

Snam.infos

“Snam.infos”

Bulletin trimestriel du SNAM

Correspondance :

14-16 rue des Lilas, 75019 Paris

En France : ☎ 01 42 02 30 80 - Fax 01 42 02 34 01

International : Snam ☎ + 33 1 42 02 30 80

Fax + 33 1 42 02 34 01

e-mail : snam-cgt@wanadoo.fr

site : www.snam-cgt.org

Tarifs et abonnement

Prix du numéro : 4 Euros (port en sus : tarif “lettre”)

Abonnement : 15 Euros (4 numéros)

Directeur de la publication : Raymond Silvand

Rédacteur en chef : Marc Slyper

Maquette, photocomposition : Nadine Hourlier

Photogravure, impression

P.R.O.F. 24 rue des Montiboeufs - 75020 Paris

Routage : O.R.P.P.

Commission paritaire : 0110 S 06341

Dépôt légal : 4ème trimestre 2007

Union Nationale des Syndicats d'Artistes Musiciens
de France - CGT (SNAM)

Fédération Nationale des Syndicats du Spectacle,
de l'Audiovisuel et de l'Action Culturelle (FNSAC/CGT)

Fédération Internationale des Musiciens (FIM)

Sommaire

Budget de la culture	p. 2
Contrats de travail	p. 3
Petits lieux de spectacles.	p. 6
Convention collective.	p. 7
Frais professionnels Mode d'emploi.	p. 10
International	p. 14
L'Artiste Enseignant.	p. 16
Publicité Audiens.	p. 20

Début des «entretiens de Valois» le 1er février : les inquiétudes demeurent

Nous avons appris le 16 janvier par des dépêches AFP que débiteront le 1er février les «entretiens de Valois». Ces entretiens qui devraient s'organiser autour de plénières et de groupes de travail doivent aborder : l'amélioration des outils statistiques pour mieux observer le secteur, l'examen des différents labels (centres dramatiques nationaux, scènes nationales, etc.), la généralisation des contrats d'objectifs dans toutes les structures subventionnées, la révision des systèmes d'aide à la production et à la diffusion ainsi que la valorisation de la dimension européenne de la création.

Aujourd'hui 18 janvier 2008, la Fédération du spectacle CGT et ses syndicats n'ont toujours pas été contactés par le Ministère pour préparer notre participation à ces entretiens. Cela n'est pas pour nous étonner alors que la Ministre n'a, en aucun cas, évoquer dans les axes de travail l'ensemble des questions liées à l'emploi artistique.

Par ailleurs, la Ministre a annoncé que les principales institutions du «réseau déconcentré» soutenu par l'Etat en régions dans le domaine du spectacle vivant, à savoir les CDN (centres dramatiques nationaux), les scènes nationales et les CCN (centres chorégraphiques nationaux) ne seraient pas concernés par le gel de précaution de 6 % du budget. En décembre Mme ALBANEL avait annoncé une double rallonge budgétaire de 34,8 millions d'euros pour la création et 4,07 millions d'euros pour les établissements supérieurs de la culture.

Nous prendrons, bien évidemment, toute notre place dans ces travaux. Ces annonces, pour autant, sont loin de nous rassurer. Qu'en est-il des ensembles permanents, quelles mesures sont prévues pour développer l'emploi artistique ? Selon des informations la Direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles devrait disparaître mais il est également fortement question, dans le cadre des mesures d'économies budgétaires, de supprimer les DRAC. La conclusion des négociations sur le marché du travail, qui comprend la feuille de route pour les futures négociations assurance chômage, concrétise la politique gouvernementale de soutien aux propositions du MEDEF, de remise en cause de notre protection sociale solidaire et de toujours plus de flexibilité sans réelle sécurité de nos contrats de travail. Nous avons pourtant de nombreuses revendications et propositions à défendre. En ce début d'année nous vous souhaitons nos meilleurs vœux pour nous mobiliser, faire monter le rapport de force, mettre en avant nos revendications et négocier. Cela passe par un développement considérable de la syndicalisation qui est aujourd'hui au cœur de nos préoccupations.

Crise de l'emploi, saccage du régime d'assurance chômage, politique culturelle du Président Sarkozy : il faut se syndiquer...

L'Union nationale des syndicats d'artistes musiciens CGT, face à la crise de l'emploi sans précédent que nous rencontrons, à l'annonce d'un budget de la culture catastrophique et des projets gouvernementaux reprenant largement ceux du MEDEF, a décidé de mettre au cœur de son activité, et donc de la syndicalisation, la lutte pour la défense de l'emploi, pour vivre de nos métiers. Pendant des années la pérennisation de notre activité d'artiste musicien s'est faite, dans la majorité des cas, grâce au régime d'assurance chômage. Aujourd'hui, c'est bien en intervenant sur le contenu même de notre travail par l'obtention de droits nouveaux, par la construction d'un nouveau statut du travail salarié et d'une sécurité sociale professionnelle que nous parviendrons à la sécurisation de notre vie professionnelle. La défense de l'emploi permanent et la lutte contre la précarité des contrats, la bataille pour l'emploi (notamment dans les petits lieux de spectacles), la lutte contre la concurrence déloyale et le travail illégal, passent également par la conquête de droits nouveaux attachés à la personne du salarié cumulables et transférables d'une entreprise à une autre, d'un contrat à un autre.

C'est bien ce que le SNAM revendique lors de toutes les négociations collectives où nous sommes force de propositions. Le SNAM participe activement aux négociations des commissions mixtes paritaires des conventions collectives du spectacle vivant subventionné, du spectacle vivant privé, de l'édition phonographique et de de la production audiovisuelle.

Mais aussi nous participons aux négociations dans le cadre du groupe de travail transversal du spectacle vivant sur les contrats de travail, sur la prévoyance et la complémentaire santé.

Nous sommes très actifs :

- au Centre national de la chanson des variétés et du jazz (CNV) ;
- au Conseil national des professions du spectacle (CNPS) et à sa commission permanente pour l'emploi ;
- au Conseil supérieur des musiques actuelles (CSMA) dont nous proposons qu'il devienne une Commission permanente du CNPS ;
- à l'AFDAS (formation professionnelle) où nous présidons la Commission paritaire musique ;
- à la Commission paritaire nationale emploi-formation du spectacle vivant (CPNEF-SV) et dans celle de l'édition phonographique (CPNEF-EP) ;
- dans les commissions de validation des diplômes au Ministère de la culture ;
- dans les commissions régionales d'attribution des licences ;
- aux Conseils régionaux des professions du spectacle (COREPS) ;

- dans les conventions départementales de lutte contre le travail illégal ;
- au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (enseignement artistique spécialisé) ;
- dans les ASSEDIC et à l'UNEDIC ;
- dans le comité de suivi du GUSO (Guichet Unique) ;
- au CSPLA (Conseil supérieur de la propriété littéraire et artistique) et dans ses commissions ;
- dans la Coalition pour la diversité culturelle.

Le SNAM est membre de la Fédération internationale des musiciens et participe, à ce titre, aux activités européennes (Groupe européen de la FIM, dialogue social européen). Nous siégeons au Comité exécutif de la FIM et avons une activité toute particulière en direction de l'Afrique et de la Roumanie.

C'est au travers de l'ensemble de cette activité qui entraîne luttes, mobilisations, revendications, concertations, propositions, négociations, que le SNAM et ses syndicats revendiquent aujourd'hui des droits nouveaux pour garantir la sécurité sociale professionnelle et un nouveau statut du travail salarié, des mesures immédiates pour la défense de l'emploi et du métier d'artiste musicien, et s'opposent à la nouvelle politique culturelle du Président de la République qui veut imposer les règles de la rentabilité libérale à la création artistique et musicale, à sa production et à sa diffusion.

Ensemble nous pouvons beaucoup, il faut renforcer notre syndicalisme, il faut se syndiquer.

Les propositions du SNAM sur les contrats de travail

Après avoir adopté un constat partagé sur la situation du spectacle vivant avec nos employeurs le SNAM a participé à l'élaboration d'une proposition de la Fédération du spectacle CGT dans le cadre du groupe de travail transversal au spectacle vivant. Nous y insistons tout particulièrement sur la défense de l'emploi permanent, l'encadrement des conditions de recours au CDD dit d'usage, les conditions de requalification de CDD successifs en CDI, avec comme objectif de gagner des droits nouveaux cumulables et transférables de contrats en contrats, d'entreprises en entreprises.

Extraits :

Le contrat pour lequel il est d'usage constant de recourir au CDD (CDD dit d'usage)

L'activité principale de l'entreprise qui recourt à un CDD dit d'usage doit relever de l'un des secteurs cités à l'article D.121.2 du Code du travail. La mention d'un secteur d'activité à l'article D 121.2 du Code du travail ne fonde pas à elle seule, pour les entreprises de ce secteur, la légitimité du recours au CDD d'usage.

Les conditions d'un recours légitime et maîtrisé au contrat à durée déterminée dit d'usage s'inscrivent dans le cadre de l'article D.121.2 du Code du travail (décret 86-10387 du 31 décembre 1986), les circulaires DRI 18/90 du 30.10.90, 92/14 du 29.08.92 et l'accord sectoriel inter branches du 12 octobre 1998 relatif au recours au CDD d'usage dans le secteur du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, et dans le respect des articles L. 122-1 et suivants du Code du travail.

Il ne peut avoir pour but, ni pour effet, de pourvoir au remplacement, au surcroît d'activité ou de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et doit préciser les dates de début et de fin de contrat de façon très nette.

Toute autre pratique contractuelle rend le CDD dit d'usage illégitime. Et le contrat doit être requalifié en CDI.

La succession d'emplois pourvus à l'aide de contrats à durée déterminée sur un même poste ne doit pas avoir pour effet d'atteindre l'équivalent de 75 % d'un poste en contrat à durée indéterminée à temps complet. A défaut ce poste doit être proposé en CDI à temps complet.

Le CDD d'usage, comme tout contrat à durée déterminée, doit être écrit et comporter la définition précise de son motif.

En préambule des dispositions ci-après, il est rappelé que l'employeur d'un salarié sous CDD d'usage ne peut en principe imposer à celui-ci, pour ce qui est de la durée du contrat, une incertitude supérieure à celle qui pèse sur l'entreprise pour l'objet du contrat. (...)

Les exigences de non discrimination entre salariés engagés en CDI et ceux relevant de CDD successifs, et par ailleurs les précisions de ce que pourraient être ces raisons objectives relèvent des clauses directes du contrat de travail.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord font leur cet objectif de non discrimination entre salariés, selon la nature de leur contrat de travail, comme le précise le constat partagé sur la situation du spectacle vivant (*La volonté des partenaires sociaux, par la négociation de nouvelles conventions collectives du secteur public et du secteur privé, est bien de mettre en place des dispositions visant à lutter contre la précarité et la concurrence déloyale et à améliorer les conditions contractuelles d'emploi dans l'ensemble du spectacle vivant... (les partenaires sociaux) s'engagent à lutter contre la précarité et à œuvrer pour une sécurisation des parcours professionnels.*)

A cette fin les conventions collectives du spectacle vivant reconnaissent aux salariés des droits individuels garantis collectivement par voie conventionnelle à la reconnaissance de l'ancienneté (courbe de carrière), la validation des acquis de l'expérience, la qualification et la formation professionnelle, cumulables et transférables d'entreprise à entreprise.

Pour financer ces droits il est institué une cotisation spéciale égale à X % du salaire brut des salariés engagés en CDD dit d'usage. Ces cotisations pourraient être mutualisées auprès d'un fonds commun (AUDIENS par exemple) et seraient reversées aux employeurs en tant que de besoin pour leur permettre de répondre à ces obligations conventionnelles.

Les conventions collectives du spectacle vivant préciseront les conditions de prise en compte de la courbe de carrière, de reconnaissance des qualifications et de validation des acquis de l'expérience ainsi que de la formation professionnelle. (...)

Mobilité

Les salariés engagés en CDI qui voient leur contrat rompu par l'employeur ou qui souhaitent changer d'entreprise (départ de l'entreprise) bénéficient d'une sécurisation de leur parcours professionnel par une reconnaissance d'un droit à la mobilité.

Leurs futurs contrats, que ce soient des CDI ou des CDD, prendront en compte leur ancienneté dans les branches du spectacle vivant et les avantages acquis par leur contrat précédent selon des modalités précisées par voie conventionnelle.

Directive européenne sur les CDD et l'accord cadre CES, UNICE, CEEP

Des récentes jurisprudences de la Cour de justice des communautés européennes (deux en 2006 et celle du 13 septembre 2007) interprètent et renforcent la directive 99-70 de la Communauté européenne sur les salariés engagés en CDD qui précisait les conditions d'application de l'accord cadre signé entre la CES, l'UNICE et la CEEP.

Cette directive et les trois jurisprudences précitées nous semblent un point d'appui pour encadrer les conditions de recours aux CDD dit d'usage et pour renforcer et gagner des droits nouveaux pour les salariés.

L'analyse de l'arrêt du 13 septembre 2007

Les dispositions communautaires

La directive 1999/70 du 28 juin 1999 (JOCE 10.07.99 L175/43) vise à mettre en œuvre l'accord cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 (art.1).

Son article second dispose que les Etats membres doivent, au plus tard le 10 juillet 2001, soit avoir pris les dispositions légales, réglementaires ou administratives nécessaires pour se conformer à la directive, soit s'assurer que les partenaires sociaux ont pris les dispositions nécessaires pour garantir les résultats imposés par la directive.

L'accord cadre prévoit notamment deux clauses : principe de non-discrimination (clause 4) et prévention de l'utilisation abusive (clause 5).

La clause 4.1 prévoit que «les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.»

La clause 5.1 prévoit notamment que les Etats membres introduisent dans la législation, après consultation des partenaires sociaux, les mesures définissant les «raisons objectives» lorsqu'il n'existe pas de mesures légales équivalentes destinées à prévenir les abus.

La même clause prévoit le même système en ce qui concerne la durée maximale totale des contrats successifs et le nombre de renouvellements.

La législation française et la jurisprudence

A priori, la législation française a mis en place les dispositions nécessaires à la prévention des abus en ce qui concerne les durées maximales des contrats et le nombre de renouvellements en ce qui

concerne les cas de recours prévus par les articles L. 122 -1 1°, 2°, 3°, 5°.

Se pose cependant le problème de la conformité de la législation en matière de CDD saisonniers, d'usage (L 122-1 2°) et publics en difficulté d'insertion ou complément de formation (L 122-2). Dans ce dernier domaine, l'article D 121-1 semble avoir mis en place des garanties (définition des publics visés, durées maximales), de même que la loi sur l'exclusion (contrats d'insertion, etc.). Encore que l'on puisse discuter sur le problème de l'utilisation abusive de stagiaires, CAE, etc. Mais le débat n'est pas là.

Revenons au contrat d'usage : l'article 122-1-1 prévoit que des CDD peuvent être conclus (...) «dans certains secteurs d'activité définis par voie de décret ou de convention ou d'accord collectif étendu (dans lesquels) il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de l'activité».

La réglementation pose donc une double exigence : sur la forme décret ou accord étendu (le spectacle est visé par D. 121-2) et sur le fond : «nature de l'activité exercée et caractère temporaire de l'activité». Ces critères de fond sont cumulatifs.

La Cour de Cassation a déjà eu l'occasion de prendre position sur la notion de caractère temporaire. La Cour a encore récemment rappelé qu'il appartenait au juge du fond de vérifier ce critère : Ainsi Cas Soc 31 mai 2007 : arrêt intervenu dans le secteur de la formation où le contrat d'usage est encadré par la CCN. Le juge doit non seulement vérifier que les conditions de la CCN sont remplies (actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement prises en compte dans les activités de l'organisme de formation), mais

aussi si l'accumulation de stages durant une même période ne justifiait pas la conclusion d'un CDI à temps partiel ou complet.

Concernant la nature de l'activité, la Cour considère que l'usage doit être vérifié non seulement par rapport au secteur d'activité mais aussi pour l'emploi concerné (Cas Soc 26 septembre 2007 06-42563. En l'espèce, il s'agissait de maîtres d'hôtel et chefs de rang engagés en qualité d'extras dans la restauration où existe une convention collective permettant l'engagement d'extras durant 60 jours au maximum au cours d'un trimestre).

En conséquence, le caractère temporaire de l'activité est vérifié comme pour les CDD classiques et la nature de l'activité au regard du secteur d'activité (visé ou non par D. 121-2) et, le cas échéant de la nature de l'emploi occupé (point restant à confirmer).

L'interprétation de la CJCE

Les arrêts Adeneler (CJCE 04 juillet 2006) et Del Cerro Alonso (CJCE 13 septembre 2007) abordent le contenu de la notion de «raisons objectives» présidant au renouvellement des CDD.

La Cour estime que cette notion doit être entendue comme «visant des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité à durée déterminée (...). Ces circonstances peuvent résulter notamment de la nature particulière des tâches (...) et des caractéristiques inhérentes à celles-ci ou, le cas échéant, de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale» (53. Del Cerro Alonso).

Elle estime nécessaire que l'inégalité de traitement en cause (CDD successifs plutôt que CDI) soit justifiée par «l'existence d'éléments précis et concrets caractérisant la condition d'emploi dont il s'agit, dans le contexte particulier dans lequel elle s'insère et sur le fondement de critères objectifs et transparents, afin de vérifier si cette inégalité répond à un besoin véritable et est apte à atteindre l'objectif poursuivi et nécessaire à cet effet» (57. Del Cerro Alonso).

Et, «plus particulièrement le recours à des CDD, sur le seul fondement d'une disposition légale ou réglementaire générale, sans rapport avec le contenu concret de l'activité considérée, ne permet pas de dégager des critères objectifs et transparents aux fins de vérifier si le renouvellement de tels contrats répond effectivement à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et nécessaire à cet effet» (74. Adeneler)

En conséquence, le recours aux CDD successifs est subordonné à la justification d'un besoin véritable et, d'autre part, à la démonstration de l'aptitude et de la nécessité d'avoir recours à ce type de contrat.

Les deux critères cumulatifs supposent que soit faite la démonstration :

- de l'existence d'éléments précis et concrets caractérisant la condition d'emploi et le contexte particulier ;
- des critères objectifs et transparents en justifiant le recours et ;
- de l'aptitude et de la nécessité d'une telle mesure.

On en revient clairement aux critères traditionnels posés par la CJCE pour qu'une restriction aux principes de libre circulation ou de libre concurrence soit justifiée :

- légitimité de l'objectif poursuivi ;
- non discrimination ;
- proportionnalité des moyens mis en œuvre par rapport à l'objectif recherché.

Ce qui ne va pas sans rappeler quelques discussions sur la liberté de prestation de services (les troupes étrangères au droit social par exemple).

La conséquence logique est qu'une différence de traitement ne peut être justifiée par «une norme nationale générale et abstraite, telle une loi ou une convention collective» (57. Del Cerro Alfonso)

Autrement dit «Si les Etats membres bénéficient d'une marge d'appréciation (...), il n'en demeure pas moins qu'ils sont tenus de garantir le résultat imposé par le droit communautaire, ainsi que cela résulte de (...) l'article 2, 1er alinéa de la directive 1999/70, lu à la lumière du dix septième considérant de celle-ci» (68. Adeneler).

Rappel article 2 : «(...) les Etats membres (doivent) prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive». Lesquels sont notamment la non discrimination et la prévention des abus.

Par conséquent, il nous semble que la seule référence à des secteurs d'activité définis par accord étendu ou décret et dans lesquels l'usage permettrait le recours au CDD ne permet pas de répondre aux exigences posées par la CJCE.

En effet, «l'usage» ne constitue pas un élément précis et concret de nature à caractériser la condition d'emploi et le contexte particulier.

Pour qu'une législation ou un accord puisse permettre le recours à de tels contrats, il faudrait au préalable que soient déterminés avec précision et de façon concrète quels sont les objectifs poursuivis par le recours au CDD dans le secteur d'activité concerné et l'emploi en cause, et en quoi le CDD est à la fois apte et nécessaire pour atteindre cet objectif.

Premières rencontres nationales des cafés cultures : les propositions du SNAM retenues

A l'occasion des Biennales internationales du spectacle (BIS de Nantes) qui se sont déroulées les 16 et 17 janvier 2008 ont eu lieu les premières rencontres nationales des cafés cultures. Les objectifs étaient clairs : «c'est une première en France. L'évènement, organisé par le collectif Culture Bar-Bars et le Pôle de coopération des acteurs pour les musiques actuelles en région des Pays de la Loire, nous offre l'occasion unique d'identifier les maux de nos chers établissements avant de trouver le ou les meilleurs remèdes. Le SNAM-CGT a été invité à y participer. Il était représenté par Philippe GAUTIER et Marc SLYPER. Nous y avons développé nos propositions pour le secteur des cafés et des bars.

Ces premières rencontres se sont structurées en cinq ateliers et un débat final en plénière. Les ateliers étaient structurés autour de trois axes : social, culturel, économique. Ces rencontres ont réuni près de 300 participants, propriétaires de bars, fédération UMIH (fédération de la CGPME qui regroupe les cafés, les restaurants et les discothèques), le SNAM-CGT, le Ministère de la culture (DMDTS), les collectivités locales et territoriales (région des Pays de la Loire, Ville de Nantes, ainsi que des représentants d'autres régions), artistes musiciens, FEDUROCK...

Lors de ces rencontres nos interventions ont consisté à rappeler l'importance de ces petits lieux de diffusion de la musique, de la culture dans l'animation des villes et des campagnes, l'importance de ces lieux pour l'emploi des artistes musiciens et le rappel de la réglementation ainsi que les précisions apportées sur l'éligibilité de l'ensemble des cafés, bars, restaurants, quel que soit le nombre de concerts organisés, au GUSO (Guichet unique du spectacle occasionnel).

Nous avons souligné la nécessité de développer ce secteur, de faire stopper les fermetures notamment à cause de la réglementation sur le bruit, et de trouver les moyens économiques pour l'activité musicale et culturelle des bars et pour l'emploi des artistes musiciens.

Nous avons formulé cinq propositions :

1) la réglementation sur le bruit, les nuisances sonores et la transposition des directives européennes. Afin de permettre à ces établissements de se mettre en conformité avec la

réglementation applicable nous proposons de mettre en place, avec le CNV, un outil d'expertise des travaux à réaliser. Les collectivités territoriales devant lutter contre la désertification des villes et des campagnes en matière de lieux de rencontres, de vie, de mixité sociale, nous avons affirmé qu'elles ont une responsabilité première dans la réalisation de ces travaux afin de permettre la mise en conformité des lieux ;

2) lors du conflit contre la réforme du régime d'assurance chômage les collectivités territoriales, tout comme l'Etat, nous ont affirmé vouloir intervenir directement dans l'aide à l'emploi culturel. Nous avons donc proposé que soient mis en place, tant au niveau local, territorial, qu'au niveau national (par l'utilisation du titre III du budget de la culture lié aux dépenses de personnels), des fonds d'aide à l'emploi des artistes interprètes proportionnels au nombre d'artistes sur scène à destination des cafés, des bars et de tous les petits lieux de spectacle ;

3) les collectivités territoriales devraient aider ces petits établissements à se structurer en GIE (Groupement d'intérêt économique) afin de mutualiser les moyens pour faire face aux coûts des programmations, de la communication, de la publicité, voire de l'équipement ;

4) avec le soutien de l'UMIH (fédération des hôtels, cafés, restaurants, discothèques) nous voulons mettre en place une fondation financée par les brasseurs, les fabricants et distributeurs de boissons afin d'intervenir directement pour soutenir les activités musicales et culturelles des cafés, bars, hôtels, restaurants, voire discothèques ;

5) afin de lutter efficacement contre les attaques incessantes contre la présomption de salariat, le détournement de la législation applicable aux

artistes musiciens, l'absence totale de distinction entre artistes professionnels, amateurs ou bénévoles, et la pratique du «chapeau qui tourne» nous avons rappelé nos propositions dans le cadre du projet de loi sur la pratique amateur qui doit préciser et encadrer les conditions dans lesquelles la pratique amateur peut être exposée et présentée notamment dans ces établissements.

Nos propositions ont été validées lors de la séance plénière de restitution des débats.

Il a été décidé :

- de mettre en place deux expériences pilotes en régions des Pays de la Loire et Aquitaine ;
- de saisir le Ministère de la culture et le CNPS pour qu'une commission travaille au niveau national à la faisabilité et à la généralisation sur l'ensemble des territoires de ces propositions ;
- de travailler concrètement avec la Fédération des HCR à la mise en place de la fondation des fabricants et distributeurs de boissons.

Les propositions et revendications exprimées depuis de nombreux mois par le SNAM-CGT ont pris à l'occasion de ces premières rencontres une toute autre dimension et, bien sûr, même si rien n'est encore réalisé et définitif, notre bataille pour regagner les emplois peut trouver dans les prochains mois une réelle concrétisation.

A nous, sur le territoire national, de prendre la place qui est la nôtre dans la mise en œuvre de ces mesures en insistant tout particulièrement sur la syndicalisation des artistes interprètes concernés...

La «journée bal» et l'annexe de la convention collective

Le 23 octobre 2007 était organisée par la DMDTS, le SNAM-CGT et le SNACOPVA-CGC, au siège de la SACEM, une journée sur le bal, sa réglementation (annexe bal de la Convention collective du spectacle vivant privé), les répertoires, le développement du secteur. Le SNAM-CGT est intervenu en ouverture et en conclusion de la journée, ainsi que dans les deux ateliers.

Voici l'intervention, prononcée par Philippe Gautier au nom du SNAM-CGT, à l'ouverture de la journée.

La profession de musicien, au nom de laquelle je prends la parole, doit se réjouir de la tenue d'une réunion comme celle d'aujourd'hui car il faut agir pour enrayer la grave crise de l'emploi que nous subissons actuellement, ce qui veut dire que, dans le secteur du bal comme dans les autres, des constats doivent être faits et des mesures doivent être prises rapidement.

Les chiffres et statistiques sont connus : au cours des dernières décennies le nombre de musiciens professionnels a été plusieurs fois multiplié alors que le volume annuel moyen de travail de chacun d'eux n'a fait que se réduire. A tel point que les musiciens bénéficiaires du régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle se maintiennent difficilement au-delà de quelques années dans la profession. Parallèlement on assiste à une Rmisation de la profession. Conséquence du très contestable - et très contesté d'ailleurs - durcissement des conditions d'accès à l'assurance chômage depuis 2003, certains ont fait leurs calculs et se maintiennent dans l'ultra-précarité en jouant au noir et en exerçant au besoin les petits boulots qui se présentent. Cette tendance catastrophique engendre des conséquences pour tous les musiciens car la concurrence du travail illégal pèse très lourd. La crise est donc profonde et le métier en arrive même à se perdre. Quand on travaille trop peu, on se déprofessionnalise.

La crise spécifique du secteur du bal – sur laquelle je ne m'étendrais pas car les chiffres de la baisse du nombre de manifestations enregistrées par la SACEM viennent d'être donnés – alourdit encore le contexte professionnel des musiciens. Il y a beaucoup moins d'orchestres et nombreux sont ceux qui voient leur nombre d'engagements annuel baisser. Et les effectifs de chaque orchestre diminuent en parallèle.

Alors, comment agir ?

Premièrement il faut se réjouir d'un discours nouveau des représentants des chefs d'orchestres et mandataires sur la lutte contre le travail dissimulé, les «petits arrangements entre amis» et les «cachets virtuels» (je cite !). La prise de conscience doit être générale et l'intérêt que porte le Ministère de la culture à cette journée est donc une bonne chose.

C'est évidemment du côté de l'actuelle négociation d'une annexe consacrée aux bals au sein de la Convention collective nationale du spectacle vivant privé que se concentre notre attention. Enfin, nous

voyons se rapprocher le moment où nous pourrions bénéficier de salaires et de conditions d'emploi négociés collectivement. C'est le meilleur moyen de lutter contre l'actuelle guerre des tarifs entre orchestres dont les ravages sont connus de tous. Parmi les articles en cours de discussion il y en a un qui représente une véritable avancée. Il s'agit de la prise en compte des répétitions qui ne sont jamais payées dans le secteur du bal. Grâce à une cotisation particulière de chaque employeur on veut permettre que, tous les dix cachets, un onzième cachet soit versé pour payer le travail invisible, ou plutôt non rémunéré.

Je m'arrêterais là avec les exemples, vous l'avez compris, le SNAM-CGT pense que c'est par la discussion, la négociation et l'instauration de règles justes acceptées et respectées par tous que nous parviendrons à inverser une tendance néfaste pour tout le monde.

Les interventions des représentants du SNAM-CGT (Patrick Desche et Pierre Romasko), à l'occasion des deux tables rondes «l'évolution des répertoires» et «les conditions économiques et sociales des orchestres et des musiciens de bal et de variétés», ainsi que lors de la conclusion de la journée, étaient en prise directe avec ce qui se passe sur le terrain pour dénoncer la détérioration des conditions de travail et d'emploi et encore une concurrence déloyale dont les causes sont largement connues :

- aggravement de la pénibilité au travail, due à la prise en charge presque généralisée par les musiciens de toutes les tâches de montage-démontage du plateau, lumières, son... ;
- constat d'un manque de valorisation et de réglementation du travail de répétitions, aujourd'hui «invisible» pour renouveler, toute l'année, les répertoires ;
- travail non déclaré qui ne cesse de croître, aggravé aujourd'hui par les dispositions du protocole d'accord Unedic spécifique ;
- pseudo pratique amateur en dehors de toute réglementation sociale faisant porter exclusivement sur les organisateurs bénévoles des risques de sanctions ;
- durée des séances bal abusives au regard des cachets versés par certains organisateurs de «thés dansants» (80 ~ bruts pour 9 heures de bal).

La signature prochaine de l'annexe à la Convention collective du spectacle vivant privé relative au bal, en cours de négociation, va permettre de fixer des règles précises pour ce secteur. Rémunérations, temps de travail, déplacements, prévoyance, organisation du travail, droit individuel à rémunération pour répétition, etc. posent l'architecture de véritables conditions de travail dans un secteur qui en manque cruellement. Nous espérons aussi que ce dispositif va donner plus de moyens de contrôles, aura un effet «dynamisant» à l'égard des organismes compétents

pour lutter plus efficacement sur le terrain contre la concurrence déloyale et le travail illégal.

Le rôle du mandataire a aussi été évoqué à cette table ronde. Certains souhaitant donner plus de place et de pouvoir à cette «fonction». En fait, il s'agissait de faire porter le débat sur la création de structure juridique de «gestion de contrats d'engagement» que nous qualifions plus justement «d'officines à cachets» qui génèrent des frais supplémentaires et qui n'ont pas leur place dans le secteur du bal. Au SNAM-CGT nous connaissons parfaitement les «dérives» de tels dispositifs... Le GUSO, dont l'utilisation est gratuite, remplit parfaitement son usage sur ce point.

L'article L. 762-1 du Code du travail précise le rôle de mandataire au sein de toute formation musicale constituée. Il appartient donc aux mandataires qui se sentent à «l'étroit» d'aller vers le statut qui répondrait à leur inquiétude : celui d'employeur des musiciens de sa formation musicale.

Lors de la conclusion de cette journée, trop courte face à la teneur des sujets proposés, nous avons réaffirmé notre volonté de signature de l'annexe bal de la Convention collective du spectacle vivant privé pour obtenir des salaires et des conditions d'emploi décents.

L'économie et l'activité générées par le bal, malgré une baisse d'environ 8% sur 6 ans, seront-elles véritablement prises en compte par les ministères concernés ?

Nous souhaitons que la réflexion engagée à l'occasion de cette rencontre se poursuive.

Depuis cette journée, les travaux devant aboutir à l'adoption de l'annexe bal avancent. Le projet est aujourd'hui validé par deux fédérations de comités des fêtes et organisateurs de bals, la 3ème soutenant le projet mais ne l'ayant pas encore validé.

Il est regrettable de constater la campagne menée, aujourd'hui, sur internet par un dirigeant «musicien» de la CFDT qui s'oppose à l'annexe sous prétexte de tarifs conventionnels prohibitifs alors que ce n'est, ni plus ni moins, que ce qui se pratiquait il y a 20 ans...

Rien n'y fera, le SNAM-CGT et ses syndicats mettront tout en œuvre pour que l'annexe soit définitivement adoptée, signée et étendue.

Projet d'annexe bal de la Convention collective du spectacle vivant privé (15/01/08). Extraits :

Article 1 : Champ d'application

La présente annexe règle les relations contractuelles, salariales et de travail entre toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui organise de manière régulière ou totalement occasionnelle des bals, que ces manifestations soient payantes ou gratuites, avec les salariés engagés à cette fin.

Par bal, il faut entendre une manifestation culturelle où des artistes interprètes exerçant au sein d'une même formation

musicale interprètent notamment des musiques à danser sans distinction de genre dans un espace, permanent ou temporaire, public ou privé, fixe ou démontable, couvert ou en plein air, réservé à cet effet. Sont notamment visés : les bals publics ou privés, les bals de mariage, les soirées dansantes, les bals traditionnels (bals folk, festnoz...), les thés dansants, etc.

Les dispositions de cette annexe s'appliquent également à toute représentation d'une œuvre de l'esprit interprétée par un ou des artistes interprètes de la musique ou d'autres disciplines, rémunérés à cet effet, organisés et produits dans le cadre de cette manifestation.

N'entrent pas dans le champ de l'annexe les personnes exploitant une sonorisation musicale mobile réalisée par la diffusion de phonogramme.

Les salariés couverts par la présente annexe sont les artistes interprètes de la musique et de la danse :

- chef d'orchestre,
- musicien(ne),
- chanteur(se),
- danseur(se) d'orchestre,
- figurant(e) chorégraphique .

Les techniciens engagés pour réaliser directement les prestations des formations orchestrales relèvent des dispositions de la présente convention qui leurs sont applicables.

Article 2 : Rémunérations

Article 2-1 : Artistes interprètes de la musique

Ce sont les chefs d'orchestre, musicien(ne)s, chanteur(se)s, choristes. Cachet de base (service de 4h) : 135€ . Le cachet du chef d'orchestre est dans la plupart des conventions collectives majoré de 100%, c'est une indication importante, ce cachet devant être précisé tant que de besoin dans le mandat.

Article 2-2 : Danseurs-ses d'orchestre faisant partie intégrante du spectacle :

Danseurs-ses : le cachet de base (service de 4h) est de 120€

Article 2-2-1 : Figuration chorégraphique

Ce sont les figurant(e)s sans formation initiale qui interprètent quelques chorégraphies basiques.

Le cachet de base est de 80€ (service de 4h).

Article 2-2-2 : Création du spectacle

Article 2-3 : Heures supplémentaires

Elles sont déclenchées au delà d'un quart d'heure: le tarif horaire est égal au quart du cachet de base majoré de 50% (exemple pour un artiste musicien 135:4=33,75 +50%=50,62 € .)

Article 2-4 : Prestations supplémentaires

L'ensemble des prestations supplémentaires et des forfaits s'appliquent individuellement la pratique amenant fréquemment la formation orchestrale à réaliser ces prestations avec un effectif réduit (petites formations).

Article 2-4-1 : Matinée

La matinée est une prestation en fin d'après-midi, d'une heure maximum, sur la même scène que la soirée dansante et ne nécessitant pas d'installation supplémentaire. Le tarif horaire de rémunération est calculé au prorata du cachet de base.

Article 2-4-2 : Forfait jour

En dehors de ce couple "matinée et soirée" tel que défini ci-dessus, toute prestation supplémentaire donne lieu à un forfait jour (incluant l'ensemble des prestations de la formation orchestrale exemple: messes en musique, apéritif-concert, concerts à midi, aubades etc.). Le forfait jour est constitué

de 2 cachets égal chacun à 75% du cachet de base (exemple pour un cachet de base de 135€ : 2 cachets de 101,25€).

Article 2-4-3 : Forfait pour jours consécutifs

A partir de deux jours consécutifs sur le même lieu et pour le même employeur il est appliqué un forfait. Ce forfait prévoit de rémunérer le deuxième jour et éventuellement les suivants à hauteur de 75% du cachet de base.

Article 2-4-4 : Cas particulier de la formation orchestrale engagée dans le cadre d'une matinée ou une soirée dansante pour accompagner un artiste principal

La rémunération, les conditions de travail applicables sont celles de l'annexe artiste musicien, choriste de variété de la présente convention (secteur musiques actuelles et de variété).

Les rémunérations pour cette prestation se cumulent avec celles prévues par la présente annexe bal.

Article 3 : Répétitions

Article 3-1 : Cachet minimum de répétitions

Le cachet minimum de répétitions pour tout artiste interprète de la musique et de la danse est de 90€ (service de 3h)

Pour les figurations chorégraphiques le cachet est de 50€ (service de 3h).

Article 3-2 : Droit individuel à rémunération pour répétition

Afin de rendre effectif la rémunération des répétitions des artistes interprètes des formations orchestrales il est créé un droit individuel à rémunération pour répétition, cumulable et transférable. Ce droit à rémunération, cumulable et transférable se traduit par le paiement d'un cachet minimum de répétition, versé au salarié toutes les 10 soirées dansantes ou bal.

Ce droit est opposable dès lors que les répétitions ne sont pas directement organisées par l'employeur des artistes interprètes, organisateur de la manifestation. Dans tous les autres cas ce sont les dispositions de la présente convention collective relatives aux répétitions qui s'appliquent.

Pour concrétiser ce droit à rémunération des répétitions, le cachet de base pour un bal de 4h est augmenté de 6,6% (ce qui représente : cachet de base 135€ +9€ =144€).

Ces sommes sont mutualisées et versées à appelé fond mutualisé.

A la 10ème soirée dansante ou bal, le fond mutualisé verse au salarié son cachet de répétition, l'employeur étant l'organisateur-employeur de la 10ème prestation.

Article 3-3 : Services de répétition

Lorsque les répétitions sont organisées par l'organisateur-employeur, dans les cas prévus par les dispositions de la présente convention, le service de répétition correspondant au cachet minimum de répétition est d'une durée indivisible de 3h. Toute heure, au-delà du service de 3h00, est rémunérée prorata temporis.

Article 4 : Organisation du travail, montage, démontage

Les conditions et l'organisation du travail sont prévues par le contrat signé entre l'organisateur employeur et l'artiste mandataire et précisées par le mandat. En l'absence de mandat l'organisation du travail est précisée dans chaque contrat de travail individuel dans le respect des dispositions conventionnelles prévues à cet effet.

Article 5 : Déplacements, hébergements, repas (...)

Article 6 : Assurance individuelle-Prévoyance

A négocier avec Audiens en fonction des accords Prévoyance.

Article 7 : Captation, droit à l'image (...)

Article 8 : Salariés non liés par un mandat (...)

La déclaration des frais professionnels réels engagés par les artistes

RAPPEL : Pour les artistes interprètes, instrumentistes, choristes et chorégraphiques, l'instruction ministérielle du 30 décembre 1998, diffusée par le Bulletin Officiel des Impôts (B.O.I.) 5 F-1-99 du 7 janvier 1999 a instauré deux forfaits spécifiques aux professions artistiques, l'un de 14%, l'autre de 5 %. Ces dispositions spécifiques portant la référence DB 5 F 2544 sont consultables en ligne :

http://doc.impots.gouv.fr/aida2003/Apw.fcgi?FILE=FrameDocExt.html&REF_ID=DB5F2544&FROM_SITE_EXT=navSiteBrochuresIR/, ou sur le site du SNAM (1).

Les forfaits peuvent s'appliquer, jusqu'au plafond de 135 000 € pour 2007,

- sur le salaire net imposable, auquel s'ajoutent, s'il y a lieu :
- les indemnités versées par le régime spécifique d'assurance chômage ;
- les remboursements et allocations pour frais professionnels (hors défraiements) ;
- les indemnités journalières de maladie ou de maternité ;
- les rémunérations perçues au titre d'une activité d'enseignement (précisions sur le site (1))

A. FRAIS PROFESSIONNELS CORRESPONDANT AU MONTANT FORFAITAIRE DE 14 % (2)

Pour les artistes musiciens

- frais d'achat, d'entretien et de protection (notamment les primes d'assurance) des instruments de musique (Les intérêts d'emprunts contractés pour l'acquisition d'un instrument ne sont pas compris dans le forfait de 14 % ; ils sont déductibles pour leur montant réel acquitté au cours de l'année d'imposition) ;
- frais d'achat de matériels techniques (affectés partiellement ou totalement à un usage professionnel) tels que platines, disques, casques, micros... ;
- s'il y a lieu, un second instrument (un piano par exemple).

Pour les artistes chorégraphiques et lyriques

- frais de formation tels que les cours de danse ou de chant selon le cas, les cours de piano, les cours de solfège, les honoraires de pianiste répétiteur, les cours de langues étrangères pour les choristes selon les nécessités du répertoire ;
- frais médicaux restant à la charge effective des intéressés tels que les soins de kinésithérapie, d'ostéopathie, d'acupuncture, les soins dentaires (notamment de prothèse), les frais médicaux liés au contrôle ou à l'entretien des cordes vocales, tous autres soins médicaux en relation avec l'activité professionnelle ;
- frais d'instruments de musique et frais périphériques tels que l'acquisition d'un piano et les frais accessoires, ainsi que les frais d'acquisition et d'utilisation de matériels techniques (Les intérêts d'emprunts contractés pour l'acquisition d'un instrument ne sont pas compris dans le forfait de 14 % ; ils sont déductibles pour leur montant réel acquitté au cours de l'année d'imposition).

B. FRAIS PROFESSIONNELS CORRESPONDANT AU MONTANT FORFAITAIRE DE 5 % (2)

Pour l'ensemble des professions artistiques (artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques, artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestre et régisseurs de théâtre)

- frais vestimentaires et de coiffure, de représentation, de communications téléphoniques à caractère professionnel ;
- frais de fournitures diverses tels que partitions, métronomes, pupitres... ;
- frais médicaux spécifiques autres que ceux engagés par les artistes chorégraphiques et les artistes lyriques, solistes et choristes.

Les forfaits de 14 % et 5 % sont indépendants l'un de l'autre. Les artistes peuvent opter pour les deux forfaits, ou pour un seulement, ou pour aucun selon le montant des frais réellement engagés. Ils n'ont pas à être justifiés, dès lors que la qualité d'artiste est incontestable.

(1) <http://www.snam-cgt.org>, rubrique « Informations », puis chapitres « frais professionnels » dans la sous-rubrique « informations utiles »

(2) Au cas où le montant des frais énumérés ci-dessus dépasserait le forfait, celui-ci peut être abandonné et les frais sont déclarés pour leur montant réel qui doit alors être justifié.

C. AUTRES FRAIS PROFESSIONNELS DÉCLARÉS POUR LEUR MONTANT RÉEL

C1. Frais de transport entre le domicile et le lieu de travail (3)

Deux cas de figure peuvent se présenter : la distance entre le domicile et le lieu de travail est

a) inférieure ou égale à 40 km ; les seuls justificatifs à fournir concernent l'utilisation du véhicule personnel et le nombre d'allers et retours dans la journée ;

b) supérieure à 40 km ; la prise en compte de la totalité des frais de transport sera effective si l'éloignement ne résulte pas d'un choix personnel. A défaut, la déduction des frais de transport est limitée à 40 km.

Les frais engendrés par l'utilisation d'un véhicule personnel sont calculés selon le barème administratif. Si le véhicule est acheté à crédit, on peut déduire la proportion des intérêts correspondant à l'utilisation professionnelle du véhicule.

C2. Autres frais de transport (3)

Dépenses engagées pour toute activité professionnelle en dehors des frais cités au précédent paragraphe, par exemple dans le cadre d'un contrat avec un employeur occasionnel.

C3. Frais supplémentaires de repas sur le lieu de travail

Il s'agit des dépenses supportées lorsque les repas ne peuvent pas être pris au domicile en raison des horaires de travail ou de l'éloignement. Ces dépenses ne sont pas prises en compte s'il existe une cantine ou un restaurant d'entreprise (à moins d'une nécessité médicale).

Compte tenu de ce que les frais de nourriture constituent une dépense d'ordre personnel, la dépense réelle est diminuée de la valeur du repas qui aurait été pris au domicile, soit 4,20 € pour l'année 2007. La dépense supplémentaire est diminuée de la participation de l'employeur, le cas échéant, à l'acquisition de titres-restaurant. En l'absence de justificatifs suffisamment précis, la dépense supplémentaire par repas peut être évaluée forfaitairement à 4,98 € pour l'année 2007.

C4. Frais de repas et d'hébergement en déplacement

Dépenses de repas et d'hébergement engagées pour toute activité professionnelle en dehors du lieu de travail. Lorsque l'artiste perçoit certaines allocations, indemnités ou remboursement de frais de la part de l'employeur, ces sommes sont à intégrer aux salaires perçus et les dépenses sont déclarées pour leur montant réel et justifiable.

Cependant, il est admis par l'administration fiscale que ne sont pas à intégrer aux salaires :

- l'allocation de saison, servie en compensation des frais de double résidence supportés lors des engagements, ainsi que les remboursements de frais de déplacement, alloués pendant la durée de la saison aux artistes musiciens, chefs d'orchestre et autres professionnels du spectacle engagés par les casinos ou les théâtres municipaux ;

- les allocations et remboursements de frais alloués aux musiciens, chefs d'orchestre et choristes au titre des frais de transport et de séjour (hébergement et repas) qu'ils exposent lors de leurs déplacements professionnels, notamment à l'occasion des tournées des orchestres en France ou à l'étranger ou de la participation à des festivals ;

- les indemnités journalières de "défraiement" versées, en compensation des frais supplémentaires de logement et de nourriture qu'ils supportent à l'occasion de leurs déplacements, aux artistes dramatiques, lyriques et chorégraphiques ainsi qu'aux régisseurs de théâtre qui participent à des tournées théâtrales (instruction ministérielle du 30 décembre 1998).

Dans ce cas, bien évidemment, l'artiste ne peut pas déduire les dépenses censées être couvertes par les sommes perçues.

C5. Frais de formation et de documentation

- les frais d'achat d'ouvrages professionnels et frais d'abonnements à des publications professionnelles (ex : Lettre du musicien) ;

- s'ils ne sont pas déjà pris en compte dans le forfait de 14 %, les frais correspondant aux cours de chant ou de danse, notamment, engagés en vue de se perfectionner, enrichir le répertoire ou simplement entretenir les qualités artistiques ;

- les frais correspondant à des cours ou sessions de formation permettant de s'inscrire à des concours renommés ou prestigieux.

C6. Frais de local professionnel

Les services des impôts admettent que certains salariés affectent une partie de leur habitation à leur activité professionnelle. C'est ainsi qu'il est admis que pour les artistes musiciens, l'affectation d'une pièce

(3) Les frais de garage, de parking et les frais de péage d'autoroute engagés pour l'exercice de la profession peuvent, sur justificatifs, être ajoutés au montant des frais de transport définis ci-dessus.

de la résidence principale à des fins professionnelles sera justifiée par la disposition au domicile d'instruments de musique dédiés aux répétitions ou par la réalisation d'agencements spécifiques comme l'insonorisation. Cette pièce peut être affectée en partie ou en totalité à l'activité professionnelle.

Ainsi, il peut être admis que la partie d'un logement affectée à l'exercice de la profession représente :

- pour un logement comportant plus d'une pièce d'habitation, une pièce de ce logement ;
- pour un studio, la moitié au plus de la surface de celui-ci.

Pour une surface supérieure, la revendication doit être justifiée.

Le pourcentage déterminé entre le local professionnel et la surface totale de l'habitation s'applique :

- aux dépenses d'entretien, de réparation et d'amélioration ;
- aux dépenses des grosses réparations ;
- aux charges de copropriété ;
- aux diverses dépenses à caractère locatif telles que les frais de nettoyage, de gardiennage, de ramonage, d'éclairage, de chauffage, de primes d'assurance... ;
- aux dépenses d'agencements spécifiques à l'exercice de la profession à concurrence du montant de la dépréciation subie ;
- aux impôts locaux tels que taxe foncière sur les propriétés bâties, taxe d'habitation, taxes facultatives instituées par les collectivités locales (ex. : taxe d'enlèvement des ordures, taxe de balayage...)
- au loyer proprement dit, pour les locataires, augmenté des sommes remboursées au bailleur ;
- aux intérêts, pour les propriétaires, des emprunts contractés pour l'acquisition de la résidence principale ou son agrandissement, ou pour sa reconstruction partielle.

C7. Frais de matériel, mobilier et fournitures autres que celles visées au B ci-dessus

Ce sont des frais se rapportant à l'exercice de la profession :

- frais de fournitures et d'imprimés ;
- frais de communication (téléphone, télécopie...)
- dépenses de mobilier, de matériel et d'outillage.

En cas d'utilisation mixte, la dépense doit être réduite en proportion de l'utilisation à des fins privées.

C8. Cotisations professionnelles

a) Les cotisations syndicales sont déclarées pour leur montant réel sans limitation ;

b) Les cotisations pour assurance professionnelle peuvent être déduites sous certaines conditions, notamment lorsque l'assurance est obligatoire (convention collective, accord d'établissement,...).

Bien que n'en ayant jamais eu aucune confirmation, le SNAM estime légitime de déduire les cotisations d'une assurance professionnelle non obligatoire.

C9. Autres frais

a) Les dépenses engagées pour l'exercice du mandat de représentation du personnel (délégué syndical, délégué du personnel...) ont le caractère de frais professionnels, déduction faite des allocations pour frais ou remboursements de frais de la part de l'employeur ;

b) Tous autres frais ayant un caractère professionnel ne figurant pas dans les rubriques de ce mode d'emploi. Par exemple, les frais de déménagement, y compris les frais de transport des personnes, occasionnés pour les besoins d'un nouvel emploi ou d'une nouvelle affectation dans l'emploi occupé.

D. FRAIS PROFESSIONNELS SPÉCIFIQUES aux artistes intermittents

Les artistes intermittents peuvent déduire les dépenses liées à la recherche de leurs emplois successifs (frais de déplacement, de communications téléphoniques, de photographies, de confection et d'envoi de CV, d'inscription à des annuaires professionnels...), ainsi que celles relatives à l'entretien et au développement de leurs connaissances ou de leur pratique professionnelle.

JUSTIFICATIFS

Tous les justificatifs des frais listés (hormis pour les forfaits de 14 % et 5 %) doivent être tenus à la disposition de l'inspection des impôts. Cela ne signifie pas qu'ils doivent être joints à la déclaration des revenus, mais ils doivent être conservés jusqu'à la fin de la 3ème année suivant celle au titre de laquelle l'imposition est due (ce délai est appelé «délai de reprise»), afin de pouvoir les présenter à l'inspection des impôts en cas de contrôle.

Exemple : pour les revenus de 2007 (déclarés en 2008), les justificatifs pourront être demandés par l'inspection des impôts jusqu'au 31 décembre 2010, date d'expiration du «délai de reprise».

De la même façon, les contribuables bénéficient du même délai pour exposer leurs réclamations, notamment lorsque les services fiscaux ne tiennent pas compte de la déclaration des frais réels et appliquent la déduction forfaitaire de 10 %.

NOTE ANNEXE A LA DÉCLARATION DES REVENUS

**ÉTAT DÉTAILLÉ DES FRAIS PROFESSIONNELS DÉDUITS POUR LEUR MONTANT RÉEL
(Professions artistiques)**

Nom et prénom :

Adresse :

Profession exercée : Revenu imposable :

Mes frais professionnels, déduits pour leur montant réel sur le fondement des dispositions du septième alinéa du 3° de l'article 83 du code général des impôts telles qu'elles sont précisées par le B.O.I. 5F-1-99 (section 4 concernant les professions artistiques) et le DB 5 F 2544, s'établissent comme suit pour l'imposition de mes rémunérations de l'année 2007 :

NATURE DES FRAIS FORFAITAIRES	MONTANTS
A. Frais d'instrument(s) de musique et frais accessoires (Artistes musiciens) : Frais de formation, frais médicaux et frais d'instrument(s) de musique et périphériques (Artistes chorégraphiques, lyriques et choristes) :	14 % de R(1), soit : □
B. Frais vestimentaires et de coiffure, de représentation, de communications téléphoniques professionnelles, de formation et de fournitures diverses (partitions, pupitre...)	5 % de R(1), soit : □
NATURE DES FRAIS RÉELS	MONTANTS
C1. Frais de transport entre le domicile et le lieu de travail (2)	□
C2. Autres frais de transport (2)	□
C3. Frais supplémentaires de repas sur le lieu de travail	□
C4. Frais de repas et d'hébergement en déplacement	□
C5. Frais de formation et de documentation	□
C6. Frais de local professionnel	□
C7. Frais de matériel, mobilier et fournitures autres que celles visées au B ci-dessus	□
C8. Cotisations professionnelles	□
C9. Autres frais	□
D. Artistes intermittents : frais pour recherche d'emploi	□
TOTAL DES FRAIS DÉDUITS (à reporter à la ligne correspondante de la déclaration)	□

(1) R = Rémunération déclarée au titre de l'activité artistique concernée, c'est-à-dire nette notamment de cotisations sociales obligatoires et de la part déductible de la CSG, le cas échéant plafonnée à 135 000 □ .

(2) Le cas échéant, application des barèmes administratifs du prix de revient kilométrique des véhicules automobiles ou deux roues à moteur :

Puissance fiscale du (des) véhicule(s) :cv ou cm3 cv ou cm3
 Kilométrage professionnel parcouru : km km
 Frais déductibles (à reporter lignes C1 et/ou C2) : □ □

Séminaires africains sur le droit du travail et la propriété littéraire et artistique

A l'initiative de la Fédération internationale des musiciens, le SNAM a participé à trois séminaires en Afrique. Le premier concernait la sous-région de l'Afrique de l'Ouest, le deuxième était organisé à destination des artistes du Bénin et du Togo. Ces deux séminaires, financés par le BIT et l'UNESCO, se tenaient à Cotonou (République du Bénin). Le troisième séminaire organisé à Dakar a permis une large réflexion sur les industries musicales ouest-africaines.

→ Séminaires de Cotonou

● Séminaire sous-régional (7-9 novembre 2007)

Présents : FIM, SNAM, UNESCO et BIT. Pays représentés : Gabon, Guinée, Togo, Niger, Centrafrique, Bénin, Sénégal, Burkina, Tchad et Cameroun.

Le Séminaire a été ouvert par le Ministre de la culture du Bénin.

Un tour de table a été effectué, pays par pays, pour évaluer la situation des artistes interprètes au niveau de l'emploi comme de la propriété intellectuelle.

Discussion sur l'organisation du Comité Africain de la FIM (CAF) : Les rivalités entre personnes pour diriger cette instance sont très présentes. L'organisation du CAF est un sujet très sensible, en particulier le choix des responsables africains chargés de siéger au sein des instances de la FIM (au bureau exécutif).

Lutte contre la piraterie : Aucun pays n'a pu lutter avec succès contre la piraterie qui continue à sévir sur tout le continent malgré les engagements pris par les différents Chefs d'Etat depuis de nombreuses années.

La proposition est avancée d'organiser «une journée africaine de lutte contre la piraterie» sur tout le continent. Mais la question de la piraterie ne peut être réglée par la seule répression : il convient d'élaborer des propositions précises pour la mise en place d'un réseau de distribution fiable et vertueux qui, notamment, reclasserait les jeunes travaillant aujourd'hui pour les pirates (réel problème social auquel les gouvernements n'osent pas s'attaquer).

Le responsable du BIT intervient pour indiquer que le BIT, sur cette proposition précise, pourrait apporter une aide logistique, voire financière, notamment pour la mise en place d'un circuit de distribution vertueux.

Deuxième journée sur les contrats et les statuts

Tout en reconnaissant l'utilité du travail fait par la FIM, l'UNESCO et le BIT (Bureau international du travail) lors des différents stages de formation sur le sujet, tous les intervenants insistent sur le décalage qui existe entre la théorie et la pratique, donc sur la difficulté, pour les artistes, de promouvoir l'utilisation de contrats sur le terrain. Il est notamment fait état du manque de structuration des employeurs qui ne souhaitent pas, de façon générale, «s'institutionnaliser».

Le débat, dans un deuxième temps, a pris un tour plus pratique avec la discussion, article par article, de certains points d'un contrat de travail type proposé par la FIM.

Il semble qu'un consensus se dessine pour que la prochaine étape du travail de collaboration Nord-Sud, piloté par la FIM, se fasse autour de la rédaction d'un guide des contrats qui expliciterait le sens de chacune des clauses et alerterait sur les pratiques dangereuses pour les intérêts des artistes musiciens.

Sur la promotion d'un statut professionnel, comme indiqué plus haut, les textes existent dans certains pays, comme par exemple au Burkina, où la présomption de salariat est inscrite dans un texte, mais n'a

jamais été mise en oeuvre. Il semble qu'en Guinée un travail soit en cours pour élaborer un statut de l'artiste, quant au représentant du Gabon, il a fait observer que, dans son pays, ce sujet est «un vaste chantier».

Déclaration finale : Une discussion s'engage sur la rédaction du projet de déclaration finale «Pour un statut de l'artiste et contre la piraterie en Afrique», déclaration souhaitée par le Ministre béninois de la culture et signée par tous les syndicats africains présents.

● **Séminaire bi-national : Togo et Bénin (10 -12 novembre 2007)**

Etaient présents : 30 représentants de la musique du Bénin et du Togo ; musiciens, choristes, mais aussi journalistes, managers, représentants des sociétés d'auteurs ; compositeurs, producteur, éditeurs. Introduction par la FIM (Thomas Dayan) et Aziz Dieng (Sénégal) : définitions des concepts de base et principes de la propriété intellectuelle.

Les deux premiers jours étaient consacrés à l'étude d'un contrat type d'enregistrement (article par article avec commentaires) et le dernier jour l'étude portait sur l'organisation, le rôle et les financements des syndicats

Prochaines étapes des travaux de ces séminaires organisés sous l'égide de la FIM : stages de formation similaires au Ghana et en Namibie en 2008, puis réunion générale de synthèse en décembre 2008.

➔ **Séminaire de réflexion sur les industries musicales ouest-africaines
Dakar, les 29 et 30 novembre 2007**

A l'occasion de la mise en place d'une nouvelle cellule d'appui à la structuration du secteur musical africain - Bureau export de la musique africaine (BEMA) - un séminaire de réflexion sur les industries musicales est organisé à Dakar.

Participaient à ce séminaire la Coalition interprofessionnelle des producteurs éditeurs phonographiques du Sénégal (CIPES), le Bureau export de la musique africaine (BEMA), en partenariat avec Africa Fête et l'Association des métiers de la musique du Sénégal (AMS).

Au-delà du Sénégal, les pays représentés étaient : la Guinée, le Bénin, le Burkina Fasso et le Nigéria.

Le SNAM (Antony Marschutz) était invité à intervenir pour établir une comparaison entre le projet de loi sénégalaise et la loi française de 1985 (CPI) et notamment pour mettre en regard du texte les principes de mise en oeuvre de la gestion collective des droits voisins et la perception pour les artistes interprètes des rémunérations pour copie privée et rémunération équitable. Dans un deuxième temps, il s'agissait de préciser la structuration et le rôle des syndicats dans l'environnement français du droit du travail afin d'établir, là encore, une comparaison avec la réalité sénégalaise en la matière.

L'ordre du jour s'ordonnait en quatre demi-journées avec pour sujets : droits d'auteur (première matinée), droits voisins : la nouvelle loi sénégalaise (première après-midi), le statut professionnel des artistes (deuxième matinée) et la distribution phonographique (deuxième après-midi).

Loi sénégalaise et comparaison avec la loi Lang

Le projet de loi est présenté par Corneille Badji, conseil de l'Association des métiers de la musique du Sénégal (AMS). Il insiste sur trois points : l'ancrage dans la conception personnaliste du droit, l'élargissement du champ de protection aux catégories des artistes interprètes et des producteurs (droits voisins) et la construction de structures de droit privé nécessaire à la gestion des droits. La loi sénégalaise est inspirée fortement de la loi française de juillet 1985, d'ailleurs un des experts ayant participé à sa rédaction n'est autre qu'André Lucas, professeur de droit à l'Université de Nantes.

Le représentant du SNAM est ensuite intervenu pour préciser de quelle manière la gestion collective des droits voisins est organisée en France et comment s'est faite la perception, la détermination des montants des rémunérations et la répartition de sommes perçues au titre des copies privées et de la rémunération équitable.

La loi sénégalaise a été adoptée en première lecture par l'Assemblée Nationale à l'unanimité de ses membres.

L'action du 24 janvier plus que jamais incontournable

Le pouvoir d'achat, les salaires, les carrières : après les annonces, les actes.

A la demande des ministres, une délégation de la CGT a été reçue par M. André SANTINI le lundi 14 janvier, comme tous les syndicats de la Fonction publique. Lors de cet entretien d'un peu plus d'une heure, un constat de large désaccord a été confirmé.

Les quelques avancées obtenues grâce à la mobilisation du 20 novembre ont certes été de nouveau évoquées : la valeur du point fera partie des négociations, des mesures partielles sur la grille indiciaire seraient envisagées, les primes et indemnités ne seront plus intégrées au calcul sur le maintien du pouvoir d'achat, des négociations annuelles sur les salaires pourraient être mises en place, des dispositions «ciblées» pour une partie des agents - éventuellement rétroactives à partir de 2003 - sont négociables...

Mais, sur l'essentiel, on reste loin du compte.

Toujours aucune mesure chiffrée et datée, étant même précisé par le ministre qu'une augmentation du point au moins égale à l'inflation est totalement exclue. Les années antérieures sont passées aux pertes et profits pour ce qui concerne les mesures générales. Confirmation est faite de l'aggravation des réductions d'effectifs. Enfin, sans être exhaustif, la perspective d'une Fonction publique de métiers est mise en avant, avec une loi-cadre soumise au Parlement dès 2008, pour une application en 2011.

Si une rencontre avec le Premier ministre est annoncée et, à la suite, de nouvelles séances de «négociations», aucun de ces rendez-vous n'aura lieu avant le 24 janvier. On appréciera ce qu'est le dialogue social pour nos interlocuteurs et la conception qu'ils ont du préavis ...

Dans ces conditions, cela renforce la nécessité d'une journée d'action massive de grèves et de manifestations le 24 janvier, décidée en unité syndicale (CGT, CFDT, FO, FSU, UNSA, Solidaires, CFTC). Tout doit être mis en œuvre, dans l'unité la plus large, pour que, à cette occasion, le rapport de force indispensable se développe encore. Pour la CGT, si le Président de la République et son gouvernement persistent dans leurs positions, la question des suites les plus rapides possibles au 24 janvier est d'ores et déjà posée.

C'est cette démarche qu'elle proposera aux autres organisations syndicales.

VALBONNE (06) suite

Pour commencer l'année 2008, une bonne nouvelle à Valbonne : les contrats sont repassés à douze mois (voir *l'Artiste Enseignant* n° 29), avec l'accord de la sous-Préfecture. Cette nouvelle solution légale possible est la bienvenue. La légalité de 2007 est passée, vive la nouvelle légalité de 2008.

De plus, tous les postes non pourvus par des fonctionnaires ont été déclarés au CNFPT en vue des concours.

L'action syndicale, et même intersyndicale, doit se concevoir à long terme. C'est l'accumulation des diverses actions qui, finalement et petit à petit, fait bouger les choses.

REP

Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle. Voilà un sigle qui reviendra de plus en plus dans le parcours professionnel d'un enseignant artistique.

Déjà, pour obtenir une partie d'un Diplôme d'Etat, voire même le DE directement, la première session est en cours d'achèvement dans les différents centres de formation habilités à délivrer ce diplôme (CEFEDM). Le SNAM reçoit, une fois n'est pas coutume, des appels de collègues nous manifestant leur enthousiasme suite à des résultats très encourageants. Il semble que les années de galère dans le métier, dans les petites écoles à petits moyens, avec des locaux inadaptés, avec des budgets de misère, toutes ces contraintes semblent alors bien légères quand il est reconnu que tous ces efforts n'ont pas été vains. L'expérience professionnelle est là, elle existe, elle est reconnue, elle est validée. Ce n'est que justice, tout autant que certification de compétences acquises.

Dans cette voie, bientôt le Certificat d'Aptitude. Une autre paire de manches. En effet, en toute logique, ce sont les établissements le délivrant par formation qui devraient mettre en œuvre la REP à ce niveau, c'est-à-dire les deux conservatoires nationaux supérieurs de Paris et de Lyon. A ce jour, nous disposons de très peu d'informations.

Au cours de la période de stage en vue d'une titularisation, lors de la Formation d'Intégration, il sera possible de faire valoir la REP pour obtenir la dispense d'une partie, voire de la totalité de la formation. Il en sera de même lors de la formation de professionnalisation au premier emploi et des formations de professionnalisation tout au long de la carrière. Bref, travailler c'est aussi se former. Cette règle se généralise partout en Europe et dans nos métiers aussi.

Les oubliés

Petit rappel historique : la Convention collective nationale de l'animation fut signée le 28 juin 1988 et étendue le 10 janvier 1989, ce qui signifie qu'elle doit être appliquée sur tout le territoire français.

Cette convention collective concernait le personnel des associations régies par la loi de 1901 : maisons des jeunes, maisons de quartier, écoles associatives, etc. mais elle ne prévoyait rien pour le personnel enseignant dont le mode de fonctionnement est différent de celui des agents administratifs et, de ce fait, ce personnel avait des situations variables selon les lieux.

En 1998, un avenant (avenant 46) concernant les enseignants, définissant deux cadres d'emploi (animateur technicien ou professeur) était mis à la signature des partenaires sociaux (syndicats d'employeurs et de salariés), cet avenant n'a pas été signé par la CGT car les salaires proposés étaient très bas, les horaires hebdomadaires bien supérieurs à celui de la fonction publique territoriale, son seul mérite était de reconnaître le rythme de fonctionnement en année scolaire.

Fin 2002, un nouvel avenant (avenant 67) était signé avec, enfin, une échelle indiciaire et une valeur du point d'indice qui permet de faire évoluer le salaire mais, par contre, l'acquisition des points d'ancienneté passe de deux à quatre ans.

Après presque dix ans d'existence, qu'en est-il de l'application des avenants de cette convention ?

Premièrement, les contrats fantaisistes continuent à fleurir : contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée intermittent, contrat avec des clauses abusives, absence de contrat, on en passe et des meilleures.

Ensuite, beaucoup d'employeurs ont compris deux choses :

1° qu'il était plus intéressant d'engager les enseignants sous le statut d'animateur technicien (26 heures hebdomadaires au lieu de 24 et salaire au dessous du SMIC) même si les critères imposés pour être professeur sont remplis ;

2° que, grâce à un agrément du Ministère jeunesse et sports, en dessous d'un mi-temps les cotisations patronales pouvant être minorées, il est préférable de n'avoir que des temps partiels.

Résultat, il faudra treize années aux musiciens et danseurs engagés comme animateurs techniciens pour arriver au niveau du SMIC (même si pendant ce temps ils doivent toucher une indemnité compensatrice) c'est-à-dire treize années passées avant d'avoir un vrai déroulement de carrière ; il leur faudra cumuler les temps partiels, avec ce que cela représente de difficultés d'organisation, pour avoir un salaire complet ; quant à la retraite elle sera à la hauteur des cotisations patronales c'est-à-dire quasiment peanuts.

Formations

Un vaste chantier sera bientôt concrétisé, la réforme de la Formation initiale d'application (FIA).

Depuis 1991, un professeur lauréat du concours du CNFPT et nommé stagiaire pendant un an devait, pour être titularisé, suivre deux mois de formation au cours de son année en qualité de stagiaire. L'assistant et l'assistant spécialisé aussi. Concrètement, il faut partir en stage, divers et variés, parfois heureux, parfois moins, stages pratiques et stages théoriques, dans la collectivité ou en dehors. Au terme de ces stages, il est impératif d'obtenir les diverses attestations sous peine de ne pas pouvoir être titularisé.

La grande réforme de la formation tout au long de la vie (loi du 19 février 2007) aura des conséquences importantes sur ce système de formation initiale d'application souvent décrié dans nos professions. Cette FIA a surtout comme but d'adapter la personne à l'emploi public, au secteur public, aux multiples règles et pratiques du domaine public. En ce sens, c'est une remarquable intention. Mais nous avons tous pu constater les limites de ces stages. D'autre part, un musicien ou danseur enseignant est déjà formé depuis longtemps à son métier. Dans le cas contraire, il n'aurait jamais pu réussir le concours...

La réforme semble aller dans le bon sens. Avant la titularisation, le stagiaire ne sera astreint qu'à cinq jours de «formation d'intégration» dispensés par le CNFPT. La suite devra se faire dans les deux ans suivant la titularisation. Il s'agira alors d'une «formation de professionnalisation au premier emploi» encore d'une durée de cinq jours. Enfin, il est institué une «formation de professionnalisation tout au long de la carrière» à raison de deux jours par période de cinq ans. Principale innovation, la durée est sensiblement réduite. En effet, tous les fonctionnaires territoriaux sont désormais logés à la même enseigne, même les catégories C qui n'avaient droit à rien jusqu'à présent. Dans la mesure où le budget global reste identique, il fallait

bien réduire quelque part.

Un certain nombre de bémols tout de même. L'employeur doit donner son aval quasiment à toutes les étapes et notamment dans le choix des formations. De plus, ces formations peuvent se faire pendant les congés de l'agent : c'était une option possible, certes, mais c'est désormais inscrit dans la loi. D'autre part, la cotisation employeur reste bloquée à 1% alors que la CGT revendique 3%. La formation avant le concours, dans nos professions, n'est pas améliorée ; c'est-à-dire qu'elle reste nulle.

Le CNFPT n'organisera plus nos concours, les centres de gestion en seront chargés, et se consacrera principalement à cette mission de formation.

L'agent sera propriétaire d'un livret individuel de formation. C'est un décret qui formalisera le cadrage de ce livret. Concrètement ce document, dont la forme n'est pas précisément définie, contiendra les actions de formation suivies, les bilans de compétence et les actions de validation des acquis de l'expérience, les actions de tutorat, etc. Ce livret sera communiqué par l'agent en cas de mutation par exemple, mais aussi en cas de promotion interne ou de tableau d'avancement, d'une demande de dispense des formations d'intégration en cas de réussite à concours.

Ce livret ne sera pas accessible aux non titulaires sauf s'ils occupent un emploi permanent. Cette disposition sera probablement, dans nos professions, source de conflits.

Applicable à partir du 1er juillet 2008, ce nouveau dispositif n'est pas révolutionnaire, loin de là. La notion de saupoudrage semble dominer, il a même été évoqué, au cours des séances de travail du Conseil Supérieur de la FPT, non pas cinq jours mais trois... Déjà, que faire en cinq jours tous les cinq ans...

Demande d'adhésion

Nom et prénom : _____

Adresse : _____

Code postal et ville : _____

Profession : _____

La solidarité

La solidarité est un mot qui semble méconnu en France, en tout cas méconnu d'une très grande majorité de citoyens. Il nous apparaît donc utile d'en parler ici.

De nombreuses personnes croient qu'il s'agit d'une sorte de "charité chrétienne" mais sans l'aspect religieux et métaphysique, tout en conservant un aspect altruiste. On ne peut nier l'aspect altruiste de la solidarité, mais en réalité, il s'agit plus couramment d'un outil permettant d'organiser certains rapports sociaux afin de parvenir à un résultat positif pour un ou plusieurs individus. C'est aussi une notion juridique, comme l'explique l'encyclopédie Wikipedia. *[Début de citation] La solidarité lie la responsabilité et le destin de chacun à ceux de tous, de sorte que chacun doit affronter les problèmes rencontrés (ou provoqués) par un seul membre du groupe. C'est un concept ancien, on en trouve l'illustration dans le cadre juridique. La justice prononce la solidarité lorsqu'elle estime que c'est l'action coordonnée des membres du groupe qui a provoqué un événement, et qu'à ce titre tous en sont autant responsables les uns que les autres. On dit couramment en France que «la solidarité ne se présume point, il faut qu'elle soit expressément stipulée», c'est-à-dire qu'elle doit résulter d'une mention explicite de la loi ou d'un contrat. Cf. Code Civil, article 1202 [Fin de citation]*

Or, s'il est un espace de solidarité, c'est bien dans l'action syndicale. Le mot syndicalisme vient du grec *sundikos*, qui signifie *assister quelqu'un en justice*. Il s'agit bien de défendre des intérêts professionnels communs : négocier une hausse des salaires, obtenir de meilleures conditions de travail, lutter contre le licenciement et la précarité. Or, pour notre profession d'artiste enseignant, l'étape ultime de l'action solidaire menée sur le plan syndical est la saisine du tribunal administratif, heureusement assez rare. En France, tout administré a le droit de protester contre une décision, soit auprès de son auteur (*recours gracieux*), soit auprès de son supérieur (*recours hiérarchique*), soit auprès du juge (*recours juridictionnel*), si les précédents recours ont été vains.

Dans ce dernier cas, nommé recours contentieux, un administré isolé ou un groupe d'individus demande que soit examinée, en séance publique, une décision administrative lui paraissant abusive ou entachée d'une erreur de droit. Au nom du peuple, la Cour prononce un jugement, qui, une fois rendu public, peut induire une modification des conditions de travail ou une amélioration des rémunérations, une réintégration dans le même service ou dans une autre, etc.

Plus largement, dans son acception positive, la solidarité est une démarche humaniste de personnes ayant conscience d'une communauté d'intérêt, qui choisissent - ou se sentent moralement obligés - d'assister une autre personne.

Pour de très nombreux responsables syndicaux, la solidarité est la réponse la plus intelligente aux situations professionnelles conflictuelles. Dans le meilleur des cas, il s'agit d'éviter les conflits par la compréhension des mécanismes administratifs, par l'étude du Droit. Après concertation, les responsables syndicaux interviennent directement auprès des instances gouvernementales, régionales, départementales ou locales, afin de proposer des solutions adaptées aux problématiques existantes.

L'action solidaire est une forme d'intelligence puisqu'elle est la réponse la plus efficace à une situation donnée. La solidarité est le fruit d'une conception, née de la concertation, de la réflexion, de l'analyse et de la synthèse de situations concrètes. Elle provient de l'aptitude à relier entre eux des éléments disparates qui, sans cela, resteraient séparés. Elle est liée à la faculté d'adaptation du sujet à son milieu. L'intelligence interpersonnelle, grâce à laquelle on peut deviner les réactions de son entourage, évaluer les interactions, communiquer, est fréquente chez les responsables politiques et chez... les citoyens solidaires !



le groupe de protection sociale pour
l'audiovisuel,
la communication,
la presse,
et le spectacle.

Professionnels du spectacle :
à vos côtés
tout au long
de votre vie

santé, retraite, prévoyance,
épargne, logement, action sociale

Pour en savoir plus : **0811 65 50 50***

www.audiens.org

* Prix d'un appel local