de la fédération.
- Maintenir un groupe de travail fédéral consacré aux élections durant toute la durée du nouveau cycle.
- Développer un outil pratique pour procéder à l'archivage des mobilisations et des luttes de façon systématique et au fur et à mesure.
- Tenir régulièrement des journées d'étude consacrées à des thèmes précis pour permettre aux syndicats de s'exprimer plus fréquemment qu'en comité fédéral national (CFN).
- Améliorer notre structuration dans les entreprises, notamment notre fonctionnement lorsque plusieurs syndicats sont présents dans une même structure.
- Renforcer le lien entre les sections locales fédérales (SeLF) et les sections d'entreprise en impulsant des modalités d'organisations, des canaux de communication, des temps d'échanges entre délégué-es, bureaux des sections et commission exécutive fédérale.
- Repenser notre organisation et nos instances vers plus de respiration territoriale.
- Rendre effectif l'outil de communication sous forme de listes mail pour diffuser des informations militantes locales qui a été adopté lors de la commission exécutive (CE) du 12 février 2024.
- Améliorer nos échanges et nos liens avec les autres organisations de la confédération.
- Redéfinir nos plans de formation, en tenant compte des besoins exprimés par les militant-es et des formations dispensées par les syndicats.
- Renforcer l'équipe en charge de Cogitiel, afin d'avoir une idée précise de notre

organisation.

- Recréer un collectif « Droits, libertés, actions juridiques » (DLAJ) pour faire face à l'accroissement des demandes d'aide et conseils juridiques. Recenser les conseiller-ères prud'homains, les défenseur-euses syndicaux-ales et les conseiller-ères du-de la salarié-e parmi les militant-es de nos syndicats.
- Rendre obligatoire pour l'ensemble des membres de la commission exécutive (CE) la formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, avec un module spécifique consacré au sexisme.

III. PARTIE - LUTTE POUR L'UNIVERSALITE DES DROITS ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La fédération CGT du spectacle et ses syndicats sont engagé-es dans la lutte contre les nombreuses discriminations qui entachent nos secteurs, comme toute la société et qui constituent autant d'atteintes aux droits des personnes.

Plusieurs groupes de travail fédéraux œuvrent spécifiquement contre plusieurs de ces discriminations. Ainsi, le collectif « Femmes Mixité » est engagé pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contre les violences et harcèlement moraux-ales sexistes et sexuel-les ; un groupe s'emploie à la lutte contre l'extrême



droite et ses idées, un autre à la lutte contre le racisme et pour une juste représentation des personnes racisées. De nombreux autres espaces de réflexion et d'action doivent encore compléter ceux qui existent déjà pour faire face aux multiples pratiques discriminantes dont souffrent nos milieux, qui se pensent et se prétendent ouverts d'esprit, tolérants et justes, rendant moins flagrants pour beaucoup les comportements d'abus de pouvoir et de domination qui y sévissent pourtant.

Pour tous ces groupes, il est essentiel de se doter d'outils à partager avec les adhérents des syndicats pour diffuser une meilleure connaissance des problématiques et pour donner les moyens à chacun-e de pouvoir participer à ces luttes là où ils et elles travaillent.

La construction d'outils pour lutter contre les violences et harcèlements moraux-ales sexistes et sexuel-les (VHMSS), pour œuvrer à l'égalité salariale et à un égal accès à l'emploi pour les hommes et les femmes se situe dans diverses instances où nous siégeons. Cela peut être les conventions collectives, le ministère de la Culture, les organismes de gestion collective (OGC), le centre national de la musique (CNM), le centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) ou encore l'association pour le soutien du théâtre privé (ASTP). Le collectif « femmes mixité » fédéral doit être informé des actualités de toutes ces instances sur le sujet des VHMSS et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de coordonner les actions mises en place.

La fédération et ses syndicats doivent poursuivre leur travail pour faire un état des lieux régulièrement auprès des travailleur-euses, comme des personnes en formation, permettant de dénoncer les discriminations, d'outiller pour lutter contre et de veiller au respect de l'obligation de protection qui incombe aux employeur-euses.

Nous devons informer quant aux 25 motifs de discrimination interdits par la loi, qui sont parfois ignorés : sexe, nom, origine, grossesse, situation familiale, apparence, lieu de résidence, état de santé, handicap, génétique, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, opinions politiques, activités syndicales/mutualistes/

5 - Le « woke washing » : instrumentalisation, récupération de valeurs éthiques et de causes progressistes par le capitalisme, afin d'améliorer la réputation d'une entreprise, d'une organisation, sans démontrer un réel engagement pour les valeurs véhiculées

6 - Le tokénisme est une pratique sociale qui consiste à fournir un effort superficiel et symbolique en vue de l'inclusion équitable des membres d'un groupe minoritaire. Par exemple en recrutant un petit nombre de personnes issues de groupes sous-représentés afin de donner l'apparence d'une égalité au sein d'un groupe. Cela se rapporte également à la capitalisation et à l'extractivisme d'éléments identitaires et culturels au sein d'espaces dans lesquels l'hégémonie blanche domine. C'est un essentialisme qui amène à des profits de production, financiers ou de validation.

mandat électif, perte d'autonomie, domiciliation bancaire, situation économique, convictions religieuses et philosophiques, capacité à s'exprimer dans une autre langue, qualité de lanceur·euse d'alerte/ qualité de facilitateur·euse d'une alerte ou lien avec un-e lanceur·euse d'alerte.

Les discriminations et l'atteinte à la santé mentale et physique sont étroitement liées. Nous devons nous assurer que chaque employeur·euse de nos secteurs d'activité remplisse son obligation légale d'avoir un document unique d'évaluation des risques (DUERP), à jour et réalisé, là où c'est possible, avec le concours des élu·es représentant·es du personnel, et porté à la connaissance de tou·tes les salarié·es. Il est primordial de veiller à l'inscription dans ce document des violences et harcèlements moraux-ales sexistes et sexuelles, des violences xénophobes, racistes et ethno-raciales et de tout autre risque, notamment psychosocial, lié aux discriminations pour mieux lutter contre ces risques à la source. Nos réclamations auprès du ministère de la Culture pour la création d'outils d'analyse permettant de mettre en évidence les pratiques discriminatoires et inéquitables doivent se poursuivre afin de plus efficacement et concrètement les dénoncer et permettre une réelle représentation de notre société, telle qu'elle existe, dans toute sa variété et sa pluralité, dans l'ensemble de nos secteurs, aux postes techniques, artistiques, d'administration, d'accueil, de direction.

Nos exigences doivent porter sur l'ensemble de la vie professionnelle, dès la formation et les concours d'entrée dans les écoles, où les discriminations sont déjà criantes.

Les aides publiques attribuées aux structures subventionnées doivent bénéficier à toutes et tous et cette exigence doit être portée dans nos souhaits concernant nos services publics de l'art, du spectacle, de l'audiovisuel et du cinéma. Notre vigilance doit être attentive au « woke-washing⁵ » ou au « tokenism⁶ », cette tendance de certaines productions à se donner bonne conscience en mettant en avant des minorités, « juste ce qu'il faut » pour ne pas être accusées de discriminations.

La lutte contre toutes les discriminations doit être

une de nos priorités alors que l'extrême droite et ses idées sont de plus en plus présentes et nous devons avoir plus que jamais conscience de l'urgence de faire évoluer les mentalités face aux dangers que représenterait une extrême droite au pouvoir pour les personnes racisées, les LGBTQIA+, les femmes et bien des personnes minorisées.

Nous avons pleinement conscience de notre responsabilité et de notre devoir de lutter contre l'extrême droite et ses idées sexistes et racistes pour pouvoir préserver les avancées que nous avons déjà obtenues et pour pouvoir gagner de nouveaux droits.

A. Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La CGT est engagée, avec des associations féministes, d'autres syndicats, des juristes, des défenseur·euses des droits humains et des expert·es, dans la coalition féministe pour une loi-cadre intégrale contre les violences sexuelles, dont les 130 propositions (législatives, réglementaires, budgétaires...) ont été élaborées «pour qu'enfin, les pouvoirs publics apportent une réponse globale et cohérente à ce problème massif».

La confédération œuvre à la mise en place immédiate de mesures efficaces contre les violences sexistes et sexuelles, en imposant la sensibilisation annuelle du personnel aux violences et harcèlements sexistes et sexuels sur les lieux de travail ainsi que la formation des encadrant·es, des représentant·es du personnel et des personnels de la médecine du travail, en veillant à garantir aux référent·es les moyens de jouer leur rôle et en travaillant à mieux accompagner les victimes en apportant une aide psychologique, juridique et financière

1. L'engagement de nos organisations répond à l'expression des souffrances des travailleur·euses face aux violences

La multiplication des prises de parole dénonçant les violences sexistes et sexuelles dans nos secteurs professionnels du spectacle, de l'art et de la culture, comme dans de nombreux autres, a accéléré les initiatives visant à s'opposer au sexisme, auquel nous sommes quasiment tou·tes confronté·es, au travail comme dans la vie privée, et à atteindre l'égalité professionnelle.

Rares sont les femmes et les personnes issues des minorités de genre qui disent ne pas avoir souffert du sexisme. Nous sommes beaucoup trop nombreux·euses à avoir été victimes de discriminations dues au genre et les violences s'exercent dès l'enseignement, notamment artistique.

La Fédération est particulièrement attentive aux travaux du ministère de la Culture qui a lancé en mars 2025 un «nouveau plan de lutte 2025-2027» contre les violences sexistes et sexuelles s'articulant autour de 4 axes : prévenir et former plus massivement ; mieux repérer et signaler les faits de harcèlements et de violences ; agir et prendre des mesures rapidement ; renforcer l'accompagnement des victimes.

Le rapport de la commission d'enquête relative aux violences commises dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité, paru le 9 avril 2025, et les 86 recommandations proposées pour lutter contre des violences «systémiques, endémiques et persistantes» devraient faire évoluer encore un peu plus les outils spécifiques à nos secteurs, à la mise en place desquels la fédération CGT spectacle et ses syndicats ont largement participé.

Nous devons utiliser le mot VHMSS : violence et harcèlement moraux·ales, sexistes et sexuel·les (VHMSS) dès que possible. Les formations existantes doivent être complétées pour inclure un module dédié aux violences morales.

Une formation massive de référent·es contre les violences et harcèlements moraux·ales, sexistes et sexuel·les (VHMSS) et de coordinateur·rices d'intimité doit être une priorité. L'ensemble des équipes de salarié·es et des travailleur·euses doivent aussi accéder à une formation massive adaptée.

L'exemple du cinéma où la conditionnalité des aides est désormais liée à la formation obligatoire pour toutes les équipes, avec un module suivi en distanciel et un en présence pour chaque projet doit être étendue à l'ensemble de nos secteurs du spectacle vivant et enregistré.

L'accent doit être mis sur la prévention des violences et lorsqu'elles subsistent nous devons travailler à mettre fin à l'impunité et renforcer l'accompagnement juridique et psychologique des victimes.

Notre communication autour de la cellule de veille gérée par Audiens doit être poursuivie et

renforcée, avec une particulière vigilance pour veiller à ce que les employeur·euses ne soient pas dans une démarche d'informer uniquement pour se donner bonne conscience.

Il est primordial de continuer à défendre les moyens et le temps nécessaires pour les référent·es en lutte contre les violences et harcèlements moraux·ales sexistes et sexuel·les afin de mener à bien leur mission.

Une coordination fédérale des référent·es des différents conseils sociaux et économiques sera mise en place, notamment afin d'organiser des moments d'échanges, avec au moins une réunion annuelle.

Les violences à l'encontre des mineur·es ont également été pointées et le recours à des responsables enfants ainsi que la mise en place de mesures spécifiques de protections adaptées et renforcées doivent être soutenu·es.

Les accords et avenants aux conventions collectives qui ont été signés en cinéma, audiovisuel, pour les entreprises artistiques et culturelles et le spectacle vivant privé doivent être négociés et signés dans l'ensemble de nos secteurs, comme c'est le cas actuellement en télédiffusion et en prévision dans les négociations à venir des entreprises au service de la création et de l'évènement.

La lutte contre les violences et harcèlements moraux·ales sexistes et sexuel·les (VHMSS) chez les artistes auteur·ices doit avoir toute notre attention. En effet, les artistes auteur·ices ne relèvent pas du Code du travail, et ne bénéficient donc pas de ses protections en matière de lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuel·les (VHSS). Il est urgent de transformer en profondeur ce secteur.

La relation entre les artistes auteur·rices et les diffuseur·euses doit être structurée autour d'un véritable cadre permettant une protection adaptée. Nous devons travailler, avec des institutions telles qu'Audiens et les associations professionnelles à la mise en place d'une réponse adaptée aux situations de violences auxquelles il·elles sont confronté·es.

Les Comités Centraux d'Hygiène, de Santé et des Conditions de Travail (CCHSCT), qui existent en audiovisuel et en cinéma, ont pour mission de prévenir les risques professionnels, de protéger la santé mentale et physique des travailleur·euses et leur intervention a été un atout pour les syndicats de travailleur·euses dans la lutte contre les

violences sexistes et sexuelles. Cela donne d'autant plus d'importance au chantier des comités centraux d'hygiène, de santé, des conditions de travail et environnementaux (CCHSCTE) dans les autres conventions de nos champs.

2. L'égalité professionnelle, un droit toujours à défendre

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un levier primordial dans cette lutte contre les violences. La faible présence de femmes dans certaines professions et la surreprésentation dans d'autres favorise parfois les comportements sexistes ou violents.

Il y a eu des évolutions importantes ces dernières années mais qui ne sont pas égales selon les disciplines et qui ne sont toujours pas suffisantes dans beaucoup.

Certaines professions à tendance très masculine se sont féminisées mais si les étudiantes sont de plus en plus nombreuses, toutes ne parviennent pas à travailler dans le secteur pour lequel elles se sont formées.

Les évolutions de carrière continuent à refléter les discriminations sexistes dont souffre notre société car les assistantes sont de plus en plus nombreuses mais les cheffes de poste se comptent toujours sur les doigts de la main dans bien des domaines.

Les femmes sont aussi discriminées en raison de la maternité et les témoignages sont nombreux et très émouvants de femmes qui ont caché leur grossesse pour travailler sur des projets. Les réflexions doivent être poussées pour offrir des solutions de garde des enfants dans des professions qui impliquent des amplitudes horaires considérables, des horaires très variables et parfois des heures de travail la nuit ou qui impliquent des déplacements fréquents en tournages ou tournées.

Le nombre de femmes aux postes de direction des structures de la création artistique reste faible avec une proportion minoritaire à la tête des centres dramatiques nationaux (CDN) et souvent pour de plus petites scènes que celles où les hommes sont à la direction.

Aucune femme dans les centres nationaux de création musicale, les directions musicales des orchestres, les opéras, les scènes de musiques actuelles.

En revanche elles sont plus nombreuses que les hommes à la direction des centres nationaux de la marionnette et des centres de développement chorégraphique nationaux.

La représentation est de plus en plus paritaire dans les instances consultatives et les jurys, avec une tendance à ce que les présidences reviennent aux hommes cependant, mais nous devons continuer à vérifier que cela est respecté et à réclamer des compositions paritaires de commissions de jurys et d'attribution des aides à projets quand ça n'est pas le cas.

Dans la musique, la différence est toujours présente entre le chant, où les femmes sont assez nombreuses mais où il y a toujours peu de femmes instrumentistes et avec d'importantes disparités selon les instruments.

Et il y a toujours des métiers techniques comme ceux du son où les femmes restent très peu nombreuses en comparaison de l'augmentation du nombre de femmes qui travaillent maintenant dans les métiers de l'image.

Les machinistes et électriciennes sont de plus en plus nombreuses mais restent très minoritaires.

La Fédération et ses syndicats devront poursuivre le travail, en lien avec les associations professionnelles, pour pousser les employeur·euses à atteindre la parité. Des disparités sont toujours sensibles en termes de salaires et même dans les professions où sur un même projet femmes et hommes sont payé·es de manière identique, les femmes se voient souvent confier des projets à plus petits budgets sur lesquels les salaires sont moins élevés. Avec cette tendance persistante à juger certains projets comme « plus féminins ». Les professions où les femmes sont plus nombreuses constituent toujours celles où les salaires sont les plus bas.

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes chez les artistes auteur·rices, elles n'étaient pas tout à fait 40 % en 2021. Et en plus, comme dans les autres secteurs, elles gagnent moins : 27 % de moins en moyenne, contre 22 % dans l'ensemble de la population. Et plus les revenus sont élevés, plus le nombre de femmes diminue : si elles sont 40 % en dessous de 3000 € de revenus annuels, elles ne sont plus que 20 % au-dessus de 10 000 €.

(Données issues de l'Urssaf via la maison des artistes. Ces chiffres sont imprécis, sous forme de graphique, et ils ne prennent pas en compte celles

et ceux qui ont eu un revenu nul en 2021).

Dans les « entreprises au service de la prestation et de l'évènement » côté spectacle vivant, les écarts de salaires femmes-hommes sont significatifs à statut égal, à ancienneté égale, que ce soit chez les permanent·es ou les intermittent·es. Certaines professions sont particulièrement touchées (régie/plateau, vidéo/image...).

Les femmes touchent moins d'aides et leurs œuvres continuent à être moins exposées, moins diffusées, moins programmées et on le constate à chaque annonce de palmarès de festivals, elles sont moins sélectionnées et donc moins primées.

Des améliorations considérables sont notables grâce aux travaux des syndicats et de collectifs tels que

50/50, femmes à la caméra, Mouvement HF et bien d'autres qui se sont créés autour de professions spécifiques mais il va falloir encore lutter pour obtenir l'égalité.

Nous restons très vigilants et vigilantes face à des mesures telles que l'index « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », mis en place en 2019 et que doivent obligatoirement publier les boîtes de plus de 50 salarié·es avant le 1er mars de chaque année car nous savons par retour d'expérience de camarades responsables syndicales et syndicaux dans ces boîtes qu'il est facile de s'arranger pour obtenir des résultats qui sont rarement au-dessous de 95% et pourtant pas du tout révélateurs des réelles inégalités toujours



persistantes dans certaines.

Le bonus parité mis en place au centre national du cinéma et de l'image animé (CNC) qui permet aux productions respectant la parité aux postes d'encadrement de bénéficier d'un bonus de 15% supplémentaire ou les mesures prises par le centre national de la musique (CNM) avec un système de bonus également mais de 5%, ont permis de réelles évolutions mais les rapports de pouvoir continuent à imposer les choix et moindres volontés de personnes qui se sentent toutes puissantes et ont les moyens de pouvoir se passer des bonus et peuvent donc contourner les mesures veillant à atteindre l'égalité. Sans compter tous les débats que provoque la mise en place de quotas qui sont pourtant totalement nécessaires pour donner le premier élan et les attaques quant aux compétences des personnes ainsi désignées contre lesquelles nous devons sans arrêt lutter.

Nous devons imposer l'égaconditionnalité des subventions et des aides aux structures accueillant des artistes-auteur·rices telles que le centre national des arts plastiques (CNAP).

Nous devons également rester particulièrement en alerte face à la progression des idées d'extrême droite qui s'immiscent dangereusement un peu partout, servies par de trop nombreux médias, puisque nous savons pour en avoir de nombreux exemples dans des pays et certaines communes françaises où elle est au pouvoir que la culture et les droits des femmes font partie des premier·ères attaqué·es.

B. Contre le racisme

À l'issue des élections législatives de 2024, l'ensemble des organisations syndicales a pris l'engagement de lancer une campagne contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie au travail, notamment pour faire face à la montée de l'extrême droite qui entraîne une dangereuse libération de paroles et d'actes racistes et xénophobes.

Cette lutte est étroitement liée à celle pour la défense des travailleur·euses étranger·ères, avec ou sans papiers, notamment pour l'obtention de permis de travail.

Nos orientations prises lors du 39^{ème} congrès de la Fédération nous ont conduit à la création d'un groupe de travail fédéral de lutte contre le racisme et contre la discrimination de personnes racisées

dans nos secteurs, mis en place au cours de ces derniers mois.

Notre projet de journée d'étude pour travailler à un lexique antiraciste n'a pu se tenir comme nous le souhaitions et nous devons le placer dans les priorités de nos travaux à venir, afin de nous accorder sur les termes et le sens que nous y donnons, dans nos échanges et communications.

Un drive regroupe toutes les ressources mentionnées par les membres du groupe de travail et doit encore être complété afin de constituer une documentation complète de références multiples correspondant à l'ensemble de nos secteurs.

Une table ronde lors de la Fête de l'Humanité, en septembre 2024 puis l'organisation de webconférences ont permis des échanges et débats, autours de plusieurs thèmes, avec différent·es intervenant·es de nos syndicats ou de Sud Culture et également de divers·es collectifs et associations ayant travaillé·es pour dénoncer et remédier au racisme qui sévit dans les secteurs de la culture, des arts, du spectacle, de l'audiovisuel, du cinéma et des médias.

La webconférence dédiée aux constats a pointé de nombreux faits intolérables et l'ampleur de la réflexion et des débats à mener en interne afin de mieux nous outiller pour lutter à l'extérieur.

Cet état des lieux alerte sur la nécessité de lutter contre le racisme d'omission et la faible représentation des personnes racisées sur scène ou à l'écran, les discriminations dans les jurys de financement, dans la distribution, les castings, dans les directions de structures. La lutte doit également s'opposer au racisme de représentation et à l'assignation à des rôles secondaires et/ou stéréotypés. Les discriminations sont préjudiciables dès la période de formation et l'absence de personnes racisées doit être dénoncée dès les études et les formations initiales.

La Fédération CGT Spectacle et ses syndicats s'attacheront à développer et mettre en place les outils permettant de remédier à ces injustices. Nous devons réfléchir à la façon dont les comités sociaux et économiques (CSE) peuvent se saisir des problèmes et risques provoqués par les discriminations.

Afin d'affiner l'état des lieux effectué grâce à des témoignages, nous procéderons à des enquêtes dans le spectacle vivant, le cinéma, l'audiovisuel et les arts visuels sur le même modèle que celle effectuée par le SNJ-CGT dans les médias, afin

d'avoir des données plus précises pour revendiquer la mise en place de solutions efficaces contre la discrimination de personnes racisées.

Il est nécessaire d'obtenir du ministère de la Culture et du ministère du Travail d'établir des critères permettant de mesurer le caractère discriminant des pratiques envers les personnes racisées, en contournant l'incompatibilité de recourir à des statistiques ethniques incompatibles avec le droit français.

Une enquête de l'institut national d'études démographiques (INED), «Trajectoires et Origines» portant sur la diversité des populations en France, dont les résultats sont parus en 2010 (enquête effectuée en 2008/2009 et deuxième édition en 2019/2020) révèle qu'en « auto-perception » 30% de personnes se considèrent comme non blanches en France.

Nous devons parvenir à au moins 30 % de personnes racisées travaillant dans les diverses professions de nos multiples secteurs pour atteindre une représentation juste de la société.

Plusieurs méthodes sont à envisager : lobbying / quotas / conditionnalité des aides, dont certaines ont déjà été mises en place dans la lutte pour l'égalité de genre et contre les violences sexistes et sexuelles et peuvent être prises en exemple pour faire des propositions.

Il est primordial de tout mettre en œuvre pour mettre fin au silence qui est la règle partout : sur les plateaux, dans les rédactions... Comme dans le cas des violences sexistes et sexuelles, la précarité dans nos secteurs avec des contrats à durée déterminée pour les intermittent·es, les journalistes rémunéré·es à la pige, les artistes auteur·rices non salarié·es et aux revenus parfois extrêmement faibles, est un frein pour bien des personnes qui n'osent pas dénoncer ce dont elles souffrent ou sont témoins.

Des formations de sensibilisation et d'autres plus poussées pour des référent·es spécifiques sur les questions de discriminations feront partie de nos futurs plans de formation.

Nous devons revendiquer, avec les associations et collectifs professionnel·les porté·es par des valeurs proches des nôtres, la nécessité de fournir les mêmes opportunités d'emploi à toutes et tous et pour ça, œuvrer à la lutte contre les préjugés, convaincre de l'importance de nous interroger sur les représentations de personnes racisées sur scène, dans les arts plastiques ou à l'écran,

d'étudier et dénoncer les annonces de castings discriminantes. Nous devons également soutenir les appels à projets qui portent une attention particulière à la nature des récits afin de lutter dès l'écriture contre les discriminations et d'atteindre la déconstruction de la domination coloniale.

Notre travail devra aussi porter sur la composition des jurys et l'attribution des aides afin que toutes et tous puissent en bénéficier. Il est également nécessaire d'inciter et soutenir toutes les initiatives visant à fournir du matériel adapté à tou·tes, notamment en maquillage/coiffure, où de gros défauts sont notables actuellement.

C. Lutte contre les discriminations liées à la santé et au handicap

Depuis la naissance du capitalisme, le travailleur ou la travailleuse doit être productif·ve en toute situation, et cela implique qu'on lui fasse subir une pression. Tout accident qui l'empêche d'être à son poste de travail, qu'il s'agisse d'une grippe, d'un cancer, d'une dépression, d'une fracture, d'une grossesse ou du deuil d'un proche, est ainsi montré du doigt.

Dans la lignée des précédents, les gouvernements Macron successifs n'ont cessé de réduire petit à petit la sécurité sociale : dé-remboursement des médicaments, baisse des indemnités journalières de maladie, transfert vers les complémentaires santé, jours de carence...

La situation est gravissime en ce qui concerne les intermittent·es du spectacle, comme l'a révélé notre enquête d'avril 2024 : à un droit inadapté et insuffisant s'ajoute une incapacité des caisses d'assurance maladie à prendre en charge les spécificités des personnes en emploi discontinu.

De plus les employeur·euses d'intermittent·es, non content·es de bénéficier d'une main d'œuvre jetable, ne remplissent pas la moitié de leurs obligations en matière de santé, qu'il s'agisse de l'indemnisation des arrêts de travail ou de la couverture invalidité. Il en va de même pour celles et ceux qui travaillent sous le régime des artistes-auteur·rices, qui ne bénéficient ni d'une couverture des accidents du travail et des maladies professionnelles, ni de la médecine du travail et dont l'instance dite de « sécurité sociale des artistes auteurs » n'est qu'une coquille vide dont les membres sont désigné·es arbitrairement par le ministère de la Culture.

Dans un cas comme dans l'autre le résultat est le même : au travail, dans n'importe quelle situation, y compris avec une santé dégradée. Et lorsque le travail est physiquement impossible, c'est l'effondrement vers l'extrême pauvreté.

1. Lutte contre le validisme

Alors que la CGT s'inscrit depuis très longtemps dans une démarche anti-validiste revendicative, politique et collective, nos secteurs souffrent d'un grand retard dans la lutte pour l'inclusion des personnes en situation de handicap. Pour exemple l'absence d'Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP), ou d'une politique de l'emploi incluant les questions d'insertion.

Les discriminations subies par les personnes en situation de handicap s'ajoutent à celles inhérentes à nos secteurs, que ce soit dans l'accès à la formation, à l'emploi ou à la protection sociale. Pour exemples, la loi dite de « plein emploi » et son obligation d'au moins 15h d'activité pour toutes les personnes allocataires du revenu de solidarité active (RSA) va peser plus fortement sur les travailleur·euses les plus fragiles, et l'impossible articulation entre d'un côté l'allocation adulte handicapé (AAH) ou les indemnités de sécurité sociale telles que la pension d'invalidité, le temps partiel thérapeutique et de l'autre côté l'allocation chômage des intermittent·es ferme l'accès à ce régime aux personnes en situation de handicap.

Nous devons placer la question du handicap au centre de la « sécurité sociale professionnelle », afin de mettre en place des solutions durables pour lutter contre les facteurs de discrimination.

Le rapport à la performance, à la rapidité d'exécution, à l'urgence auxquelles sont bien trop souvent soumises les travailleur·euses de nos secteurs doit être interrogé. Nous devons impulser des politiques de prévention en matière de santé au travail, et mettre les organisations d'employeur·euses face à leur responsabilité alors que la médecine du travail dans nos secteurs est très loin de remplir l'ensemble de ses missions.

Une meilleure reconnaissance des handicaps et des maladies par les organismes sociaux est primordiale. Cela commence par la compréhension, la connaissance, l'acceptation de toutes les formes de handicaps physiques et mentaux, l'évidence des adaptations nécessaires des conditions et rythmes de travail, et la mise en

lumière des situations de discriminations. Notre Fédération doit impulser des campagnes en ce sens.

Pour la CGT, le travail doit s'adapter à l'humain, quel que soit son handicap, en agissant pour le renforcement des aménagements des postes, pour l'interdiction des licenciements pour inaptitudes, pour rendre les lieux de travail accessibles à tou·tes en veillant au respect de la loi de 2005 sur les accès, pour personnes à mobilité réduite (PMR), dans les centres de formations et sur tous les espaces de travail exploitables dans nos secteurs.

Nous devons intégrer ces sujets dans nos modules de formation, afin d'impulser une dynamique syndicale efficace à tous les niveaux. Il s'agit de changer de prisme de pensée : ce n'est pas aux personnes malades ou en situation de handicap de s'adapter à la société, mais bien à la société de s'adapter à elles.

2. Un plan de lutte pour une sécurité sociale intégrale pour tou·tes

Cette insuffisance du droit de la sécurité sociale et son inadaptation à nos métiers sont de puissants vecteurs d'inégalité : seules les personnes valides et en bonne santé sont autorisées à survivre. Ce phénomène est par ailleurs aggravé par le recul de l'âge de la retraite (et sa transposition au sein de l'assurance chômage).

Nous devons nous battre pour sortir de cette spirale de stigmatisation et de culpabilisation pour permettre aux travailleurs et travailleuses de traverser ces épisodes de vie, qu'ils soient joyeux ou douloureux, sans craindre pour son emploi et ses revenus.

Ainsi nous devons conquérir de nouveaux droits et reconquérir ce dont les gouvernements libéraux nous ont privé·es.

Nous devons nous battre pour obtenir pour tou·tes les travailleur·euses, salarié·es ou non :

- Une prise en charge à 100% par la sécurité sociale des soins et médicaments ;
- Une couverture qui assure un maintien intégral des revenus dès le premier jour d'arrêt de travail, en cas de maladie, de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant, de deuil d'un proche, et dans toutes les situations d'invalidité, totale ou partielle, permanente ou non. Cela implique nécessairement le déplaçonnement des cotisations et donc des prestations ;

- Une indemnité plancher au niveau du salaire minimum interprofessionnel de croissance, SMIC, pour toutes les prestations citées ci-dessus ;
- La prise en compte de tous les arrêts de travail comme des périodes de travail pour l'assurance chômage ;
- L'adaptation des congés pour événements familiaux (naissance, mariage, conclusion d'un PACS, décès d'un proche...) aux salarié-es intermittent-es par l'allongement de la durée d'indemnisation et la suspension provisoire des obligations liées à la recherche d'emploi. La fin du Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) et la gestion par les salarié-es des caisses de sécurité sociale ;
- Une évolution des régimes de sécurité sociale et d'assurance chômage permettant une souplesse dans les rythmes de travail, afin notamment de généraliser l'accès à un temps partiel thérapeutique à l'ensemble des travailleur-euses ;
- Une réforme de simplification administrative au bénéfice des travailleur-euses, qui permette d'obtenir une indemnisation dès le début de l'arrêt de travail, y compris lorsque des employeur-euses n'auraient pas rempli leurs obligations ;
- Une caisse d'assurance maladie dédiée aux personnes en emploi saisonnier ou discontinu ainsi qu'aux artistes-auteur-rices, sur le modèle de France Travail Services, avec un personnel formé et une instance d'échange avec les organisations syndicales ;
- La création effective d'un Conseil de la Protection Sociale des Artistes Auteurs et Autrices, géré par des représentant-es élu-es des auteur-rices.

3. Un travail interbranche pour une protection sociale efficace de toutes et tous

Les accords interbranches concernant les intermittent-es du spectacle doivent être préservés et étendus : l'embauche d'une main d'œuvre précaire doit cesser d'être, en plus, un prétexte pour ne pas remplir ses obligations sociales. La caisse des congés spectacles, première du secteur, doit se renforcer et évoluer vers plus de mutualisation, dans un objectif de justice sociale. Cela commence par une réforme de la gouvernance. La médecine du travail doit remplir pleinement ses fonctions, notamment en termes de prévention et d'action sur les lieux de travail. La

prévoyance doit couvrir pleinement l'ensemble des risques d'invalidité et d'interruption temporaire de travail.

Il est enfin urgent d'obtenir des couvertures similaires pour les artistes-auteur-rices, impliquant les diffuseur-euses d'œuvres d'art et les organismes de gestion collective.

Nous devons nous engager dans une observation plus fine de la santé au travail, en collaboration avec d'autres organisations, Audiens en premier lieu. La santé mentale doit faire l'objet d'une attention particulière dans un objectif d'adaptation de nos conditions de travail pour une réelle inclusion.

Les courbes de l'emploi dans nos secteurs déclinent à partir de 55 ans, au même moment où la santé commence à se dégrader dans nombre de métiers de nos champs. La reconnaissance de la pénibilité tout comme celle de nouvelles maladies professionnelles propres à nos métiers sont des priorités. Cela doit conduire à des aménagements, de conditions de travail et de revenus, y compris dans l'adaptation de l'assurance chômage. Nous ne pouvons accepter plus longtemps que l'avancée dans l'âge soit synonyme de précarisation.

Pour y parvenir la Fédération doit rapidement mettre en place un travail de fond, en y associant nos partenaires institutionnels (Audiens, Thalie Santé) pour à la fois identifier les critères de pénibilité actuellement en vigueur dans le Code du travail qui pourraient s'appliquer à nos métiers (travail en horaires décalés, en milieu bruyant...) et recenser les maladies spécifiques qui découlent de nos activités, en s'appuyant sur les données et études existantes et les approfondissant lorsque nécessaire.

Le travail commencé par l'enquête de 2024 peut et doit être approfondi afin de donner une visibilité suffisante à ces sujets et peser dans le rapport de force pour que leur traitement soit incontournable.

Durant le prochain mandat, nous nous engageons à :

- **Procéder à des enquêtes pour faire des états des lieux des différentes discriminations dans nos secteurs.**
- **Inclure la sensibilisation aux discriminations et le développement de référent-es en lutte contre les discriminations dans nos plans de formation.**
- **Organiser des espaces d'échange et de débat**

pour construire nos services publics de l'art, du spectacle, de l'audiovisuel et du cinéma afin que les aides publiques attribuées aux structures subventionnées bénéficient à toutes et tous.

- **Poursuivre nos engagements dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, en mettant tout en œuvre pour faire de la prévention l'affaire de toutes et tous : formation massive, défense des moyens pour les référent·es et développement de l'information préventive ; en travaillant à des accords et avenants dans l'ensemble des conventions collectives de nos secteurs et à mettre en place des solutions pour les artistes-auteur·rices non salarié·es et non couvert·es par un champ conventionnel ; en développant l'accompagnement des victimes, tant pour l'aide psychologique, que juridique ou financière.**
- **Poursuivre nos engagements pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec une vigilance particulière pour qu'elle soit effective dans les évolutions de carrière et dans les salaires.**
- **Continuer les réflexions et le travail contre la discrimination des personnes racisé·es dans l'ensemble de nos secteurs, dès la formation.**
- **Mettre en place des outils pour parvenir à au moins 30 % de personnes racisées travaillant dans les diverses professions de nos multiples secteurs pour atteindre une représentation juste de la société.**
- **Obtenir du ministère de la Culture et du ministère du Travail d'établir des critères permettant de mesurer le caractère discriminant des pratiques envers les personnes racisées.**
- **Obtenir des couvertures en santé et prévoyance pour les artistes-auteur·rices**
- **Faire d'une priorité la reconnaissance de la pénibilité tout comme celle de nouvelles maladies professionnelles propres à nos métiers.**
- **Placer la question du handicap au centre de la « sécurité sociale professionnelle ».**
- **Impulser des politiques de prévention en matière de santé au travail, et mettre les organisations d'employeur·euses face à leur responsabilité. Impulser des campagnes pour une meilleure reconnaissance des handicaps et des maladies par les organismes sociaux et pour l'adaptation des conditions et rythmes de travail. Veiller à l'emploi de personnes en**

situation de handicap dans nos secteurs.

- **Informers les structures (enseignement, diffusion, etc.) sur les aides, notamment assurées par l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP).**

IV. PARTIE - FAIRE FACE AUX TRANSFORMATIONS DU MONDE

A. Urgence écologique

Tout le monde en convient, l'heure n'est pas à la simple transition. Le changement climatique produit déjà ses effets et l'heure est à la mise en place de transformations profondes tant du modèle économique dominant, productiviste et capitaliste, que de la mise en place de mesures permettant de réinterroger dans l'action notre rapport au vivant. Les spectacles, les médias, le cinéma, l'audiovisuel..., nos secteurs ont aussi leur carte à jouer. Au-delà d'un affichage autour de l'éco-responsabilité ou la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, la CGT Spectacle appelle à des changements de fonds partant du travail, sur les métiers, leur valorisation, la représentation des personnels et le dialogue social dans et hors de l'entreprise ainsi que sur les conditions du changement. La transformation de nos modèles de production et de diffusion peut susciter, à raison, des inquiétudes dans la profession. Produire moins, diffuser moins, réduire les tournées (si on donne prise à une certaine réduction d'activité) pourrait se traduire schématiquement par moins d'engagements pour les auteur·rices, les artistes, les équipes techniques et autres personnels du spectacle ; alors même que la précarité est déjà bien présente dans nos métiers. Au-delà des inquiétudes légitimes, nous devons avoir le courage d'interroger les modèles qui permettent de présenter des œuvres au public aujourd'hui pour imaginer le paysage de demain.

Face à ce constat nous ne pouvons nous contenter d'ateliers avec la direction générale de la création artistique (DGCA) aboutissant à de vagues préconisations sur l'écoconditionnalité et la formation des employeur·euses, sans dialogue sociale avec les organisations syndicales et patronales. Si l'action publique était conditionnée à de tels critères, nous passerions sans doute à côté de l'objectif de transformation de tout le secteur qui pourtant est indispensable aujourd'hui.

Nous développerons, sans que ce soit exhaustif, quelques items qui nous semblent essentiels pour que nos secteurs se transforment sans éluder la question du travail.

1. Partir du travail pour réaliser une politique environnementale d'avenir pour nos secteurs.

Comme l'a soulevé l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) lors de son intervention au cours des ateliers menés par la direction générale de la création artistique (DGCA), la question de la transformation de nos modèles doit passer nécessairement par une phase d'interrogation sur le travail. Comment est-il réalisé, dans quelles conditions, quelles sont les contraintes et solutions apportées par les travailleur·euses eux·elles-mêmes pour les évolutions des métiers que nous sommes en droit d'attendre ?

Les personnels techniques du spectacle vivant et, d'une certaine façon, les artistes auteur·rices réalisent à différents endroits un travail de fond sur la transformation de leurs pratiques avec une visée de responsabilité environnementale. L'éco-conception est un bon exemple. C'est le cas de l'union des scénographes (UDS) qui a notamment réalisé un Manifeste de l'éco-conception des expositions permanentes et temporaires. Des travaux ont aussi cours dans le cinéma. Les travailleur·euses, au premier plan, s'interrogent, s'immiscent et portent des propositions de transformation de leurs métiers.

À plusieurs égards, le travail requis pour modifier les pratiques et la production d'œuvres au niveau environnemental n'est pas valorisé. Si l'on prend l'exemple des scénographes, qui ont déjà intégré dans leur pratique l'éco-conception, il·elles se trouvent dans une position bien fragile. L'éco-conception nécessite du temps de travail en plus qui ne fait l'objet d'aucune valorisation ni reconnaissance par les employeur·euses. L'absence de dispositions conventionnelles et de reconnaissance de qualifications pour ce travail ou de valorisation de ce temps de travail sont des problématiques importantes qui appellent des réponses dans les discussions que nous pourrions avoir en commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) sur ces sujets. Force est de constater qu'à ce stade, le patronat de nos secteurs élude habilement ces sujets pour lui préférer d'autres formes de préconisations. L'absence de convention collective dans certains secteurs, comme le jeu vidéo ou encore les arts visuels, sont bien évidemment des freins sérieux pour aborder ces sujets par le biais

de la négociation collective.

La transformation des métiers doit nécessairement passer par la transformation de l'offre de formation. Ici, nous ne parlerons pas de la formation des employeur·euses, qui trouverait certainement un intérêt et une utilité, mais qui ne saurait se substituer avec une refonte de l'ensemble d'une offre de formation (en particulier sur les artistes auteur·rices et les métiers techniques) intégrant ce volet environnemental. Nous défendons, plutôt qu'un module dédié à la question environnementale, de revisiter chaque module de formation en y intégrant les bonnes pratiques en matière environnementale sur chaque sujet. La refonte de l'offre de formation ne se fera pas du jour au lendemain, et même si l'AFDAS (Assurance Formation Des Activités du Spectacle) met en place des critères financiers incitatifs (la question environnementale est déjà bien présente chez l'opérateur de compétences (OPCO), il conviendra de les renforcer et d'éviter le greenwashing⁷. Ce changement ne devrait d'ailleurs pas se limiter à la formation professionnelle continue mais aussi être intégré dans les cursus de formation initiale.

La reconnaissance de nouvelles qualifications autour de compétences environnementales ne doit pas être l'occasion pour nos employeur·euses de transférer la responsabilité juridique sur les équipes techniques ou artistiques.

Sur la question environnementale et les risques liés au changement climatique, il nous semble vain de transférer une quelconque responsabilité sur

7 - Le Greenwashing ou éco-blanchiment désigne le décalage entre la communication sur les engagements écologiques d'entreprises ou organisations et les réelles pratiques vertueuses.

la direction technique, ou sur les régisseur·euses alors même que les moyens manquent tant en termes de prévention que sur le plan financier, et que les employeur·euses éludent plus ou moins habilement les problèmes que posent travail/transformation écologique / risques nouveaux liés au changement climatique.

2. Quelles instances pour échanger sur le travail et faire des préconisations en matière environnementale ?

Si nous admettons que le travail doit jouer un rôle important, si ce n'est central, dans ce mouvement de transformation de nos secteurs, nous devons nous interroger. De quels espaces disposent aujourd'hui les travailleur·euses pour faire entendre leurs préconisations et bonnes pratiques de métiers sur la question environnementale ? De quels outils et droits disposent-il·elles pour faire entendre leur voix en matière de santé publique ou d'environnement ? Aujourd'hui, de nombreuses maisons disposent d'instances représentatives du personnel (IRP) mais il faut admettre que la plupart des structures, les très petites entreprises, TPE, (95% des entreprises dans le secteur), en sont dépourvues et les intermittent·es du spectacle sont, la plupart du temps exclu·es du dialogue social car non éligibles et très souvent non-électeur·rices des instances représentatives du personnel (IRP) lorsqu'il·elles existent, à cause de critères législatifs contraignants. Quant aux



outils, en présence d'instances représentatives du personnel (IRP), il serait possible de se saisir du droit d'alerte en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

Nous pousserons pour obtenir l'élargissement de la prérogative à l'ensemble des salarié·es dans les entreprises dépourvues de comités sociaux et économiques (CSE), y compris non élu·es (cela pose la question de la protection du·de la lanceur·euse d'alerte notamment).

Nous avons défendu, à la sortie du covid, la nécessité de se doter d'outils de branche dans le spectacle en matière de prévention, tels qu'ils existent dans la production cinématographique et audiovisuelle. Le lien entre l'environnement, les conditions de travail et la santé sécurité au travail sont ténus. Les comités centraux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) existants dans les conventions collectives de l'audiovisuel et du cinéma doivent intégrer ces questions, tout comme ceux que nous impulsions dans les autres conventions collectives de nos champs. Les comités centraux d'hygiène, de sécurité, des conditions de travail et environnementaux (CCHSCTE) ainsi créés pourront faire des préconisations sur l'exercice des métiers et les problématiques environnementales.

3. Réchauffement climatique et santé au travail

La question de la chaleur et les risques professionnels qu'elle engendre pour les salarié·es est une préoccupation croissante sur notamment les festivals ou événements culturels d'été.

Certes, les salarié·es peuvent mobiliser leur droit de retrait mais compte tenu de la précarité des intermittent·es et leur engagement pour que les œuvres aient lieu, ce droit individuel risque d'être peu mobilisé.

Nous devons nous doter d'un outil efficient capable d'intervenir en cas de fortes chaleurs pour aménager, voire arrêter, le travail exécuté dans des conditions extrêmes. La médecine du travail doit y jouer son rôle, et les questions environnementales doivent prendre leur place dans la renégociation de l'accord interbranche de 2009 sur la santé au travail des intermittent·es. La protection des artistes-auteur·rices, privé·es de médecine du travail doit faire l'objet d'une discussion spécifique.

Nous lancerons la réflexion sur la constitution

d'une caisse pour couvrir les salaires et revenus d'auteur·rices en cas d'intempéries ou de température extrême, comme il en existe déjà dans le secteur du bâtiment et travaux publics (BTP).

4. Faciliter la mobilité « vertueuse » des professionnel·les

Si la question de la mobilité du public est une problématique majeure à l'endroit d'où nous parlons, notre préoccupation première porte sur la mobilité des professionnel·les car bon nombre d'entre eux·elles, malgré le fait qu'ils·elles soient salarié·es ou ayant reçu une commande, ne bénéficient d'aucune prise en charge de leurs frais de transports publics.

Nous revendiquons donc de rendre à chaque professionnel·le de nos secteurs, qu'il ou elle soit salarié·e permanent·e, intermittent·e, journaliste rémunéré·e à la pige ou auteur·rice, les droits à la prise en charge obligatoire des frais de transports publics, la prime de transport et le forfait mobilités durables. L'action menée pour permettre le transport d'instruments encombrants dans le réseau TGV doit se poursuivre pour que plus aucun·e musicien·ne ne connaisse de difficulté d'exercice de son métier en utilisant les transports en commun.

5. Repenser l'action publique et les modèles

L'action publique en matière environnementale doit se faire sans brutaliser les équilibres comme l'ont fait les derniers gouvernement Macron en matière de politiques publiques. En fragilisant les collectivités, ce sont également les possibilités d'évolutions vertueuses du modèle culturel en matière environnemental qui sont affectées. Pourtant une autre approche semble possible, qui allie spectacle de proximité, dans des jauges à taille humaine permettant des déplacements « doux » du public, et tournages raisonnés. Nous devons repenser la politique d'aide de l'État, par exemple en fléchant vers les seuls petits et moyens festivals avec une visée de maillage territorial et de diversité.

Nous nous engagerons :

- À travailler étroitement avec les collectivités territoriales qui multiplient des expérimentations

en matière environnementale ;

- À faire de la transformation écologique un des piliers de la politique d'aides menée par l'État, ses opérateurs, centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), centre nationale de la musique (CNM), association pour le soutien du théâtre privé (ASTP), etc... Cela doit se faire tout en garantissant les missions du ministère et en assurant les investissements d'avenir.
- À mettre en place une négociation étroite avec les organisations syndicales et patronales de nos secteurs dans les branches ou en interbranche. L'État doit être volontariste pour contraindre nos employeur-euses à se mettre autour de la table pour construire des outils de dialogue social indispensables pour que la question du travail soit au cœur du projet de transformation écologique.

6. L'IA à l'assaut de la planète

L'intelligence artificielle, IA, est une industrie extractive. Elle extrait des matières premières, s'approprie des savoirs et consomme des quantités croissantes d'énergies. L'impact global de l'IA générative est difficile à évaluer du fait de l'opacité des acteur·rices du secteur et de l'évolution rapide du secteur. Les évaluations faites par les chercheur·euses (y compris les suivantes) sont généralement sous évaluées. Sam Altman, le patron d'OpenAI, a lui-même reconnu en janvier dernier ne pas réellement « savoir mesurer les besoins en énergie de cette technologie ». C'est un pari idéologique des acteurs de l'IA : en octobre dernier, Eric Schmidt, ancien PDG de Google et grand financeur américain de l'IA, expliquait « Mon avis est que nous n'atteindrons pas les objectifs climatiques de toute façon parce que nous ne sommes pas organisés pour le faire. Je préfère parier sur l'IA pour résoudre le problème plutôt que de la contraindre et d'avoir le problème ».

Quelques éléments clefs :

- En amont de la chaîne de production, l'IA nécessite la production de composants techniques (notamment des puces) très gourmandes en minéraux rares. C'est particulièrement vrai pour le cuivre et le lithium, généralement extraits dans des pays du Sud global dans des conditions sociales et environnementales catastrophiques. C'est notamment un enjeu en Kanakie.
- L'IA demande d'importants data centers et donc impact les consommations d'eau. Cela impacte largement la France, au 6^{ème} rang mondial des pays accueillant le plus de

datacenters, et est le sujet de plusieurs luttes locales. Google rapporte ainsi pour 2023 une augmentation nette de sa consommation en eau de 17 % de plus qu'en 2022, tandis que chez Microsoft, on parle de 34 % de hausse en 2021. D'un point de vue global, les recherches les plus récentes estiment que la demande mondiale en IA pourrait être responsable de 4,2 à 6,6 milliards de mètres cubes d'eau prélevés en 2027 (4 ou 6 fois la consommation annuelle du Danemark ou la moitié de la consommation annuelle du Royaume-Uni).

- L'IA entraîne une hausse globale de la consommation d'électricité. Les GAFAM (Google, Apple Facebook, Amazon, Microsoft) misent, à moyen terme, sur la création de nouvelles infrastructures nucléaires mais se basent pour le moment sur des énergies fossiles ou la réouverture d'installations pré-existantes (en septembre, une centrale nucléaire était ré-ouverte aux Etats-Unis pour répondre aux besoins de Microsoft). D'après une projection de l'Agence internationale de l'énergie, l'industrie mondiale des centres de données, de l'IA et des cryptoactifs devrait doubler sa consommation d'électricité d'ici 2026, générant un surplus de 37 milliards de tonnes de CO2 dans l'atmosphère (l'équivalent de la consommation annuelle d'un pays comme le Japon). En France, selon l'autorité de régulation des communications électroniques, des postes et de la distribution de la presse (Arcep) et l'autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (Arcom), cela devrait représenter 50 millions de tonnes de CO2 en 2050.

La CGT spectacle doit former ses responsables et informer les professionnel·les sur les enjeux d'un développement incontrôlé et une utilisation outrancière de ces outils informatiques.

Les enjeux écologiques doivent être au cœur de nos batailles pour la régulation de l'utilisation de l'IA.

Nous devons, dans le cadre de nos travaux avec la Confédération, pousser pour une transparence et une mise en lumière du bilan carbone des sociétés produisant des IA et influencer pour des actions coercitives à l'échelle nationale et européenne.

B. Intelligences Artificielles

Le narratif des géants de la technologie essaie de nous présenter l'IA générative comme une révolution, une nouvelle technique, une innovation amenée à changer le monde. Il

s'agit en fait d'un outil de pouvoir qui s'inscrit dans un continuum d'automatisation du travail. Les mécaniques à l'œuvre, qui s'ancrent dans l'histoire du capitalisme, sont une nouvelle offensive sur l'autonomie des travailleur·euses et ne se cantonnent pas à l'IA générative. Le «deep learning⁸» et l'intelligence artificielle telle que nous l'entendons, prennent d'assaut le monde du travail depuis une décennie avec des algorithmes qui servent à surveiller, noter et contrôler les travailleurs et travailleuses dans l'entreprise (c'est par exemple le cas avec le management algorithmique⁹ ou avec l'utilisation de l'IA pour l'automatisation des contrôles des organismes sociaux).

Le déploiement du management algorithmique, un autre usage de l'IA, éclaire les conséquences de ces politiques d'automatisation : une intensification du travail, comme dans les hangars d'Amazon, une déqualification, qui menace aujourd'hui les cadres donneur·euses d'ordres, et l'omniprésence de la surveillance au travail, comme c'est le cas dans les centres d'appels ou dans certains secteurs de la tech'. L'IA, sous toutes ses formes, est une industrie extractive : de données donc, de savoirs bien sûr, mais aussi de matières premières et d'énergies. Le coût énergétique du développement et de l'usage d'outils d'IA générative est non négligeable et nous alerte.

L'IA transforme déjà les industries du spectacle et des médias. Plusieurs grosses productions ont déjà doublé à l'aide de l'IA, des films diffusés sur de grandes plateformes. Les artistes-auteur·rices et les artistes interprètes assistent au pillage généralisé de leur travail et à la montée en puissance des contenus générés par IA. L'IA générative menace aussi les métiers de la création graphique mais aussi celui du montage où elle pourrait entraîner d'importants gains de productivité. Toutes ces technologies touchent le secteur des médias : les entreprises utilisent l'IA pour automatiser la traduction, accélérer certains processus (retranscription, montage, secrétariat de rédactions) voire produire des contenus

textuels, d'illustrations ou des commentaires audios automatiques.

1. L'IA à l'assaut du travail

a) L'IA, une offensive globale sur le travail

Dans les médias, on assiste à :

- La généralisation d'IA dans le domaine de la traduction ;
- Plusieurs expérimentations concernant le secrétariat de rédaction dans le but d'accélérer la cadence et de, selon les versions patronales, réduire des postes ou réaffecter les secrétaires de rédaction sur le terrain ;
- Une IA utilisée à des fins éditoriales pour titrer et rubriquer des dépêches issues des agences, automatiser certaines tâches à faible valeur ajoutée voire écrire l'ensemble de contenus ; Une IA utilisée pour générer des illustrations ;
- Une IA utilisée pour générer automatiquement des sous-titres et des contenus audios.

Ces expérimentations excluent ou contournent quasi systématiquement les instances représentatives du personnel (IRP) et les organisations syndicales (OS). Les informations et consultations, pourtant obligatoires au titre de l'article L2323-29¹⁰ du Code du travail en cas d'introduction de nouvelles technologies, sont souvent refusées par les directions. Ces informations-consultations doivent systématiquement être exigées, notamment dans les comités sociaux et économiques (CSE) quand les entreprises en sont dotées. Mais plus encore, des expertises, des délais allongés pour ces informations-consultations et la mise en place d'une commission ad-hoc dédiée aux questions liées à l'introduction de l'IA générative.

Dans l'audiovisuel, l'intelligence artificielle (IA) ne s'annonce pas dans nos secteurs comme une révolution brutale, mais comme une mutation silencieuse, progressive, et pourtant profonde. Le rapport du centre national du cinéma et de

8 - Le deep learning ou apprentissage profond est un sous-domaine de l'intelligence artificielle, procédé d'apprentissage automatique qui utilise des réseaux neuronaux artificiels formant de nombreuses couches pour résoudre des tâches complexes.

9 - Le management algorithmique repose sur l'utilisation de programmes informatiques pour gérer à distance les travailleur·euses, à partir de données statistiques et de règles prédéfinies, en limitant l'intervention humaine. L'utilisation la plus connue est celle des livreurs Uber, des VTC, ou des salarié·es d'Amazon dont un programme analyse les données de vitesse, de nombre de courses, de notations des clients, de colis pris en charge, ou même des temps de pause. L'IA pousse encore plus loin la logique en intégrant des données plus complexes (contenus de mails, meta-données...) et en fournissant des analyses qui donnent lieu à des décisions informatiques et donc des directives directement données aux travailleur·euses.

10 - Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail.

l'image animée (CNC) de 2024, en dressant une cartographie minutieuse des usages de l'IA dans les filières de la création, met en lumière une transformation systémique, qui touche à la fois les outils, les gestes professionnels, et les équilibres sociaux du secteur.

Le CNC identifie plus de soixante usages concrets de l'IA dans les filières du cinéma, de l'audiovisuel et du jeu vidéo.

Cette cartographie, loin d'être un simple inventaire technologique, dessine une recomposition silencieuse de la chaîne de production :

- En amont, l'IA génère des synopsis, propose des dialogues, structure des scénarios. Elle devient co-autrice, parfois sans nom.
- En production, elle anime des visages, double des voix, crée des bruitages. Elle remplace des corps, des voix, des gestes. Ce faisant elle menace et détruit non seulement de l'activité et de l'emploi, mais également des savoir-faire et des métiers.
- En post-production, elle monte, étalonne, mixe. Elle accélère, simplifie, automatise.
- En diffusion, elle cible, recommande, traduit. Elle segmente les publics, personnalise les récits.
- Le rapport met en lumière une réalité que les professionnel·les ressentent déjà : certains métiers sont directement menacés. Ce sont souvent ceux qui, dans l'ombre, assurent la qualité, la cohérence, la richesse des œuvres ;
- Les monteur·euses, dont l'œil et le rythme sont remplacés par des algorithmes de découpe automatique ;
- Les technicien·nes son, concurrencé·es par des IA capables de nettoyer, mixer, spatialiser ;
- Les voix off, doublures, comédien·nes de complément, acteur·rices de doublages remplacé·es par des voix synthétiques ;
- Les scénaristes juniors, relégué·es à la supervision de scripts générés par IA.

Le spectacle vivant n'est pas exclu de la révolution, dans les métiers techniques comme dans les métiers administratifs.

Ces métiers ne disparaissent pas d'un coup. Ils s'étiolent, se précarisent, perdent en reconnaissance. Le risque est celui d'une érosion lente du tissu professionnel, d'une perte de transmission, d'un appauvrissement de la diversité des regards.

Chaque usage, pris isolément, peut sembler

anodin, voire utile. Mais leur accumulation redessine les contours mêmes du travail créatif. Déjà en proie à une mise en concurrence féroce dans leurs secteurs (toutes pratiques confondues) les artistes auteur·rices sont dorénavant en concurrence avec des « prompteur·euses » et leurs machines. Ce sont des contingents entiers de professionnel·les qui « fabriquent » la culture qui sont sur le point d'être remplacé·es par l'efficacité de la machine. Si, pour le moment, les commanditaires ont encore une confiance relative dans les modèles d'IA, il ne faudra pas longtemps pour que ces outils se généralisent.

Face à cette vague qui semble prête à nous submerger nous devons imposer la transparence et la régulation de l'utilisation, en commençant par imposer le respect du code du travail concernant les évolutions technologiques, par des voies judiciaires si nécessaires. La Fédération doit accompagner les syndicats qui entreprendraient des actions localisées et médiatiser leurs initiatives.

Nous impulserons la création d'observatoires dans les branches professionnelles afin d'imposer la régulation par les organisations professionnelles.

La mise en commun des travaux à l'échelle des branches, interprofessionnels, ou dans tout cadre institutionnel impliquant les organisations des travailleur·euses pourrait permettre la création d'une charte d'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans les entreprises, qui aboutisse à un resserrement d'un cadre législatif aujourd'hui beaucoup trop large.

b) L'IA, une offensive globale sur les compétences

Les IA ne remplaceront probablement jamais entièrement la création humaine. Mais les tâches subalternes, répétitives et chronophages lui sont déjà confiées ce qui provoque déjà la baisse des rémunérations des travailleur·euses ou la disparition de commandes alimentaires. Les artistes auteur·rices sont parfois acteur·rices de cette destruction des commandes dites « alimentaires ». L'utilisation de l'outil « IA » par des auteur·rices, accélère la production et réduit le temps nécessaire de création. La rémunération négociée est abaissée et le·a créateur·rice peut (ou doit) prendre plus de charge de travail pour conserver une rémunération équivalente, concentrant ainsi les commandes au détriment d'autres.

Il arrive aussi de plus en plus que des commanditaires commissionnent des artistes en leur présentant des concepts générés par IA, voire même des images complètes. La mission pouvant être alors de se baser sur l'image ainsi conçue et de faire mieux. Ou plus généralement de rendre l'image exploitable, de retoucher des défauts, de l'améliorer...

Dans ce genre d'exemple, il paraît alors évident que :

1. L'intérêt créatif de ce genre de mission disparaît. Faire ce genre de tâche est déprimant pour l'artiste.
2. Le commanditaire ayant déjà généré quasiment ce qu'il souhaite en quelques minutes, la valeur de notre travail et le temps nécessaire à la création d'une image sont à ses yeux extrêmement diminués.

L'intelligence artificielle aggrave les rapports de force défavorables des artistes auteur·rices avec leurs « employeur·euses » que sont les commanditaires et les diffuseur·euses.

L'intelligence artificielle transforme inévitablement les métiers du spectacle et de l'audiovisuel, avec des conséquences directes sur la santé des travailleurs et des travailleuses. L'automatisation des tâches de montage, de mixage sonore ou de gestion des scripts augmente le rythme de production et la pression temporelle. Cette intensification peut entraîner une surcharge cognitive et une fatigue mentale accrue, affectant la concentration et la créativité. La peur d'être remplacé·e ou dévalorisé·e par des outils IA crée un stress permanent et accroît l'anxiété professionnelle. La multiplication des outils numériques favorise l'isolement, car les échanges en présentiel se réduisent au profit de solutions virtuelles, ayant des conséquences majeures sur la vue, la concentration et l'épuisement psychologique.

En effet, la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle s'estompe, avec des horaires étirés et des demandes de disponibilité continue. Le sentiment d'épuisement professionnel et les burn-out¹¹ deviennent plus fréquents, notamment lors

de périodes de post-production intensives. L'usage de l'IA peut aussi générer des conflits éthiques, notamment sur le respect des droits d'auteur·rices ou la manipulation d'images.

Pour prévenir ces risques psychosociaux, il est essentiel de mettre en place un cadre de travail clair et des horaires respectant les temps de repos. La formation continue à l'utilisation responsable des outils IA renforcera la confiance et réduira l'anxiété liée à l'obsolescence des compétences. Il sera nécessaire d'encourager la décompression en instaurant des moments de déconnexion numérique réguliers permettant de préserver l'équilibre mental des personnes et d'investir dans des espaces de pause conviviaux qui renforceraient le sentiment d'appartenance de l'équipe.

Dans les médias, l'IA générative vise généralement des gains de productivité. Certains médias ont de moins en moins recours à des traducteur·rices. En Belgique, le Vif¹² a décidé de générer ses couvertures grâce à l'intelligence artificielle : c'est autant d'illustrateur·rices qui ont perdu leur emploi. Derrière les pertes d'emplois, l'IA est surtout un outil d'intensification du travail qui pousse les journalistes à travailler plus vite et les expose encore plus aux risques psychosociaux. Cela se fait souvent sans dialogue social. Dans de nombreuses entreprises, l'IA générative est d'abord déployée à titre expérimental, en ne tenant pas compte de l'avis des salarié·es et sans mandater d'expert dans les comités sociaux et économiques (CSE). Si la majorité des projets patronaux visent à des gains de productivité, d'autres usages émergent. L'IA est aujourd'hui utilisée dans l'investigation, le fact-checking¹³, l'accessibilité (sous-titrage automatique de contenus qui auraient diffusé sans en l'absence d'IA générative...).

Nous devons nous engager, avec la Confédération, afin que toutes les entreprises qui font appel à l'IA, pour n'importe quelle destination, informent et consultent les comités sociaux et économiques (CSE) sur les objectifs, les gains de productivité, leur utilisation, l'adaptation du travail et l'accompagnement des travailleur·euses.

11 - Le burn-out est un syndrome d'épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel, selon la définition retenue par la Haute Autorité de santé

12 - Le Vif/L'Express est un hebdomadaire d'information en Belgique francophone. Il appartient au groupe de presse Roularta Media Group.

13 - Le fact-checking est une technique consistant d'une part à vérifier la véracité des faits et l'exactitude des chiffres présentés dans les médias par des personnes publiques, notamment des personnalités politiques et des expert·es, et, d'autre part, à évaluer le niveau d'objectivité des médias eux-mêmes dans leur traitement de l'information.

2. L'IA à l'assaut des créateur·rices

La problématique du droit d'auteur·rice et du droit voisin, et plus largement des données utilisées pour entraîner les IA génératives, se pose pour tous les secteurs. Les auteur·rices, interprètes et créateur·rices de contenus assistent au pillage généralisé de leurs productions.

Deux cadres législatifs ici : le règlement général de la protection des données (RGPD) et les différentes réglementations sur le droit d'auteur·rice et les droits voisins.

Les artistes interprètes sont des personnes physiques. Ils et elles sont concerné·es par la fouille de données en ce qu'il·elles sont titulaires de droits de propriété littéraire et artistique en leur qualité d'artistes interprètes mais aussi au regard des droits de la personnalité dont ils·elles sont investi·es sur le fondement de l'article 9 du code civil comme au regard des droits sur les données personnelles que leur reconnaît le règlement général de la protection des données (RGPD). Il est peu probable que les artistes interprètes soient aujourd'hui en mesure d'exercer effectivement le droit d'opposition directement auprès des entreprises qui développent des systèmes d'IA à partir de la fouille de leurs prestations fixées sur des phonogrammes ou des vidéogrammes car ce sont les producteur·rices de phonogrammes et de vidéogrammes qui contrôlent leur mise sur le marché physique comme numérique.

Les journalistes sont à la fois des auteur·rices mais aussi des salarié·es d'entreprises de presse. Des intérêts convergents se dessinent avec les grands groupes de presses, qui cherchent à restreindre l'accès à leurs contenus pour protéger leur modèle économique ou à monétiser leurs articles et données. Plusieurs médias américains ont attaqué Open AI pour sanctionner cet usage. En France, des médias comme Le Monde ont opté pour des accords en direct avec Open AI avec des retombées financières directes pour les salarié·es du journal.

Pour plusieurs catégories d'auteur·rices, les droits de diffusions sont une part accessoire de leur revenu artistique. Ce sont les rémunérations sur factures (ventes d'œuvres ou paiement d'une tâche - l'objet ou la commande) qui sont l'essentiel

de leurs ressources. Si les commandes baissent, la rémunération baisse. Et la diffusion ne compense pas cette perte de revenus. Au contraire, pour beaucoup d'auteur·rices les droits de diffusion sont concentrés autour de la divulgation de l'œuvre. Sans commande, pas de diffusion et aucun droit à revendiquer. Pour certain·es auteur·rices, les revenus sont uniquement issus des rémunérations en droits de diffusions (édition, musique, audiovisuel ou spectacle). La régulation et la transparence réclamées par les organismes de gestion collective (OGC) sont uniquement focalisées sur l'exploitation des œuvres et visent à revendiquer des droits nouveaux sur l'utilisation des œuvres pour l'entraînement de la machine.

La régulation ne peut pas être qu'une question de droits d'auteur·rices. Elle doit aussi prendre en compte la destruction des « commandes » provoquée par l'IA.

La CGT spectacle doit s'engager afin de protéger et faire reconnaître la rémunération du travail des créateur·rices (pour le distinguer de la rémunération en droits d'auteurs).

La transparence des algorithmes et des contenus auquel les IA génératives ont eu accès dans leur entraînement est un enjeu fondamental en vue d'obtenir des données sur les utilisations des œuvres pour construire une rémunération compensatoire du préjudice en droits d'auteurs.

Les gains de productivité générés par les intelligences artificielles doivent revenir aux travailleur·euses, en rémunération et en protection sociale.

Cela passe également par une politique publique stimulant efficacement la création humaine.

Le principe de « l'Opt-out¹⁴ » est en contradiction avec les règles de base du droit d'auteur. Ce choix des législateurs européens est lourd de conséquence. Maintenant que nous comprenons mieux les principes de fonctionnement de l'IA générative, nous comprenons aussi que cette mesure permet l'aspiration massive des données pour l'entraînement des modèles sans contrepartie en droits d'auteur. La demande répétée des organismes de gestion collective (OGC) d'inverser la règle de l'autorisation en

« Opt-in¹⁵ » arrive tard et semble compliquée à obtenir sous le prétexte du secret des affaires.

14 - L'opt-out (ou «droit de retrait») est un processus où l'utilisateur·rice est inclus·e par défaut dans une liste de diffusion ou un traitement de données, mais dispose de la possibilité de refuser ou retirer son consentement à tout moment.

15 - L'opt-in (ou «consentement préalable») est un mécanisme qui exige une action positive et explicite de la part d'un·e utilisateur·rice avant que ses données personnelles ne puissent être collectées ou utilisées à des fins spécifiques.

Nous devons rétablir la contrainte d'obtenir les autorisations par le·la diffuseur·euse (ou la société d'IA) pour l'entraînement des machines, par la mobilisation et le lobbying institutionnel, en s'appuyant notamment sur les organismes de gestion collective (OGC), le conseil supérieur de la propriété littéraire et artistique (CSPLA) et les organismes sociaux.

Ce travail ne peut être pensé uniquement à l'échelle nationale et nécessite des échanges nourris avec les organisations syndicales européennes et mondiales.

La nouvelle organisation des artistes auteur·rices au sein de la fédération doit être un outil puissant au cœur de toutes les discussions qui portent sur l'autorisation à l'utilisation des œuvres par des IA et leur diffusion.

La réflexion menée actuellement par les pouvoirs publics sur la définition des conditions propres à l'avènement d'un marché de licences sur les contenus culturels destinés à l'entraînement des modèles d'IA doit intégrer pleinement cette problématique. Un marché de licences devrait reposer sur un modèle de rémunération des ayants droit qui non seulement assure aux auteur·rices et artistes interprètes, dans le respect de leurs droits, la rémunération appropriée et proportionnelle qui leur revient mais également stimule efficacement la création humaine, l'emploi artistique et la diversité culturelle.

3. L'IA à l'assaut de la société

a) L'IA, machine à discriminer

Les discriminations structurelles qui touchent les travailleur·euses, salarié·es ou non, et en particulier les plus précaires sont aggravé·es par l'utilisation des IA, qui accroît les rapports de forces et les dynamiques en place. En favorisant l'individualisme elle éloigne les travailleur·euses de la représentation collective et les prive in fine de droits syndicaux. L'ensemble de nos combats pour une protection sociale complète est plus que jamais nécessaire.

De plus les intelligences artificielles génératives risquent de perpétuer, voire de renforcer les préjugés et les discriminations déjà présent·es dans le monde réel. Des outils comme Mindjourney présentent régulièrement des biais, en particulier racistes. Y avoir recours, c'est prendre le risque d'illustrations caricaturales, qui reproduisent les

clichés plutôt que de montrer le réel.

Un argument de plus pour imposer la transparence sur les algorithmes et l'entraînement des intelligences artificielles génératives : ce sera nécessaire pour la mise en place de garde-fous éthiques permettant d'empêcher la profusion et la normalisation des contenus à caractère raciste, sexiste ou LGBTQIphobe.

b) L'IA, machine à désinformer

Les professionnel·les sont capables de repérer si une image, un article, une vidéo ont été généré·es par une IA. Ce qui n'est pas le cas de la plupart du reste de la population. C'est extrêmement dangereux car derrière ces contenus se standardisent vers un «style» IA. Nous avons un devoir de sensibilisation et d'éducation populaire, afin de pousser les publics, usager·ères, lecteur·rices à faire leur propre choix en conscience.

Des risques d'appauvrissement et de standardisation des contenus culturels existent. Ils sont inhérents au fonctionnement des intelligences artificielles génératives. Les contenus générés n'existent qu'en référence à des œuvres préexistantes. En se projetant dans un avenir où les contenus générés par des IA seraient de plus en plus nombreux, voire majoritaires, les bases de



données des intelligences artificielles génératives se nourriront de contenus que ces dernières auront elles-mêmes générées. Il est évident que cet état de fait engendrerait un rétrécissement du spectre des contenus et des œuvres proposées qui, par voie de conséquence, réduirait encore le spectre de la production de contenus de ces intelligences artificielles génératives, alimentées de manière majoritaire par les contenus et les œuvres les plus vues et diffusées. Et en ce qui concerne l'information il faut rajouter au risque d'appauvrissement celui de la mésinformation : l'IA générative s'appuyant sur un fonctionnement statistique, elle n'écrit pas le réel mais le devine.

Nous devons imposer la transparence dans le fait qu'un contenu ait été produit par une intelligence artificielle, à travers un étiquetage adapté et visible. Cela pourrait faire l'objet d'une campagne de plaidoyer, dans le cadre des débats sur l'application de l'IA Act en France, portant une proposition commune d'identification pour les productions culturelles ou médiatiques produites par l'IA.

Un autre point semble particulièrement inquiétant : la porosité des grand·es acteur·rices de l'IA avec l'extrême droite, en particulier américaine. Avoir recours à des outils d'intelligence artificielle détenus par les GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft) renforce un peu plus le pouvoir de ces entreprises déjà omniprésentes dans le secteur de l'information. Le discours porté par les entreprises de la French Tech, et plus largement au niveau européen, d'une IA souveraine, doit aussi être critiqué. La souveraineté n'est pas un critère en soi.

4. Les syndicats à l'assaut de l'IA

Déjà de nombreux·ses camarades se saisissent des outils d'IA dans leur action : rédiger un communiqué, produire un tract, ou même rechercher une réponse à une question juridique... Les tentations sont nombreuses et nous devons à tout prix éviter d'avoir une réponse condescendante, qui refuserait en bloc une évolution technologique déjà devenue incontournable. Nous devons en premier lieu entendre les causes et les travailler : l'isolement des camarades, le besoin de formation, la surcharge de travail - professionnel ou syndical.

Ensuite cela nous engage à adapter très rapidement nos programmes de formation pour

y intégrer ces problématiques.

Nous inscrivons dans nos calendriers des formations aux outils d'IA à l'usage des syndicats, permettant d'être accompagné·es sur l'utilisation des outils, mais également d'avoir une approche éthique de l'IA et une compréhension des enjeux et des implications de son utilisation. Nous nous appuierons pour ce faire sur les travaux du groupe confédéral dédié à l'intelligence artificielle.

Notre présence dans les entreprises fait de nous un excellent outil permettant de cartographier les outils d'IA et leurs usages. Nous éditerons un guide à l'attention des élu·es et mandaté·es sur le sujet et construirons une plateforme permettant de centraliser les situations remontées du terrain. Cela nous permettra plus globalement d'adopter une stratégie commune et des méthodologies pour nos mandaté·es confronté·es à l'utilisation de l'IA.

Nous devons de la même façon armer les artistes auteur·rices et interprètes face aux producteur·rices et diffuseur·euses.

La nouvelle organisation des auteur·rices au sein de la fédération doit avoir pour mission de poser un cadre commun pour les créateur·rices face à l'IA.

Nous l'avons déploré, les forces syndicales sont assez peu présentes dans les grands événements médiatiques liés à l'IA. Maintenant que notre cadre commun est posé, nous devons au plus vite nous mettre en lumière sur ce sujet en étant présent·es dans les médias et les événements publics autour de l'IA.

Face à la sidération, aux grandes inquiétudes des travailleur·euses et à leur isolement grandissant, nous organiserons une campagne de syndicalisation autour des usages de l'IA, reprenant des exemples concrets pour alerter et recruter, en particulier les entrant·es sur le marché du travail.

C. Contre l'extrême droite et ses idées

Avant l'été 2024, alors que les élections européennes donnent beaucoup trop de voix à l'extrême droite, E. Macron décide de la dissolution de l'Assemblée nationale et place le Rassemblement National aux portes du pouvoir.

Fidèle à ses valeurs, la CGT a alors clairement pris et exprimé sa position dans la lutte contre

l'extrême droite et ses idées.

L'union des forces de gauche et un travail acharné sur le terrain pour que pas une voix n'aille à l'extrême droite ont permis de contrer cette ascension dangereuse. Les préférences exprimées dans les urnes lors des élections législatives n'ont cependant pas été respectées par la suite et le gouvernement en place continue à baliser le terrain pour l'extrême droite. Ne nous y trompons pas : l'extrême droite ne veut pas la fin de la culture. Nous le voyons dans les pays tombés sous le joug de l'extrême droite, leur projet est bien pire, imposant la mise au pas de la culture, des arts et des médias derrière leur idéologie, en autant d'actions de propagande d'extrême droite.

1. Menaces internationales

L'Internationale d'extrême droite est de plus en plus menaçante et partout dans le monde les ravages de ses actions une fois au pouvoir sont catastrophiques. Nos secteurs de la culture, des arts, du spectacle, de l'audiovisuel, du cinéma, de la presse sont parmi les premières cibles lorsqu'elle est aux commandes et notre rôle dans la lutte n'en a que plus de sens.

« Ça progresse lentement et puis un jour tu réalises qu'on te brûle vivante », ainsi témoigne une photographe hongroise. Viktor Orban, depuis son retour au pouvoir en 2010, a instauré une mainmise de son parti sur l'ensemble des médias de Hongrie, créant un empire médiatique aux ordres de son parti. L'audiovisuel public a été transformé en organe de propagande et les médias privés sont soit récupérés, soit réduits au silence. L'autorité de régulation des médias est dirigée par un proche d'Orban également et n'intervient donc que pour contraindre les indépendants.

En Palestine, les journalistes sont éliminé·es par un gouvernement israélien d'extrême droite. Plus de 200 journalistes et travailleur·euses des médias ont été assassiné·es depuis octobre 2023. On peut aussi parler des censures du journal Haaretz par le gouvernement Israélien, sans même parler des attaques contre les artistes palestinien·nes en Israël.

En Argentine, dès son élection en décembre 2023, Javier Milei a supprimé le ministère de la Culture pour le fondre dans un nouveau ministère de la Santé et du Capital humain. Le chef de l'état argentin opère depuis un saccage de l'audiovisuel

et du cinéma, sans plus aucun financement de l'état et des attaques contre les journalistes. La fédération des travailleur·euses de la presse a dénoncé un bâillonnement de l'audiovisuel public.

En Italie, la Présidente du Conseil des Ministres depuis 2022, Giorgia Meloni a effectué une reprise en main assumée de l'audiovisuel public. Après avoir poussé à la démission le patron de la RAI, groupe d'audiovisuel public italien, elle nomme un de ses proches à la place, pour accompagner l'administrateur délégué. Le directeur des programmes est un militant du parti Fratelli d'Italia qui diffuse des idées complotistes. L'opposition et le syndicat Usigrai dénoncent une dérive autoritaire, un contrôle asphyxiant sur l'information. Des animateur·rices vedettes ont quitté la RAI et des émissions emblématiques ont disparu. Une grève de 5 jours a eu lieu contre le fait de « devenir le mégaphone du pouvoir » et contre la « télé-Meloni ».

Depuis son retour au pouvoir aux États-Unis, Trump met tout en œuvre pour contrôler la Culture en évinçant toutes les personnes qu'il juge trop engagées vers la diversité, l'équité et l'inclusion. Trump a procédé à la dissolution du comité pour les arts et les sciences humaines, a réduit les financements pour les arts de certaines institutions, redirigeant les budgets vers des projets conservateurs, fidèles à sa vision politique. Il s'est fait nommer président du Kennedy Center, principal centre culturel du pays, dédié à la musique et au spectacle dont il dénonçait le tournant « woke » et a placé des personnes qui lui sont dévouées à la tête des lieux culturels. Il a procédé à des interdictions de livres, notamment pour enfants et procède à une censure qui s'exerce partout.

Ses annonces de lancement du processus pour imposer une taxe de 100% sur tous les films tournés à l'étranger ont provoqué une vive inquiétude dans le milieu du cinéma, notamment dans les secteurs où les producteur·rices américain·es avaient pris l'habitude de délocaliser certaines activités.

2. Action syndicale

En France, les gouvernements successifs de droite en place, soucieux de rester à la tête du pouvoir, imposent déjà des mesures très inquiétantes, voire dramatiques et qui n'ont rien à envier à une politique d'extrême droite, telles que la

suppression de la contribution à l'audiovisuel public ou les suppressions de budgets et nous sommes déjà en alerte et en action pour défendre nos secteurs. Nous devons œuvrer à défendre la liberté de création et la libre circulation des œuvres et des personnes, et dénoncer les phénomènes d'auto-censure qui poussent déjà les productions artistiques à écarter certains thèmes peu consensuels de leurs créations, au risque de n'avoir pas de subvention ou peu de dates de diffusion.

Notre vigilance doit redoubler à l'approche des prochaines élections, municipales en 2026 et présidentielles en 2027. Des municipalités RN ont déjà donné des exemples de saccage de la culture, comme à Hénin-Beaumont ou à Morières-les-Avignon, où elle a mis la main sur les théâtres en éjectant l'association / la compagnie en place depuis des années. Des spectacles sont censurés, des aides ne sont pas accordées, des raids publics sont organisés sur les réseaux sociaux pour ne laisser aucune chance à certains films, avec des menaces et pressions exercées sur leurs réalisateur·ices...

À l'arrière, des groupuscules d'extrême droite mettent sous pression des représentations, des projections de films ou des expositions, quand ils n'agissent pas à découvert, comme lors de la projection du film «Z» de Costa-Gavras en février dernier dans le 10^{ème} arrondissement de Paris, où un groupe d'une trentaine d'individus avait fait irruption, causant des blessures graves au couteau parmi les spectateur·rices. Deux personnes avaient été hospitalisées, dont un syndicaliste CGT. Cet épisode nous rappelle que l'extrême droite est depuis toujours l'ennemie du syndicalisme, attaquant les manifestations et les piquets de grève ou les théâtres occupés, comme à Orléans en 2022.

L'extrême droite divise les travailleur·euses et prône la fin de la lutte des classes, rêvant une société où les travailleur·euses se rallient à la cause patronale, au détriment de leurs propres droits.

Autant d'attaques qui réclament une réaction forte de notre part pour refuser que leurs idées s'immiscent et s'installent peu à peu, et que l'annonce de leurs actions violentes ne devienne une habitude.

Nous devons nous attendre à la multiplication de phénomènes d'ingérence dans les directions des festivals ou des lieux culturels et nous doter d'outils pour soutenir les travailleur·euses sur le

terrain qui font face à ces attaques idéologiques.

Actuellement, les idées de l'extrême droite sont déjà propagées par de bien trop nombreux médias aux mains d'une poignée de milliardaires qui favorisent ainsi leur normalisation et même leur dangereuse banalisation. Ces chaînes, radios et journaux, aux mains de quelques entrepreneurs, choisissent les invité·es, intervenant·es, expert·es qui répandent les mensonges de l'extrême droite et ses fausses informations.

Cette concentration présente un risque pour la pluralité de l'information et sa crédibilité, les médias étant très proches du pouvoir politique, des actionnaires et des annonceur·euses.

Notre fédération et ses syndicats sont attaché·es à dénoncer ce danger pour la démocratie qui a besoin de diversité des médias et d'indépendance de l'information et s'appliqueront à œuvrer pour la mise en place d'une loi contre la concentration financière, dans les médias et dans les salles de spectacle qui sont également touchées par cette mainmise de quelques milliardaires.

La défense de l'audiovisuel public, notamment par la lutte contre le projet de holding/fusion qui l'affaiblirait est donc primordiale et nos syndicats y participent activement. Nous devons poursuivre nos actions dans ce sens, grâce au travail de dénonciation des risques encourus pour les programmes et les personnels, sur les lieux de travail sur les réseaux, lors de rassemblements et meetings et en étroite collaboration avec les élu·es qui nous soutiennent. Nous devons continuer à réclamer le retour à un financement adéquat pour garantir un nombre suffisant de journalistes, technicien·nes, artistes, disposant du temps de travail et des moyens nécessaires à la réalisation de programmes et d'informations de qualité.

L'amendement pour la suppression du Centre National du Cinéma et de l'image animée (CNC), déposé par le rassemblement national (RN), au mois d'avril 2025, dans le cadre de la procédure de simplification de la vie économique, a été rejeté mais laisse imaginer ce que ce parti pourrait faire passer s'il était au pouvoir.

Les annonces systématiques de l'extrême droite en campagne électorale concernant la privatisation de l'audiovisuel public ou les menaces sur les annexes 8 et 10 de l'assurance chômage (menaces également prononcées par le MEDEF), dont sont tributaires les technicien·nes et artistes embauché·es en contrats précaires,

sont particulièrement inquiétantes et à prendre très au sérieux. Comme le sont d'autres mesures de leur programme pour la culture, notamment celle visant à supprimer l'interdiction pour un même groupe de détenir plus de sept chaînes, qui laissent entrevoir un avenir bien sombre.

3. Protection de l'organisation, de la lutte et des militant·es

Nous devons renforcer notre groupe de travail de lutte contre l'extrême droite et ses idées et, les personnes minorisées et discriminées étant les premières cibles de l'extrême droite au pouvoir, coordonner le travail des différents groupes fédéraux existants qui luttent contre les discriminations, en prévoyant des journées de réflexion communes.

Il est absolument nécessaire que nous poursuivions les débats en cours et nos réflexions sur le financement des différents secteurs de la culture.

L'argument moral en matière de lutte contre l'extrême droite a fait long feu et n'a plus prise. Les partis d'extrême droite, en particulier le rassemblement national (RN) et Reconquête!, obtiennent de plus en plus de voix au fil des élections des dernières années. Aux élections européennes de juin 2024, ces deux partis ont totalisé ensemble près de 37% des voix exprimées, soit celles de plus d'un tiers des Français ayant voté. Nous devons prendre conscience que la lutte contre l'extrême droite et ses idées est une bataille qui doit être menée de proche en proche, car le vernis de gauche dont bénéficient nos secteurs n'est plus suffisant pour tenir écartée l'idée que nous n'aurions pas dans nos rangs des électeur·rices d'extrême droite. Nous avons encore tou·tes en mémoire les résultats d'un sondage exprimant les proximités ou sympathies syndicales avec les votes politiques et annonçant que 25% des électeur·rices se disant proches de la CGT, ont voté Le Pen ou Zemmour au premier tour des dernières présidentielles.

Pour se donner les moyens de cette bataille, nous devons définir des axes de travail clairs pour consolider et visibiliser l'engagement dans nos rangs mais aussi en direction du monde du travail ou aux côtés d'associations, comme lors de villages antifascistes unitaires, qui eux aussi, vont être amenés à se multiplier.

Au sein de la fédération, nous devons communiquer sur notre adhésion à VISA (Vigilance et Initiatives Syndicales Antifascistes), association intersyndicale rassemblant dans cette lutte des syndicats, fédérations ou unions syndicales, pour permettre à tous les syndicats de la Fédération de s'emparer de la question de la lutte contre l'extrême droite et ses idées et inciter les militant·es à venir grossir les VISA départementaux, qui font un travail de terrain indispensable.

Notre engagement auprès de VISA doit se renforcer, notamment pour mettre en place des actions communes (brochures, formations, rencontres, etc.), et pour dénoncer les discriminations, informer sur les dangers et mensonges de l'extrême droite en matière de culture, art et médias et réfléchir ensemble à des moyens d'action. Les moyens d'expression liés à nos secteurs peuvent être utilisés pour proposer des moments de spectacle, de débat, d'échange et de réflexion, avec des projections itinérantes par exemple.

Notre organisation, avec des associations déjà actives pour recueillir des données précises, doit poursuivre le travail d'enquête afin d'outiller les militant·es pour informer grâce à des arguments très documentés.

Les formations confédérales existantes doivent être suivies très largement et nous devons développer au sein de notre plan de formation fédéral, les modules de lutte contre l'extrême droite et ses idées.

La nouvelle publication fédérale, à l'initiative du groupe de travail « Lutte contre l'extrême droite et ses idées », Pas de Fachos, sur nos plateaux, dans nos studios, dans nos expos, dans nos journaux, dans nos assos..., qui regroupe des articles de l'ensemble de nos syndicats constitue un objet qui plaît en interne, comme à l'extérieur et doit être maintenue, développée et diffusée largement grâce au concours de tou·tes.

L'unité des travailleur·euses à l'international est indispensable dans la lutte contre l'extrême droite. Tisser des ponts avec les militant·es d'autres pays, engagé·es dans cette bataille, est un axe de travail dont il faut s'emparer pour apprendre de celles et ceux qui subissent l'extrême droite et pour rompre avec la tradition fascisante d'isolement des travailleur·euses.

La réaction de nos organisations a permis d'éviter le pire mais nous avons pu très concrètement

imaginer ce que signifierait pour nos syndicats l'arrivée de l'extrême droite au pouvoir. Nous avons dû réfléchir de manière très pratique à la protection des militant·es, à travers nos fichiers et données sur papier et supports numériques, dans nos locaux, lors des mobilisations...

Nous avons également évoqué notre devenir en termes financiers et de fichage, si une prochaine fois le pire ne parvenait pas à être évité.

Nous devons poursuivre notre réflexion pour garantir une sécurité maximale des militant·es et des informations les concernant.

4. Protéger les travailleurs face à l'extrême droite

Alors que l'extrême droite s'immisce de plus en plus dans nos champs professionnels, se pose la question des travailleur·euses amené·es à devoir travailler, directement ou indirectement pour de tel·les employeur·euses.

On peut évoquer ici la mainmise de plus en plus forte des grandes fortunes, alliées de l'extrême droite, sur les médias et l'audiovisuel.

Dans le spectacle vivant, l'exemple de la Nuit du Bien Commun, créée par le milliardaire Pierre-Edouard Stérin, qui sous couvert d'un but philanthropique, organise des soirées visant en réalité à financer des associations qui promeuvent des idées réactionnaires ; ou encore des spectacles qui, à grand renfort de bénévoles, diffusent une vision univoque de l'Histoire de France, dans la droite lignée du projet politique du Puy-du-Fou.

Pour exister, les productions et événements ont besoin du concours de travailleur·euses, permanent·es et intermittent·es, qui se retrouvent parfois mis·es devant le fait accompli.

Comment sécuriser juridiquement le recours d'un·e salarié·e ou artistes auteur·ice qui ne voudrait pas mettre ses compétences et savoir-faire au service d'un projet d'extrême droite ?

Quel(s) levier(s) pour refuser de travailler pour des employeur·euses d'extrême-droite, alors qu'il ne s'agit pas d'un motif légitime de recours au droit de grève ?

La Fédération du spectacle devra s'emparer de cette réflexion et proposer des solutions dans ce sens.

SIGLES & ACRONYMES

AAH	Allocation aux adultes handicapés
AFD	Allocation de fin de droits
AFDAS	OPCO des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement
AG	Assemblée Générale
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
APS	Allocation de professionnalisation et de solidarité
ASC	Activités Sociales et Culturelles
ASS	Allocation spécifique de solidarité
ASTP	Association pour le Soutien du Théâtre privé
CASC	Comité d'Activités Sociales et Culturelles
CCHSCTE	Comité Central d'Hygiène, de Sécurité, des Conditions de Travail et Environnemental
CDD	Contrat à durée déterminée
CDDU	Contrat à durée déterminée d'usage
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDN	Centres dramatiques nationaux
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CFPTS	Centre national de formation professionnelle aux techniques du spectacle
CNAP	Centre national des arts plastiques
CNC	Centre national du cinéma et de l'image animée
CNM	Centre national de la Musique
CNPS	Conseil national des professions du spectacle
CNR	Conseil National de la Résistance
COREPS	Comité Régional des Professions du Spectacle
CPNEF	Commission paritaire nationale emploi formation
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CRDS	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CSE	Comité Social et Economique
CSG	Contribution Sociale Généralisée
CSPLA	Conseil supérieur de la propriété littéraire et artistique
DGCA	Direction générale de la Création artistique
DLAJ	Droits Libertés et Actions Juridiques
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EAC	L'Education Artistique et Culturelle
ESRP	Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle

SIGLES & ACRONYMES

FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique
FNAS	Fonds National des Activités Sociales
FONPEPS	Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle
GAFAM	Acronyme des géants du Web (Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft)
GIP	Groupement d'Intérêt Public
GUSO	Guichet unique spectacle occasionnel
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
INED	Institut National d'Études Démographiques
IRP	Instance représentative du personnel
ISTS	Institut Supérieur des Techniques du Spectacle
LCAP	Loi relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine
LGBT	Lesbienne, Gay, Bi et Trans
LGBTQIA +	Lesbienne, Gay, Bi, Trans, Queer, Intersexe, Asexuel et Tous les Autres
Loi NOTRe	La loi portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République
NSTS	Nouveau Statut du Travail Salarié
OGC	Organismes de gestion collective
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétences
ORE	Offre raisonnable d'emploi
PLFSS	Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale
PMR	Personne à Mobilité réduite
RED	Recherches et données
RGPD	Personne à Mobilité réduite
RN	Rassemblement National (ex-Front National)
RSA	Revenu de Solidarité Active
SeLF	Sections Locales Fédérales
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
TPE	Très Petites Entreprises
UD	Union Départementale
UL	Union Locale
URF	Union Régionale Fédérale
VHMSS	Violences morales sexistes et sexuelles
VHSS	Violences et harcèlement sexistes et sexuels
VISA	Vigilance et Initiatives Syndicales Antifascistes

MOTIONS ADOPTÉES

POUR UNE CGT À L'INITIATIVE D'UN LARGE FRONT DÉMOCRATIQUE, POPULAIRE ET SOCIAL !

La séquence ouverte par E. Macron avec la dissolution de 2024 vient, avec la démission expresse du gouvernement Lecornu, qui n'aura duré que 14 heures et 26 minutes, de passer un nouveau cap dans son instabilité chronique.

En refusant, de manière systématique, toute remise en question des principes qui caractérisent son action, l'exécutif a non seulement posé les bases de sa propre incapacité politique intérieure, mais il a malheureusement fait basculer le pays dans une profonde crise démocratique.

L'image de la démocratie profondément mise à mal.

Aujourd'hui nous ne pouvons que constater les conséquences catastrophiques de près de quatre décennies de néolibéralisme. La violence sociale, la surdité aux revendications populaires, ont créé les conditions d'une apathie politique croissante.

Partout dans le monde, nous constatons qu'à l'indifférence succède une défiance envers l'institution démocratique elle-même. Ce constat est par ailleurs d'autant plus inquiétant qu'aujourd'hui l'attraction de formes politiques plus autoritaires s'exerce très fortement sur la jeunesse.

En France, Emmanuel Macron et son mouvement ont, dans cette évolution, une responsabilité écrasante. Depuis son élection, la dérive « jupitérienne » caractérise l'exercice du pouvoir, sapant en profondeur tous les fondements de l'exercice démocratique.

Incapable de supporter la moindre remise en cause de ses orientations fondamentales, Macron-roï s'est enfermé, après la perte de la majorité absolue lors des législatives de 2022, dans une fuite en avant aux conséquences désastreuses.

La violence sociale sans précédent qu'il a mise en œuvre a favorisé la progression de l'extrême-droite. Mais depuis la dissolution irresponsable décidée en 2024 par un président isolé dans son palais,

le spectacle du dysfonctionnement chronique de nos institutions achève de délégitimer tout ce qui relève de la sphère démocratique.

Les conséquences catastrophiques de l'émiettement politique.

Déjà présent depuis des années, le risque de l'accès de l'extrême-droite au pouvoir s'est considérablement renforcé.

En 2024, cet horizon a été évité de justesse grâce à la constitution du Nouveau Front Populaire et des désistements républicains au-delà du champ de la gauche.

Cependant, la possibilité de l'élection du RN est aujourd'hui plus que jamais à l'ordre du jour. En effet, les divisions exacerbées entre les partis ont miné en profondeur les conditions de possibilité d'une alliance au sein de la gauche politique.

Par ailleurs, les composantes d'un pseudo socle commun déjà bien ébréché renvoient désormais dos à dos des pans entiers de la gauche politique et du RN. Voire légitiment le RN plutôt que la gauche politique.

A l'image du patronat et d'une part de plus en plus importante des milieux favorisés, ils se déclarent de plus en plus largement ouvertement favorables à l'extrême-droite en cas de duel.

L'extrême-droite contre la Culture et l'indépendance des médias.

Nous le constatons tous les jours, dans nos champs professionnels l'extrême-droite constitue un danger majeur. Dans l'audiovisuel, les conséquences délétères par exemple de l'acquisition du groupe Canal+ par Bolloré sont connues. L'instrumentalisation de ses antennes par l'oligarque a notamment occasionné de véritables campagnes d'épuration politique dans les rédactions. Le tout au service d'une réorientation éditoriale qui a largement contaminé les autres médias et débouché sur une dégradation très significative du débat public. Sa gouvernance autoritaire a par ailleurs fortement mis à mal les conditions de travail de l'ensemble des salariés.

Dans un secteur de plus en plus concentré aux mains de quelques magnats richissimes, l'audiovisuel public demeure par ailleurs l'un des

MOTIONS ADOPTÉES

rare pôle institutionnels d'indépendance relative à l'égard des puissances économiques. Or, le sort que souhaite lui réserver le RN et ses alliés est aussi connu que révélateur : la privatisation, la disparition ou la soumission comme punition.

Dans la culture également, les conséquences catastrophiques de l'arrivée au pouvoir de l'extrême-droite sont connues. Il suffit pour s'en faire une idée de se souvenir que lorsque le RN et ses alliés remportent une élection, ce sont les budgets culturels qui sont très souvent les premières victimes. Leurs nouveaux élus mettent régulièrement en œuvre des choix de financement très interventionnistes en subventionnant prioritairement les compagnies ou les manifestations en accord avec leurs options politiques.

Partout dans la culture ou les médias, l'extrême-droite pratique des politiques en contradiction frontale avec nos missions les plus essentielles au service de la collectivité.

La CGT doit jouer un rôle de catalyseur.

Nous le savons pertinemment, il y a un continuum entre les valeurs politiques antidémocratiques de l'extrême-droite et ses options antisociales et antisyndicales. Dans le contexte de forte

contamination de ses idées au sein d'une part de plus en plus importante du champ politique, et au sein de certaines organisations syndicales, la CGT doit amplifier sa mobilisation en vue de la constitution d'un large front démocratique et social.

En 2024, certains syndicats CGT avaient appelé de ses vœux la constitution d'une alliance politique et sociale avant même les élections européennes et la direction confédérale s'était mobilisée lors des législatives.

Aujourd'hui, dans un contexte où le risque n'a jamais été aussi important, la CGT a la capacité de parler à l'ensemble des acteurs de l'ex-NFP.

La fédération CGT Spectacle FNSAC et ses syndicats adhérents réunis en congrès à Noirmoutier, appellent la CGT à jouer un rôle moteur afin d'agréger un front politique, syndical, associatif et citoyen aussi large que possible, profondément inspiré du programme du NFP auquel la CGT a fortement contribué.

L'objectif est de créer une dynamique positive, seule capable d'offrir une véritable alternative au repli autoritaire et nationaliste que propose l'extrême-droite.

SOUTIEN

AU PEUPLE PALESTINIEN

La Fédération CGT Spectacle réunie en congrès à Noirmoutier le 14 octobre 2025 affirme sa solidarité avec les travailleur·euses de nos secteurs vivants à Gaza, en Cisjordanie occupée, et, au-delà, avec tout le peuple palestinien.

Conformément aux résolutions de l'ONU, la fédération CGT Spectacle dénonce les projets impérialistes et colonisateurs du gouvernement israélien, contrevenant au droit international, projets conduits avec la complicité de l'État français et d'une grande partie des gouvernements occidentaux. Nous condamnons tous les crimes de guerre et particulièrement le génocide à Gaza, en

cohérence avec les conclusions de la CIJ et de la CPI.

Les artistes, journalistes, travailleur·euses de notre champ présent·es dans la bande de Gaza, comme toute la population palestinienne, subissent la famine et les pénuries en soins qui mettent leur vie en péril. L'aide humanitaire doit être garantie, en particulier pour les personnes les plus vulnérables.

L'ONU rapporte que l'armée israélienne utilise les violences sexuelles comme arme de guerre ; d'une façon générale, la majorité des victimes, autour de 70%, sont des femmes et des enfants en bas âge. Nous le condamnons fermement.

L'ONU recense également les destructions massives et délibérées des lieux de culture, de culte, patrimoniaux, scolaires, universitaires et hospitaliers, ainsi qu'un nombre insupportable

de professeur·es, d'intellectuel·les, d'artistes et de journalistes tué·es et bien souvent ciblé·es dans les bombardements, en violation de la convention de Genève interdisant spécifiquement la destruction intentionnelle et gratuite du patrimoine culturel, comme le fait de cibler les populations civiles lors de conflits armés.

Le bombardement, entre autres, du Freedom Théâtre à Jenine en décembre 2023 a été suivi de l'arrestation de l'équipe artistique qui s'y trouvait, la photjournaliste Fatma Hassona a été assassinée juste après la sélection au Festival de Cannes de « Put your soul on your hand and walk », documentaire qui lui est consacré, démontrant une fois de plus une intention d'éradiquer l'expression de la culture palestinienne.

Nous rappelons que l'Institut Français de Gaza, dernière structure occidentale présente dans Gaza, a été bombardé le 03 novembre 2023 sans réaction ferme de la part du gouvernement français, alors en « soutien inconditionnel » au gouvernement israélien. Cette structure permettait l'accueil de dizaines d'artistes palestinien·nes en France, et la programmation d'artistes français·es à Gaza.

Pour ce qui concerne le territoire français, nous condamnons fermement les annulations de manifestations culturelles impliquant des artistes

palestinien·nes, ou abordant simplement le sujet palestinien, tout comme les refus d'accueil d'artistes, de journalistes ou de réfugié·es. La fédération CGT Spectacle s'insurge contre toute tentative de censure d'œuvre artistique, quelle que soit leur origine. Ceci contrevient à la fois aux droits culturels, aux libertés de création et d'expression, qui sont des droits fondamentaux de la personne humaine.

Nous dénonçons l'assimilation du soutien au peuple palestinien à de l'antisémitisme.

Nous exigeons la libre circulation des œuvres et des travailleur·euses palestinien·nes de nos secteurs, et contribuerons à leur accueil sur le territoire français.

Nous appelons également à ce que les lieux d'arts et de pratiques artistiques en Palestine soient protégés.

Enfin, La fédération CGT Spectacle veillera à la préservation de la culture palestinienne, à la liberté de création des artistes palestinien·nes, et aux reconstructions nécessaires des infrastructures éducatives, culturelles et d'informations à Gaza et dans toute la Palestine.

Si nécessaire, la fédération CGT Spectacle s'engagera dans des recours juridiques pour défendre les travailleur·euses, leurs œuvres, leurs droits et leurs libertés sur le territoire français.

VERS DES SÉCURITÉS SOCIALES SECTORIELLES DE LA CULTURE, DE LA PRESSE ET DES RÉSEAUX SOCIAUX

À l'occasion de l'anniversaire des 80 ans de la Sécurité sociale de la santé célébré par la CGT, honorons notre héritage.

Nous proposons d'ouvrir un groupe de travail pour une réflexion sur les sécurités sociales de la culture, de la presse et des réseaux sociaux!

Les coupes budgétaires de ces dernières années s'inscrivent dans une dynamique néolibérale globale : privatisation des financements, mise en concurrence des travailleur·ses, généralisation de la gestion par projet et imposition de logiques managériales. La création y est réduite à une marchandise et le·a travailleur·se devient

entrepreneur·se de lui·même.

Face à ces offensives, il est nécessaire d'engager une réflexion collective pour sortir la culture de sa dépendance aux subventions publiques – soumises aux arbitrages politiques, à la précarité organisée par les pouvoirs publics et à la captation croissante par le secteur privé.

Au-delà d'une sécurisation des revenus, nous ambitionnons la mise en sécurité sociale de tout les secteurs. Plutôt que d'attendre une "bonne politique" de l'Etat, nous portons la revendication de secteur financée et décidée démocratiquement par un système de sécurité sociale, financée par la cotisation sociale de tous·tes les travailleur·euses pour toutes. Elle permettrait de sortir d'un financement et d'une gestion capitaliste. Ce système serait majoritairement géré par les travailleur·euses du secteur et leurs usager·es. Le conventionnement des personnes ou des structures se ferait sur des critères sociaux (structures associatives, coopératives, ...), écologistes et d'exclusivité de financement

non-capitaliste (pas de financements additionnels provenant à la fois de mécènes ou du privé et de la sécurité sociale).

Par exemple la sécurité sociale de la culture est une sécurité sociale sectorielle. Aujourd'hui des expérimentations locales ont lieu avec des sécurités sociales de l'alimentation. Ces expérimentations sont des étapes pour penser une sécurité sociale générale. En 2006 lors de son 48^e Congrès, la CGT s'est engagée à conquérir un nouveau statut du travail salarié avec une sécurité

sociale professionnelle.

Nous devons creuser des pistes pour mettre en Sécurité sociale le secteur de la culture afin de le sortir des logiques étatiques ou capitalistes. C'est-à-dire de s'inspirer les logiques qui ont eu lieu dans la santé : conventionnements des structures par des caisses gérés par les travailleur·ses du secteurs et des citoyen·nes. Des pistes de réflexions sont déjà en cours, notre Fédération doit débiter un programme ambitieux en ce sens.

POUR UNE COORDINATION EFFICACE DES ACTIVITÉS INTERNATIONALES EN LIEN AVEC L'ESPACE INTERNATIONAL DE LA CGT

Cinq syndicats de la Fédération nationale du Spectacle, de l'audiovisuel, de l'information, de la culture sont affiliés à des fédérations européennes et internationales : le Snam à la FIM, le Sfa à la FIA, le Snj à la FIJ et la FEJ, et le Spiac, le Snrt et le Synptac à Uni-MEI.

Selon le fonctionnement de notre fédération, une « branche internationale » doit coordonner, à l'échelle fédérale, l'échange d'informations sur les activités qui dépassent les cadres spécifiques.

L'activité de cette branche doit être renforcée.

En effet nos fédérations internationales, FIA, FIM, FEJ, Uni-MEI, portent ensemble des projets communs, notamment sur la syndicalisation et le renforcement des capacités d'organisation des travailleurs atypiques, l'accès à la négociation collective, ainsi que certains aspects des luttes juridiques.

Il est de notre intérêt, en tant qu'organisation, ainsi que de l'intérêt de toutes les travailleur·ses, que nos syndicats affiliés à des organisations internationales mettent en commun leurs travaux

sur la propriété intellectuelle, les travailleurs atypique et l'intelligence artificielle, dans la branche prévue à cet effet.

Cette mutualisation de l'information sur nos activités internationales, et notamment la participation active de nos syndicats dans les instances de ces organisations, doit également nous permettre de nourrir nos échanges avec les autres fédérations de la CGT et l'espace international de la confédération, qui se réunit régulièrement.

C'est surtout à l'échelle confédérale que nous ferons vivre la solidarité internationale, par exemple contre le génocide à Gaza et en faveur du peuple palestinien, mais également la coopération avec nos collègues et camarades d'Europe et du monde.

Le congrès, réuni à Noirmoutier, les 12, 13, 14 et 15 octobre, décide que :

- les syndicats affiliés à des organisations internationales feront remonter à la CE fédérale le suivi des activités de leurs fédérations européennes et internationales,
- l'information sera partagée avec l'espace international de la CGT, dans le cadre des réunions avec les fédérations, où la FNSAC portera une parole commune,
- une réunion rassemblera les représentants des syndicats CGT qui siègent dans les instances et participent aux commissions de la FIA, de la FIM, de la FEJ et d'Uni-MEI, au moins une fois par an.

LES INSTANCES ÉLUES

A l'issue des travaux de ce 40^{ème} congrès, voici les nouvelles instances élues :

- La Commission Exécutive (CE) qui compte 44 membres
- La Commission financière et de contrôle (CFC) qui compte 5 membres
- Le Bureau Fédéral (BF) qui compte de 16 membres (indiqués en rouge).

Commission exécutive	Syndicat
AIQUEL Pablo	SNJ
ALI SAID Marie Sawiat	SNRT
ARETINO Pierre	SPIAC
AZAIS Alban	SNRT
BERLAND Olivier	SYNPTAC
BOLLICH Sophie	SNAM
BUET Marius	SNAP
CERDAN Jean-Michel	SYNPTAC
CHAKIR-TREBOSC Rabéa	SNRT
CHEVALIER Camille	SPIAC
COUTANT Sebastien	SFA
DABRY Claire	SPIAC
DOLEZ Marie	SFR
DUPLAY Eléonore	SNJ
FINEZ Ludovic	SNJ
GADAFI Salomé	SPIAC
GALLIS Philippe	SYNPTAC
GALVANI Antoine	SNAM
GAUTHIER Ghislain	SYNPTAC
GAUTIER Philippe	SNAM
GIRAUDET Laurence	SNAM
GOMAR Marion	SFA
GRACIA Cathy	SYNPTAC
GRAVOUIL Denis	SPIAC
HUET Karine	SNAM

LES INSTANCES ÉLUES

Commission exécutive	Syndicat
IHNE Tristan	SFA
LE GRIX Cyril	SNMS
LEBRET Charlotte	SYNPTAC
MAUGER Clémence	SNAP
MAUNIER William	SNRT
METZEMAKERS Timo	SNAM
MORVAN SMITH Soraya	SNJ
MOUCHEL Pierre	SNRT
PEGURRI Isabelle	SNRT
RICHARD Hélène	SNJ
SALINGER Joachim	SFA
SECHAUD Maxime	SFA
SERRE-COMBE Claire	SYNPTAC
SIKIRDJI Philippe	SPIAC
SOUBESTRE Marie	SFA
VALLOIS Pierre	SPIAC
VEYRON Sara	SNMS
VILCOCQ Simon	SNAM
VIRE Emmanuel	SNJ
Commission Financière et de contrôle	Syndicat
APSARA Cécile	SFA
GATTEGNO Elie	SPIAC
JAILLET Christophe	SFA
TILHOU Nadejda	SPIAC
VERNET Véronique	SYNPTAC

VIOLENTOMETRE

REMARQUES ET CRITIQUES ACCEPTÉES PROMOTIONS POUR LES FEMMES COMME POUR LES HOMMES	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN
TRAVAIL EN CONFIANCE ET AUTONOMIE RECONNAISSANCE DU TRAVAIL	
REFUS DE RELATIONS EXTRAPROFESSIONNELLES ACCEPTÉ	
COMMENTAIRES SUR VOTRE APPARENCE	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEXISTE ET HOSTILE
PAROLE COUPÉE SYSTEMATIQUEMENT	
BLAGUE SUR LES « PROMOTIONS CANAPÉ »	
QUESTIONS INDISCRETES INSISTANTES SUR VOTRE VIE PRIVÉE	
BLAGUES SEXISTES	
ÉVOCACTION DE SEXUALITÉ SANS ACCORD	
MÉCONTENTEMENT APRES VOTRE REFUS D'ÊTRE RACCOMPAGNÉE	
RECHERCHE SYSTEMATIQUE D'ÊTRE SEUL AVEC VOUS	HARCELEMENT SEXUEL
IMAGES À CARACTERE PORNOGRAPHIQUE VISIBLES	
REGARDS INSISTANTS SUR VOTRE POITRINE ET/OU VOS FESSES	
SMS OU MAILS SEXUELS SANS ACCORD	
DEMANDE INSISTANTE D'UN ACTE SEXUEL	
HOSTILITÉ LIÉE AU REFUS D'UN ACTE SEXUEL	AGRESSIONS SEXUELLES
MENACES PROFESSIONNELLES POUR OBTENIR UN ACTE SEXUEL	
BAISER FORCÉ PAR SURPRISE	
TOUCHER VOS SEINS, FESSES OU CUISSES SANS CONSENTEMENT	VIOL
FELLATION OU PENETRATION FORCÉE	

Stop aux violences sexistes et sexuelles !
Agissons ! egalite-professionnelle.cgt.fr

On peut jouer les super héros et avoir super besoin de parler.



Pour être toujours à vos côtés, nous avons mis en place, avec le soutien du ministère de la Culture et à l'initiative des partenaires sociaux, une cellule d'écoute à destination des victimes ou des témoins de violences sexistes et sexuelles dans les secteurs de la création.



 **audiens**

POUR LA CRÉATION. POUR CELLES ET CEUX QUI LA FONT.
santé - prévoyance - retraite - actions sociales

Une initiative portée par : Fesac, CGT spectacle, FASAP FO, CFTC Media+, CFDT Communication, Conseil, Culture, CFE CGC, CNC, CND, CNM, Sacem, SACD, SCAM, SNE, SNJV et soutenue par le ministère de la Culture.

www.violences-sexuelles-culture.org

**VIVE LE 40^{ÈME}
CONGRÈS,
VIVE LA CGT!**

Hors-série 40ème congrès CGT Spectacle - Octobre 2025