

LA NEGOCIATION ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES



PROFESSIONNEL•LE•S
DU SPECTACLE,
Créez et entreprenez
en toute sérénité !

Nous protégeons vos talents

- | Retraite complémentaire Agirc-Arrco | Assurance de personnes
- | Congés spectacles | Accompagnement solidaire et social
- | Services professionnels



Avec l'adoption de la réforme des retraites, E. Macron poursuit son projet de casse de nos acquis sociaux. Son premier fait d'arme en tant que Président de la République avait été d'attaquer violemment notre droit du travail en publiant six ordonnances dramatiques pour le dialogue social. Réduction du nombre d'élus des Comités sociaux et économiques et du nombre d'heures de délégation, suppression des Comités d'hygiène, santé, sécurité et condition de travail, fusion des instances représentatives du personnel, tout a été fait pour que les délégués ne puissent plus réaliser pleinement leurs missions au service des salarié·es.

Les conventions collectives, qui permettent de gagner et de garantir des droits sociaux, individuels et collectifs aux salarié·es n'ont pas non plus été épargnées. Le gouvernement a ainsi imposé des fusions de conventions collectives ralentissant considérablement les discussions collectives et promu le référendum à l'initiative de l'employeur dans les entreprises pour les contourner.

Un livret pour rappeler les enjeux et l'importance des négociations de conventions collectives, ainsi que la démarche engagée par la CGT pour gagner des droits nouveaux et faire vivre notre démocratie sociale !

SOMMAIRE

- PAGES 2 ET 16. LE GROUPE DE PROTECTION SOCIALE AUDIENS
- PAGE 3. ACCUEIL
- PAGE 4. LE DROIT À LA NEGOCIATION COLLECTIVE
- PAGE 5 ET 6. DEFENDRE LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET GAGNER DE NOUVEAUX DROITS
- PAGE 7 ET 8. LES CONVENTIONS DANS LE SPECTACLE VIVANT ET ENREGISTRÉ
- PAGE 9. LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE
- PAGES 10 À 13. LES RESULTATS DE LA REPRESENTATIVITE DANS LE CHAMP DE LA CGT SPECTACLE
- PAGE 14. NOTRE DEMARCHE REVENDICATIVE
- PAGE 15. PRESENTATION DE LA CGT SPECTACLE – ADHESION

LE DROIT À LA NEGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective est un droit ancré dans notre héritage syndical et dans notre ordonnancement juridique. Que ce soit au niveau d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise, la négociation collective associée au rapport de force constitue un levier d'action syndicale qui doit permettre d'améliorer le quotidien des salarié-es d'une entreprise.

Le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 indique ainsi que « *tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail* ». Ce droit garanti par la Constitution, appartient à tou-te-s les salarié-es, qu'elles ou ils soient engagé-es sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée (les intermittent.es du spectacle en bénéficient donc).

À l'origine, le droit à la négociation collective est conçu comme une contrepartie à la relation de subordination qui lie le/la salarié-e à son employeur. Le droit à la négociation collective était ainsi envisagé par la Constitution, les accords et les traités internationaux ainsi que la législation interne, comme une norme protectrice en faveur de la partie lésée, comme une opportunité pour les salarié-es d'obtenir des droits toujours supérieurs à ceux prévus dans le Code du travail.

Depuis trente ans, ce droit à la négociation collective tel qu'il était conçu à son fondement est peu à peu déconstruit. Dès 1982, les lois Auroux permettaient dans certains cas de déroger, dans un sens défavorable aux salarié-e-s, à des règles relatives au temps de travail.

Ce qui était une exception est devenu, de réforme en réforme, la règle. Désormais, la dérogation à la loi, aux accords nationaux interprofessionnels ou de branche est monnaie courante.

Le centre de gravité des négociations s'est déplacé au niveau de l'entreprise, lieu où le pouvoir patronal s'applique avec le plus de force.

Les différentes « ordonnances Macron » de 2017 sont venues amplifier ce mouvement.



DEFENDRE LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET GAGNER DE NOUVEAUX DROITS

Les ordonnances Macron de 2017 ont porté un nouveau coup dur aux principes fondateurs de la négociation collective en poursuivant deux logiques : privilégier les négociations dans l'entreprise au détriment des conventions collectives et affaiblir encore le monopole syndical en ouvrant la possibilité de négocier à d'autres acteurs que le/la délégué-e syndical-e.

Malgré le souhait très fort de « *décentraliser* » la négociation collective dans l'entreprise, là où s'impose le plus le lien de subordination, ces réformes ne se sont pas traduites par davantage de dialogue social au niveau des entreprises de nos secteurs. Pour cause, dans des secteurs composés dans leur très grande majorité de très petites entreprises, la mise en place de négociations collectives au sein de celles-ci demeure marginale.

La convention collective (également appelée la « *branche* ») demeure toujours le lieu privilégié de la négociation sur tous les thèmes qui concernent le quotidien de ces salarié-es. Engager une négociation collective sur un périmètre plus grand qu'une seule entreprise permet notamment d'envisager d'organiser la mutualisation de moyens sur toutes les entreprises d'une même branche pour garantir des droits nouveaux en matière de protection sociale, de formation professionnelle ou d'activités sociales et culturelles.

C'est particulièrement important pour assurer des droits aux salarié-es intermittent-es du spectacle qui ne peuvent, la plupart du temps, bénéficier des droits négociés au niveau de l'entreprise en raison de la durée très courte de leur contrat de travail.

UNE CONVENTION COLLECTIVE : QU'EST-CE QUE C'EST ?

Une convention collective est un accord écrit (donc un contrat) négocié entre les organisations représentatives de salarié-es et d'employeurs. Elle comporte généralement un texte de base, souvent complété par des avenants, des accords ou des annexes.

La convention collective traite notamment des points suivants :

- Les salaires minima hiérarchiques ;
- Les classifications ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La mutualisation du financement du paritarisme ;
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- Les garanties collectives complémentaires prévoyance et frais de soins de santé ;
- Certaines modalités relatives à la durée du travail à l'aménagement et à la répartition des horaires : heures d'équivalence, définition du travail de nuit, durée minimale pour le temps partiel, complément d'heures, majoration des heures complémentaires, fixation d'une période de référence supérieure à un an (dans la limite de trois ans) dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- Les mesures relatives aux CDD (durée, renouvellement, et délai de carence entre deux contrats) ;
- Les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai.

L'EXTENSION : UNE SPÉCIFICITÉ FRANÇAISE

Une fois conclue entre une ou plusieurs organisations représentatives de salarié-es et une ou plusieurs organisations d'employeurs, la convention collective s'applique aux entreprises qui entrent dans son champ d'application territorial et professionnel lorsqu'elle est adhérente à une des organisations syndicales signataires.

Notre droit du travail présente une singularité par rapport aux autres pays. Il prévoit ainsi qu'une convention collective puisse être rendue obligatoire par le ministère chargé du travail à toutes les entreprises relevant de son champ d'application territorial et professionnel. À cette fin, le ministère chargé du travail procède à la rédaction d'un « *arrêté d'extension* ».

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LE SPECTACLE VIVANT ET ENREGISTRÉ

Voici la liste des conventions et accords collectifs applicables dans les branches du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, de la radiodiffusion, des prestataires techniques, des loisirs, de l'animation et du sport.

1. SPECTACLE VIVANT

- Entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285)
- Entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090)
- Entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717)

2. CINEMA ET AUDIOVISUEL

- Production cinématographique (IDCC 3097)
- Production audiovisuelle (IDCC 2642)
- Chaines thématiques (IDCC 2411)
- Production de films d'animation (IDCC 2412)
- Distribution cinématographique. Employés et ouvriers (IDCC 716)
- Distribution cinématographique. Cadres, agents de maîtrise (IDCC 892)
- Exploitation cinématographique (IDCC 1307)
- Télédiffusion (IDCC 3241)
- Entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717)

3. RADIODIFFUSION PRIVÉE

- Radiodiffusion privée (IDCC 1922)

4. EDITION

- Branche de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique (IDCC 2121, 1194, 2770 et 1016)

5. LOISIRS

- Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790)

6. MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS, ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE, AU SERVICE DES TERRITOIRES

- ECLAT (Ex-Animation IDCC 1518)

7. ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL

- Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (IDCC 1261)

8. SPORT

- Sport (IDCC 2511)

Accords de branche



L'importance de la représentativité.

La représentativité syndicale est un enjeu particulièrement important pour les salarié·e·s. Ce critère défini dans le code du travail détermine le poids de la CGT au sein des différentes négociations collectives que ce soit au niveau interprofessionnel (sur des thèmes importants comme les règles d'indemnisation chômage, la retraite complémentaire), au niveau des branches professionnelles (conventions collectives) ou encore au niveau des entreprises. La représentativité syndicale a également une importance de taille pour désigner des délégués syndicaux et garantir ainsi que la négociation collective s'organisera avec le syndicat et non d'autres acteurs de l'entreprise.

Les critères de la représentativité.

Depuis la loi du 20 août 2008, la représentativité syndicale s'établit et se mesure dans le périmètre d'application de chaque accord collectif, au regard de plusieurs critères cumulatifs.

Pour être représentative aux yeux de la loi, une organisation syndicale doit respecter les critères cumulatifs suivants :

- ✓ Le respect des valeurs républicaines ;
- ✓ L'indépendance (vis-à-vis du patronat) ;
- ✓ La transparence financière ;
- ✓ Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- ✓ L'audience établie selon les niveaux de négociation (CSE et TPE) ;
- ✓ L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- ✓ Les effectifs d'adhérent·e·s et cotisations.

L'audience électorale est l'un des critères déterminants de la représentativité. Elle se mesure au regard des derniers résultats des élections du comité social et économique (CSE) et des élections dans les très petites entreprises (TPE).

Pour être représentatif dans une branche professionnelle (convention collective), une organisation syndicale doit répondre à l'ensemble de ces critères et avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au niveau de la branche lors des élections professionnelles et élections TPE du cycle électoral correspondant.

LES RESULTATS DE LA REPRESENTATIVITE DANS LE CHAMPS DE LA FEDERATION CGT SPECTACLE

Voici les derniers arrêtés du ministère du Travail publiés au Journal Officiel en 2021 sur la représentativité syndicale dans les branches relevant, pour tout ou partie, du champ de compétence de la fédération.

▪ **Production cinématographique (IDCC 3097)**

Au terme de l'arrêté du 13 décembre 2021 (JO du 19/12/2021), voici les syndicats reconnus représentatifs avec leur poids électoral :

- SNTPCT 55 %
- CGT 45 %

▪ **Production audiovisuelle (IDCC 2642) et artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734)**

Au terme de l'arrêté du 8 novembre 2021 (JO du 04/12/2021), le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- CGT 37,72 %
- SNTPCT 27,24 %
- CFTC 18,75 %
- CFDT 16,30 %

▪ **Production de films d'animation (IDCC 2412)**

Au terme de l'arrêté du 8 novembre 2021 (JO du 04/12/2021), le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- CFDT 43,59 %
- CNT 37,82 %
- SNTPCT 18,59 %

▪ **Distribution cinématographique – employés et ouvriers - (IDCC 0716)**

Au terme de l'arrêté du 13 décembre 2021 (JO du 19/12/2021), le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- CGT 70,59 %
- CFDT 14,71 %
- CGT-FO 14,71 %

▪ **Distribution cinématographique – cadres et agents de maîtrise - (IDCC 0892)**

Au terme de l'arrêté du 13 décembre 2021 (JO du 19/12/2021), le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- CFDT 50,00 %
- CGT-FO 19,43 %
- CFTC 11,43 %
- CGT 9,71 %
- CFE-CGC 9,43 %

▪ **Exploitation cinématographique (IDCC 1307)**

Au terme de l'arrêté du 6 octobre 2021 (JO du 23 octobre 2021), le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- CFDT 42,03 %
- CGT 24,12 %
- CFTC 12,83 %
- CFE-CGC 10,72
- CGT-FO 10,30 %

▪ **Entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717)**

Au terme de l'arrêté du 13 décembre 2021 (JO du 19/12/2021), le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- CFDT 57,78 %
- CGT 17,13 %
- CFTC 12,60 %
- CGT-FO 12,49 %

▪ **Radiodiffusion (IDCC 1922)**

Au terme de l'arrêté du 22 novembre 2021 (JO du 18/12/2021), le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- CFDT 68,04 %
- CGT 18,92 %
- CGT-FO 13,04 %

▪ **Branche de l'édition de livres, phonographique et de musique (IDCC 2121, 1194, 2770 et 1016)**

Au terme de l'arrêté du 8 novembre 2021 (JO du 04/12/2021), le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- CFDT 57,84 %
- CGT 16,42 %
- CFE-CGC 13 %
- CGT-FO 12,74 %

▪ **ECLAT (IDCC 1518)**

Au terme de l'arrêté du 13 décembre 2021 (JO du 19/12/2021), le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- CGT 42,02 %
- CFDT 27,83 %
- SOLIDAIRES 15,89 %
- UNSA 14,26 %

▪ **Acteurs du lien social et familial (IDCC 1261)**

Au terme de l'arrêté du 6 octobre 2021 (JO du 23 octobre 2021), le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- CFDT 49,81 %
- CGT 37,21 %
- CGT-FO 12,98 %

▪ **Sport (IDCC 2511)**

Au terme de l'arrêté du 6 octobre 2021 (JO du 23 octobre 2021), le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- CFDT 50,97 %
- FNASS 35,22 %
- CGT 13,81 %

▪ **Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790)**

Au terme de l'arrêté du 6 octobre 2021 (JO du 04/12/2021), le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- CFDT 29,00 %
- CGT 24,24 %
- CFTC 21,60 %
- UNSA : 16,37 %
- CFE-CGC 8,80 %

▪ **Entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285)**

Au terme de l'arrêté du 6 octobre 2021 (JO du 13/11/2021), le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- CGT 77,19 %
- CFDT 11,92 %
- SOLIDAIRES 10,88 %

▪ **Entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090)**

Au terme de l'arrêté du 6 octobre 2021 (JO du 13/11/2021), le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- CGT 71,14 %
- CFDT 12,28 %
- UNSA 11,25 %
- CFE-CGC 5,33 %

Représentativité
Syndicale



NOTRE DEMARCHE REVENDICATIVE

La CGT s'est construite autour de la défense des salarié·es et la conquête de droits nouveaux. C'est bien aux salarié·es qu'appartient le droit à la négociation collective. Ainsi, son contenu doit répondre à leurs exigences, leurs besoins et leurs préoccupations. Les propositions syndicales, élaborées avec l'ensemble des syndiqué·es, doivent être débattues avec les salarié·es afin de construire avec eux les revendications qui seront portées lors de la négociation collective. Ainsi, les salarié·es doivent à tout moment être informé·es du déroulement de la négociation, de ses avancées et de ses difficultés.

C'est selon cette exigence que la CGT a inscrit la négociation au cœur de sa démarche revendicative. Cette démarche se décline en six étapes :

- **Mener la bataille des idées** : remettre en cause et contester les choix de gestion purement financiers de l'employeur grâce aux informations auxquelles ont accès les élu·es et mandaté·es et proposer des axes revendicatifs : le syndicat doit faire des propositions élaborées avec l'ensemble des syndiqué·es ;
- **Revendiquer** des améliorations du quotidien pour l'ensemble des salarié·es. Ces améliorations sont définies avec les salarié·es à partir de la vie au travail (métier, rémunération, statut etc.) et se construisent avec l'apport des propositions élaborées par la CGT ;
- **Agir et mobiliser** pour rendre ces revendications effectives et les faire accepter par l'employeur. Pour cela, la construction d'un rapport de force est indispensable. Les mobilisations pour le construire peuvent prendre plusieurs formes : prise de parole, débrayage, manifestation, grèves... Les moyens d'action sont nombreux et à inventer ensemble ;
- **Négocier**, sans jamais cesser d'informer les salarié·es des avancées de la discussion à travers des points étapes d'information-consultation ;
- **Consulter les salarié·es** à l'issue de la négociation pour savoir si la CGT signe ou non l'accord ;
- **Recommencer**. Pour la CGT, un accord signé n'est pas une fin en soi, mais seulement l'état d'un rapport de force à un instant T.

La Fédération CGT Spectacle est issue d'une longue histoire syndicale. La 1^{ère} fédération de métiers s'organise en 1902, la fédération des musiciens dont le Président Gustave Charpentier, chef d'orchestre, compositeur, puis directeur de l'Opéra-Comique, avait compris trois idées simples :

- ✓ Les artistes sont des travailleur-euses comme les autres : ils ont des intérêts à défendre et ils ne peuvent le faire que collectivement ;
- ✓ Le spectacle est une œuvre commune, les uns et les unes ont besoin des autres, de l'étoile au machiniste, de la vedette à l'habilleuse. Chaque métier a sa noblesse, sa grandeur, ses servitudes ;
- ✓ Pour agir efficacement en tant que salarié-e, il faut le faire avec l'ensemble des autres travailleur-euses de toutes les professions, de toutes les industries.

C'est à la CGT que s'est organisé le syndicalisme dans le spectacle. En 1909, sera créée la Fédération générale du spectacle, puis en 1914, la fédération des syndicats du spectacle. En 1921, la scission qui divise le mouvement syndical n'épargnera pas notre fédération. Cette période avait été précédée par un grand élan d'actions unitaires, nos syndicats avaient combattu les accord Blum-Byrnes en 1946 - soumission du cinéma français au profit des grandes compagnies américaines. Cette mobilisation, à laquelle participèrent largement les citoyens, contraindra le Parlement à voter en 1948 la 1^{ère} loi d'aide au cinéma et à la révision des accords Blum-Byrnes.

Ainsi s'est construite une fédération regroupant l'ensemble des catégories professionnelles du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle dont la force s'appuie sur la communauté profonde d'intérêts qui existe entre les salarié-es (artistes interprètes, réalisateur-trices, technicien-nes, ouvrier-es, administratifs ou personnels d'accueil), les auteurs, les compositeurs ou les plasticiens pour lesquels la création, la diversité culturelle et l'exigence du respect des droits sociaux sont intimement liées.

ADHÉREZ À LA CGT SPECTACLE,
Flashez le QR Code :



Audiens

ENGAGÉ AU SERVICE DES PROFESSIONNELS DE LA CULTURE ET DES MÉDIAS



DIVERSITÉ

Une politique dynamique
contre toutes les
discriminations.



HANDICAP

Une démarche volontariste
avec 12 % de salariés en
situation de handicap.
Gestion de la Mission
Handicap du spectacle
vivant et enregistré en
partenariat avec l'AGEFIPH.

ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

Index Parité du ministère du Travail :
score de 99/100.
Réalisation d'études sur la place des
femmes dans le secteur culturel.



CELLULE D'ÉCOUTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Gestion du dispositif créé
par les partenaires sociaux
de la culture et soutenu par
le ministère de la Culture.

ENJEUX ÉCOLOGIQUES

Soutien aux initiatives
environnementales du secteur culturel
depuis plus de 10 ans.



ecoprod

/Retraite complémentaire Agirc-Arrco / Assurance de personnes / Congés spectacles
/Accompagnement solidaire et social / Services aux professionnels

www.audiens.org