

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 : 2ème trimestre 2008

ISSN 1260-1691

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

Entretiens de Valois.....	p. 2
Le SNAM-CGT a signé la Convention collective de l'édition phonographique.....	p. 6
L'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé a été signé.....	p. 8
Bars, cafés cultures.....	p. 10
Journée mondiale d'action "pour le travail décent".....	p. 11
Conventions collectives du spectacle vivant.....	p. 12
Guichet Unique.....	p. 13
Congrès de la FIM.....	p. 14
L'Artiste Enseignant.....	p. 16
Publicité Audiens.....	p. 20

Entretiens de Valois, négociations collectives : un rythme emballant ?

Ne nous emballons pas. Les pressions sur les négociateurs des diverses conventions et accords collectifs sont nombreuses pour aboutir rapidement à la conclusion.

Si un certain nombre de négociations ont eu le temps de préparer la signature des accords, d'autres méritent encore de donner du temps au temps, même si nous pensons qu'il faut donner des objectifs précis et datés à ces négociations.

Nous avons abouti à la signature de la convention collective de l'édition phonographique (six ans de négociation), à la conclusion de l'accord interbranche sur les contrats de travail dans le spectacle vivant (deux ans de négociation), à la signature de l'accord interbranche sur la complémentaire santé qui vient renforcer celui sur la prévoyance signé il y a quelques mois.

Pour autant l'état de négociation de la convention collective du spectacle vivant privé nous impose de mettre les bouchées doubles afin d'avancer dans cette négociation.

La convention collective du spectacle vivant subventionné bute encore aujourd'hui sur la question de l'organisation du travail et sur les rémunérations. Ces dispositions sont évidemment décisives pour envisager une quelconque signature.

La négociation de l'annexe artistes musiciens de la convention collective de la production audiovisuelle devrait reprendre dans les prochaines semaines.

Ne nous emballons toujours pas. Les Entretiens de Valois ont abouti à l'élaboration d'un rapport d'étape qui engage la poursuite de la discussion, de la réflexion, voire de l'élaboration au moins jusqu'à la fin de l'année.

L'ensemble de ces négociations, discussions et entretiens, nous amène à placer le travail et sa rémunération au cœur de toutes nos préoccupations. Le SNAM-CGT entend prendre le temps qu'il faudra pour aboutir à des textes équilibrés permettant aux artistes interprètes de la musique de vivre de leur métier.

PUBLICATION TRIMESTRIELLE

DE L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS D'ARTISTES MUSICIENS DE FRANCE CGT

N° 26 - JUIN 2008

Entretiens de Valois

La première phase des Entretiens de Valois s'est achevée en juin 2008 par la rédaction d'un rapport d'étape. Prévu initialement pour s'arrêter en juin l'ampleur de la réflexion des six groupes de travail a entraîné la poursuite du travail d'élaboration et de préconisation. C'est ainsi que le rapport d'étape précise que le Conseil ministériel des politiques publiques du 11 juin 2008 a rappelé : «La redéfinition des modalités d'intervention de l'Etat en faveur du spectacle vivant sera recherchée en concertation avec les collectivités territoriales qui assurent aujourd'hui une part prépondérante du financement des structures en régions. Lancés le 11 juillet 2008 les résultats des «Entretiens de Valois», instance commune de réflexion sur le spectacle vivant rassemblant l'Etat, les collectivités territoriales et les professionnels du secteur, serviront de base aux décisions qui seront arrêtées avant la fin de l'année».

Aussi les étapes futures seront :

- Juillet 2008 : relance du Conseil des collectivités territoriales pour le développement culturel ;**
- A partir du 1er septembre 2008 : poursuite des Entretiens de Valois dans un cadre qui reste à préciser sachant que tous les participants sont convenus qu'il était nécessaire de réduire le nombre de groupes thématiques. Parallèlement, expertise technique des pistes de réflexion contenues dans le rapport d'étape ;**
- Novembre-décembre 2008 : rédaction d'un document de synthèse qui pourrait déboucher sur une proposition de projet de loi d'orientation.**

C'est bien la première fois qu'un document émanant du Ministère de la culture envisage l'élaboration d'un projet de loi d'orientation.

Extraits de la contribution de la FNSAC-CGT

(...) a) Les responsabilités de l'Etat en matière de politique culturelle :

Quelle que soit donc l'éventuellement sincère appétence de la Ministre de trouver au sein du débat des propositions susceptibles a priori de préserver l'essentiel, les déclarations du Président, souvent contradictoires avec celles du candidat qui le précéda, sa «lettre de mission ou de cadrage» à la Ministre, celles du Premier ministre, les premières décisions d'application de la RGPP au sein du Ministère, sans aucune concertation avec ses salariés, tout cela laisse dubitatif quant à l'assurance que ces réflexions collectives ne deviendront jamais les alibis résistibles, justifiant a posteriori les décisions d'économies drastiques et stupides autant que dangereuses, prises très en amont des Entretiens, au sein du Gouvernement. Lorsqu'on remet en cause les fondamentaux, jusque là incontestés, du service public de la culture exercée directement jusqu'à l'usage

d'instruments régaliens (archives, monuments historiques, musées nationaux) structurant depuis deux siècles l'action de l'Etat, on voit mal comment les mêmes «réformateurs» / destructeurs, inventeraient tout soudain, dans cette ambiance de restrictions tous azimuts, des remèdes aux maux récurrents dont souffrent les politiques gouvernementales successives en matière de création artistique :

- l'inexistence en matière d'enseignement artistique de l'Education Nationale, sauf, à la marge, des initiatives disparates et provisoires, toujours remises en questions (la maison mère n'a jamais pardonnée à son ancienne filiale «Beaux Arts et Lettres» sa prise d'autonomie). On discerne mal, dans sa propre «réforme» - pré RGPP - annoncée, la place et les moyens nécessaires que l'on pourrait donner à cet enseignement essentiel, jugé nécessaire par le candidat avant son élection, incontournable pourtant depuis la Constitution de 1946, et dont la lettre de mission présidentielle a fait litière, en faisant porter la responsabilité de

rattrapage de cette carence récurrente sur les artistes subventionnés, qui devraient répondre du manque originel de toute éducation artistique par le miracle de leur action.

- le retrait d'une vraie tutelle du Ministère de la Culture de la pratique artistique amateur au profit de celle de la Jeunesse et des Sports, lui ôtant ainsi toute capacité à mettre en place une filière de formation d'un public amateur d'art, que l'on exige aujourd'hui de façon démagogique, aux mêmes artistes ; voire à la marge, de pré orientation pour une entrée dans les professions du spectacle, sans risque majeur de confusion susceptible de générer du dumping social et de la dérégulation ; nous serons forcés d'y revenir plus loin.

Pourtant lorsque l'on nie, dans les faits, que l'Art est un langage sur lequel on sait peu, et que tout langage ne puisse être compris qu'après un apprentissage et une pratique de celui-ci, il est paradoxal d'exiger de ceux qui le pratiquent, qu'ils déclenchent spontanément la compréhension et l'adhésion du plus grand nombre.

Outre ces deux carences récurrentes, l'autre oubli dans le débat, c'est l'adversaire objectif, l'état de l'audiovisuel : si l'on additionne le temps passé par les Français devant la télévision, l'ordinateur, les DVD, à l'écoute de la radio, des CD, c'est entre 45h et 50h par semaine qui sont consacrées à l'audiovisuel domestique.

Très loin de contester cette pratique, nous constatons qu'il y a bien là un besoin collectif, social et culturel : doit-on le laisser exclusivement soumis aux lois du marché et à l'intérêt privé, alors qu'il s'agit de la première pratique culturelle de masse ?

Pourtant aucun gouvernement n'a jamais pris la mesure de la dimension culturelle de l'audiovisuel, et tout particulièrement de la télévision (en moyenne 5 h31 d'écoute par foyer et par jour !). Il est significatif que la «Communication» ait été si souvent extraite, dans la répartition des maroquins, de la Culture.

Il s'agit bien là pourtant du plus puissant vecteur d'éducation et de culture, avec l'école, mais tout au long de la vie : Radio et Télévision, sont trop souvent considérés, - et réglementés -, par la puissance publique, comme des tuyaux, et non comme les formidables outils de création, et de lien social de masse qu'ils sont.

(...) Liberté dans le choix de vie, égalité dans le partage du monde, fraternité de l'échange culturel : c'est bien un choix politique que détermine un nouvel investissement dans une politique culturelle. L'incidence de la création artistique sur l'imaginaire collectif et sur la production d'identités fabrique du lien social, contribue à prévenir les comportements désespérés et les replis communautaristes et oppose à l'état de jungle provoqué par l'insécurité sociale, son action civilisatrice.

Moins on investit dans la Culture, plus on investit dans l'encadrement policier de la société, dans une

Justice à deux vitesses sur le modèle américain ou dans le développement du système répressif et du milieu carcéral. Le gouvernement ne cherche plus à relier, échanger, métisser, il sépare, exclut, met à part.

(...) L'Etat reçoit plus d'argent des pratiques culturelles, initiées par le Spectacle vivant qu'il n'en investit pour elles : le blocage du Ministère des Finances sur l'abaissement du taux de TVA sur le disque et les produits multimédia dont l'achat est directement influencé par les pratiques culturelles - donc, entre autres, par les initiatives publiques ou professionnelles destinées à les encourager, est significatif de son avidité pour les richesses que nous contribuons à produire, et de son aveuglement idéologique à vouloir réduire encore son investissement.

C'est pourquoi nous voulons en finir avec la pratique des gouvernements qui traitent le budget de la Culture en variable d'ajustement des collectifs budgétaires, ainsi qu'avec le 1 % du Budget, mythologique et fallacieuse visée, qui conduit les différents Ministres à des contorsions administratives de redéploiement pour l'approcher, et qui devient ridicule lorsque Gauche et Droite cherchent à diminuer le Budget de l'Etat, et donc le montant réel du 1 % de ce budget.

Puisque la part des activités culturelles dans le PIB est de 3,5 %, nous voulons que le financement de la Culture soit indexé au PIB, cela n'est pas exorbitant, c'est simplement juste.

(...) Plus que jamais, le **projet de Loi d'Orientation pour la Culture commun** à une des principales organisations d'employeurs, le Syndeac, et à l'organisation largement majoritaire des salariés, la Cgt, semble toujours embarrasser les interlocuteurs malgré les presque 20 ans qui se sont écoulés, depuis la première fois que nous la présentions au débat en Avignon. Elle présente pourtant deux avantages majeurs et un projet qui permet de regrouper bien des perspectives communes :

- elle se prépare par une méthode de débats multiples et variés, ce qui nous paraît singulièrement pertinent ;

- elle dépasse - contrairement à une loi de programme ou une loi cadre - la durée d'une législature et donc les aléas opportunistes d'une alternance ;

- enfin, elle inclut dans son projet les problèmes de démocratisation culturelle liés à l'Education Nationale, la question de pratique amateur fortement connotée par la tutelle Jeunesse et Sports, toutes les interrogations liées à l'Europe ou à l'International, elle prédétermine les moyens financiers publics à mettre en oeuvre, elle définit les rapports entre les collectivités publiques, tant nationale que territoriales...

Et, comme la revendication reformulée du SYNDEAC, l'indique, rien n'interdit, tout suggère au contraire de la lier à **une loi de programmation conjointe**. (...)

Préconisations du Groupe IV sur les entreprises et l'emploi

A - Structuration et professionnalisation des entreprises

La proposition centrale du groupe de travail est la suivante : examiner la piste de la création d'une qualification «d'entreprise artistique d'intérêt général, économiquement et socialement responsable», qui permettrait de reconnaître la spécificité des entreprises du spectacle vivant et devrait constituer le fondement des dispositifs de soutien, en devenant la condition d'accès aux soutiens financiers tels que subventions publiques (de l'Etat comme des collectivités), fonds de soutien existants ou dispositifs de financement à créer.

Cet outil serait structurant car qualitatif. Il reposerait en effet sur des critères qui doivent encore être précisés mais qui seraient liés d'une part à une mission artistique d'intérêt général (définie au regard du projet artistique, de l'action menée sur le territoire...), d'autre part à la professionnalisation des entreprises (critères tels que le volume d'emploi, la gestion de l'emploi : durée des contrats, part de l'emploi direct, part du plateau artistique dans le budget, emploi des seniors, mutualisation, accès des salariés de l'entreprise à la formation continue...).

Il permettrait de prendre en compte systématiquement dans les financements, puisqu'il en conditionnerait l'accès, non seulement le projet artistique mais le projet global de l'entreprise, en intégrant ce qui a précédé le projet artistique et ce qui y fera suite. Il pourrait constituer un levier pour des aides à déterminer (fiscales, aides à l'emploi...).

Une réflexion complémentaire est nécessaire sur l'accompagnement de la création d'entreprises et donc de l'émergence pour que toute nouvelle entreprise assume dès l'origine ses responsabilités, notamment par le renforcement de l'implication des entreprises existantes dans cet accompagnement (résidences, lieux mutualisés, réseaux, compagnonnage...).

Une incitation financière à la mutualisation serait une piste à explorer. La capitalisation des expériences de mutualisation doit aussi être recherchée. Il convient d'examiner si l'ADEC peut être le cadre approprié pour cette capitalisation (ADEC = «actions de développement de l'emploi et des compétences», volet opérationnel de l'aide qu'apporte le ministère chargé de l'emploi, en lien avec le MCC, aux démarches de la branche – CPNEF-SV- en la matière), et ce que pourrait par ailleurs apporter, pour la continuité et la

pérennisation des entreprises et pour un meilleur partage des expériences, le renforcement de la visibilité des arts et de la culture au sein des chambres consulaires, certains allant jusqu'à préconiser la création de chambres des métiers des arts et de la culture.

B - Conditions d'emploi, professionnalisation de l'entrée dans les métiers, sécurisation des parcours

Le groupe a retenu les pistes suivantes :

- Mener une réflexion sur le développement de la responsabilité des employeurs dans la formation initiale, puis dans la phase d'entrée dans les métiers et dans la formation tout au long de la vie : accroissement du recours à l'alternance dans ces situations, notamment sous la forme des contrats de professionnalisation, développement des groupements d'employeurs à cette fin.

- Faire en sorte que tout diplôme menant aux professions du spectacle prenne en compte la connaissance de l'environnement professionnel, de la gestion de la carrière et d'une langue vivante étrangère.

- Attirer l'attention sur l'absence de régulation de l'offre de formation universitaire dans le domaine du spectacle vivant, au plan qualitatif et quantitatif, notamment pour les formations en management culturel.

- Inscrire rapidement à l'ordre du jour du parlement un projet de loi clarifiant la frontière amateurs/professionnels, sécurisant et délimitant le cadre dans lequel la pratique amateur peut être exposée, y compris mais à certaines conditions dans un cadre lucratif.

- Poursuivre l'élaboration de l'ADEC spectacle vivant, en faire un véritable outil de mise en cohérence et de lisibilité des démarches de professionnalisation et de sécurisation des parcours professionnels engagées, au plan national et au plan régional.

- Mener une réflexion complémentaire sur la transférabilité des droits : transférabilité au sein des branches professionnelles du spectacle, entre ces branches et la fonction publique, voire au niveau européen, dans l'esprit de la proposition de Claire Gibault d'un registre professionnel européen.

- Développer la permanence artistique qui toutefois, compte tenu des spécificités du secteur, de la mobilité intrinsèque à l'emploi artistique, ne peut être la réponse unique, adapter les outils de gestion et de pilotage des structures subventionnées,

notamment en révisant les ratios utilisés afin de prendre en compte le caractère propre des emplois permanents d'artistes, y compris pour les établissements publics.

- Mener une réflexion sur l'usage des contrats de cession et ses conséquences sur l'emploi.

- Réintroduire des passerelles entre régime général et régime des annexes afin de prendre en compte la pluriactivité que certains artistes ou techniciens développent notamment dans l'optique de la diversification et de la sécurisation de leur parcours professionnel.

- Clarifier au plan juridique les possibilités de cumuls d'emploi publics, qui doivent toutefois parallèlement donner lieu à une réflexion au sein de la branche afin d'en «moraliser» l'usage.

- Mieux faire connaître les droits des auteurs, clarifier les contrats qui leur sont applicables, leurs droits à formation continue.

C - Lieux de dialogue

- Mettre en place un ou des groupes de travail du CNPS, instances de travail thématiques, pour poursuivre la réflexion sur les thèmes identifiés dans le cadre du groupe IV, clarifier l'articulation CNPS/CSMA.

- Faire des COREPS les lieux du dialogue en régions entre Etat, collectivités territoriales et partenaires sociaux sur toutes les questions de formation et d'emploi, en leur fixant des objectifs plus précis et plus opérationnels, en précisant leur composition et leur fonctionnement, en clarifiant leur positionnement par rapport aux concertations territoriales musiques actuelles, en veillant à la présence en leur sein des collectivités territoriales au niveau de responsabilité approprié, en y associant CNFPT et centres de gestion de la

fonction publique territoriale. Confirmer l'hypothèse que les COREPS (ou un groupe de travail COREPS) constituent les comités de pilotage régionaux des ADEC régionaux.

Le groupe IV a identifié des pistes de travail susceptibles de conduire à des évolutions significatives pour la professionnalisation du secteur. Leur mise en oeuvre ne peut toutefois se concevoir sans un maintien des financements publics et une recherche de nouvelles sources de financement sur lesquels d'autres groupes de travail ont pu avancer des hypothèses que le groupe IV intègre dans le contexte général de sa réflexion, en tant qu'ils sont indispensables à une politique culturelle qui intègre réellement l'emploi artistique et la sécurisation des parcours professionnels.

Les collectivités territoriales n'ont en définitive participé qu'au groupe n° 1 (la place du service public de la culture, de l'artiste et de la création dans les politiques publiques d'aujourd'hui). Engagé dans une position qui refuse, et on les comprend bien, le désengagement de l'Etat au travers de la RGPP, leur absence des autres groupes de travail, n'aura pas permis de questionner les politiques culturelles des collectivités territoriales. Pour nous, tout en dénonçant avec fermeté la RGPP et en revendiquant une loi de programmation afin de permettre l'augmentation de l'intervention de l'Etat nous avons multiplié les appels du pied aux collectivités publiques pour qu'ensemble nous élaborions orientations et propositions.

Comme en attestent les préconisations du groupe IV un certain nombre d'axes structurants ont pu être affirmés dans le rapport d'étape.

Nous mettrons tout en oeuvre pour que les Entretiens de Valois débouchent sur l'élaboration d'un projet de loi d'orientation et de programmation.

Demande d'adhésion

Nom et prénom : _____

Adresse : _____

Code postal et ville : _____

Profession : _____

A renvoyer au SNAM CGT - 14-16 rue des Lilas - 75019 Paris

Le SNAM-CGT a signé la Convention collective de l'édition phonographique

Fidèle à ses engagements, le SNAM-CGT défend et agit pour les droits des artistes interprètes de la musique. C'est dans cet esprit, après près de six ans de négociations, que le SNAM-CGT a donc signé le lundi 30 juin 2008 la Convention collective de l'édition phonographique. Ce n'est pas une signature en catimini, elle correspond bien pour nous à la validation d'un accord collectif équilibré qui va permettre aux artistes musiciens d'exercer leurs droits exclusifs et d'en tirer des rémunérations.

■ La convention collective

Les syndicats ne délivrent pas des autorisations au nom des artistes interprètes.

La convention collective de l'édition phonographique encadre les conditions dans lesquelles l'artiste interprète de la musique négocie son contrat avec le producteur de phonogrammes. Il prévoit notamment les conditions dans lesquelles les producteurs sont susceptibles de se voir délivrer des autorisations au sens de l'article L. 212-3 du code de la propriété intellectuelle par le truchement de clauses du contrat de travail.

La signature de la convention collective n'aurait pas pour effet d'autoriser les producteurs de phonogrammes. La décision d'autoriser est du ressort de l'artiste interprète lui-même. La convention collective est respectueuse du caractère individuel et personnel des droits des artistes interprètes.

Il est donc parfaitement fallacieux de prétendre comme l'a fait la SPEDIDAM que la convention collective permettrait aux syndicats de délivrer des autorisations au nom des artistes interprètes, selon l'article L. 212-3 du code de la propriété intellectuelle.

En aucun cas le SNAM-CGT, par la négociation et sa signature de la convention collective, ne donne, au nom des artistes interprètes, les autorisations d'exploiter, ni n'organise la cession globale des droits, bien au contraire.

La reconnaissance de l'artiste interprète comme salarié du producteur de phonogrammes n'implique pas une cession de ses droits à ce dernier.

En énonçant que "(...) l'existence d'un contrat de travail n'emport[e] pas dérogation à la jouissance des droits de propriété intellectuelle, l'autorisation de l'artiste interprète est exigée pour chaque mode d'exploitation de sa prestation", la convention collective reprend l'attendu de principe d'un arrêt du 6 mars 2001 de la Cour de cassation relatif au droit d'autoriser des artistes interprètes rendu à la suite d'une action entreprise par la SPEDIDAM et le SNAM.

C'est le SNAM-CGT qui a imposé l'inclusion de cette règle dégagée par la Cour de cassation dans le texte de la convention.

C'est un acquis considérable de la négociation car les producteurs de phonogrammes ont longtemps défendu la thèse selon laquelle la conclusion du contrat de travail valait cession des droits à l'employeur.

■ La convention collective n'impose pas que l'artiste cède tous ses droits au producteur de phonogrammes.

La convention prévoit que "les stipulations du contrat de travail ayant pour objet d'autoriser le producteur de phonogrammes à fixer et exploiter la prestation de l'artiste interprète valent autorisation écrite préalable (...) à la condition que celles-ci déterminent par écrit avec précision le domaine de l'autorisation quant à sa destination, quant à son territoire et quant à sa durée. Le contrat de travail détermine, en outre, les modalités et conditions de la rémunération due à l'artiste interprète au titre de chaque mode d'exploitation de la fixation de sa prestation qu'il a consenti à autoriser (...)"

La convention n'impose donc, en aucune manière, des autorisations correspondant à des utilisations multiples et l'artiste interprète de la musique peut, s'il le souhaite, limiter son autorisation à une utilisation donnée.

■ La convention collective n'affecte pas les droits à rémunération attachés aux licences légales.

Les droits que le code de la propriété intellectuelle reconnaît aux artistes interprètes sont les droits moraux et les droits patrimoniaux, ces derniers comprenant les droits exclusifs (c'est-à-dire le droit d'autoriser prévu par l'article L. 212-3 du code de la propriété intellectuelle) et les droits à

rémunérations attachés aux licences légales (droits à rémunération équitable et droits à rémunération pour copie privée).

La convention collective ne traite que des droits exclusifs en fixant le cadre dans lequel les producteurs peuvent valablement acquérir une autorisation de l'artiste interprète et en déterminant les rémunérations minima correspondant aux autorisations que l'artiste interprète est susceptible de délivrer.

La convention collective prévoit expressément que celle-ci ne peut porter atteinte au domaine des licences légales tel que défini par le droit positif.

■ En aucun cas la convention collective ne ferait basculer des actes d'exploitation couverts par les licences légales au profit des producteurs de phonogrammes.

Plus de 95 % des droits perçus par la SPEDIDAM le sont au titre de la copie privée et de la rémunération équitable. C'est bien l'absence de rémunération des droits exclusifs qui a poussé le SNAM à négocier l'ensemble de la convention collective. Les perceptions de la SPEDIDAM ne peuvent donc pas être touchées par la signature et la mise en œuvre de la dite convention, contrairement aux fausses affirmations qui circulent actuellement sur le net.

Les sommes que la loi impose à la SPEDIDAM d'affecter à des actions de création, de diffusion du spectacle vivant et de formation d'artistes ne visent que les sommes qu'elle perçoit au titre des licences légales (25 % de la copie privée et une part de la rémunération équitable).

La convention collective ne remet donc pas en cause les sommes affectées à la division culturelle de la SPEDIDAM.

■ Sur les rémunérations : des minima de rémunération conventionnels

La convention collective fixe des minima de rémunération auxquels il ne pourra être dérogé que plus favorablement, pour le cachet de base et la rémunération des autorisations d'exploiter susceptibles d'être délivrées. Ces minima permettront de juguler la tendance à la stagnation voire à la baisse des salaires observée dans le secteur depuis plusieurs années.

■ Une rémunération supplémentaire pour la vente de musique en ligne

La convention collective prend en compte l'essor de la vente de musique en ligne par l'augmentation du cachet de base anciennement dévolu à la seule vente des exemplaires physiques.

L'accord de 1969 prévoyait, en effet, que la rémunération pour l'enregistrement, la fixation,

comprenait une rémunération forfaitaire pour la vente du phonogramme du commerce. Si l'artiste musicien était donc rémunéré en salaires pour la vente, les producteurs, les éditeurs, la SACEM pour les auteurs et compositeurs, et les artistes principaux touchaient des rémunérations sous forme de royalties.

Le SNAM-CGT a obtenu dans la convention collective une augmentation de 30 % du cachet de base pour prendre en compte la vente en ligne (il est donc totalement faux de dire que les artistes musiciens ne percevraient rien, à ce titre, si la convention collective entrerait en vigueur).

■ Une rémunération proportionnelle aux résultats d'exploitation

Par ailleurs, alors que les musiciens non principaux ne perçoivent aujourd'hui qu'une rémunération forfaitaire et définitive lors du contrat d'engagement, la convention collective prévoit, outre des rémunérations forfaitaires, une rémunération proportionnelle aux résultats d'exploitation versée régulièrement pendant toute la durée de l'exploitation autorisée ainsi qu'un intéressement de 1 % aux bénéfices réalisés par les producteurs de phonogrammes.

■ Un protocole additionnel sur l'exploitation du fond de catalogue

La convention collective va couvrir l'ensemble des enregistrements après la date de son extension. Afin de couvrir le passé, c'est-à-dire l'utilisation du fond de catalogue, la convention collective intègre un protocole additionnel. Ce protocole ne déroge, en aucun cas, au droit d'autoriser. Les artistes musiciens concernés par ces enregistrements devront être contactés par les producteurs afin de confirmer leur autorisation par leur signature pour de nouvelles utilisations. Une rémunération de l'ensemble de ces autorisations en vue de nouvelles utilisations sera versée aux artistes musiciens ayant autorisé cette exploitation.

Un quitus sera envoyé à chaque artiste musicien concerné pour qu'il confirme son autorisation. Au travers de la signature de ce quitus l'artiste musicien exprimera son consentement à autoriser l'utilisation de l'enregistrement auquel il a participé sous d'autres formes que les phonogrammes du commerce.

Nous nous félicitons de la signature de la convention. Au lendemain de cette signature, il nous reste à négocier les annexes avec les sociétés civiles de producteurs et d'artistes afin de permettre à la convention collective de fonctionner. Nous reviendrons dans le détail sur les modifications et les tarifs applicables que cette convention entraîne. Un Guide d'utilisation est en cours de rédaction par les services des Ministères de la culture et du travail.

L'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé a été signé

1. Des avancées qualitatives

Cet accord conclu après un an et demi de négociations comporte un certain nombre d'avancées qualitatives pour la défense de l'emploi permanent, l'encadrement du recours au CDD dit d'usage et les droits des salariés. Alors que les conventions collectives (télédiffusion, production audiovisuelle et prestataires techniques) conclues et étendues ou en voie de l'être permettent de couvrir tous les emplois par des CDD dit d'usage, l'accord interbranche reprend un certain nombre de règles dégagées récemment par les juges européen et français à propos de l'application de la directive communautaire sur le CDD. Ainsi, notamment, l'accord impose que figurent au contrat *"les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi"* qui sont désormais exigés pour recourir au CDD dit d'usage.

L'apport de ces dispositions conventionnelles est indéniable même si la Chambre sociale de la Cour de cassation a d'ores et déjà dégagé la règle selon laquelle, à défaut de tels éléments justificatifs, le salarié peut obtenir la requalification de son contrat en CDI (Cass. soc. 23 janvier 2008 n° 06-44197 et n° 06-43040).

Outre leur vertu pédagogique, elles devraient, en principe, inciter les employeurs à être particulièrement attentifs aux conditions dans lesquelles ils recourent au CDD dit d'usage et à la manière de rédiger les contrats de travail. A cet égard, il convient d'avoir à l'esprit la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) selon laquelle l'existence de *"circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée"* susceptibles de justifier des CDD successifs peut découler, notamment, de *"la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles de tels contrats ont été conclus et des caractéristiques inhérentes à celles-ci"*.

Par ailleurs, en dotant le critère des *"éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi"* de la valeur d'une norme conventionnelle, les partenaires sociaux ouvrent la voie à la sanction de son inexécution, soit dans le cadre d'une action intentée par des salariés sur le fondement de l'article L. 2262-12 du code du travail (anciennement article L. 135-6), soit d'une action d'un syndicat sur le fondement de l'article L. 2262-11 (anciennement article L. 135-5) ou de l'article L. 2262-9 (anciennement article L. 135-4, alinéa 1er).

Cet accord conclu, il nous faut maintenant le mettre en oeuvre sur le terrain pour que l'on puisse en mesurer toute sa portée. Mais d'ores et déjà, cet accord a eu des conséquences. Ainsi, dans le cadre de la négociation de l'annexe Cabarets de la Convention collective du spectacle vivant privé, les danseuses et danseurs de revue vont devoir être engagés en CDI et la discussion s'ouvre pour les musiciens qui participent au spectacle sur plusieurs revues.

Il est clair qu'afin de permettre à cet accord de jouer pleinement son rôle il va falloir préciser dans chaque convention collective l'existence et le contenu de CDI pour les musiciens.

Enfin, il va falloir donner corps aux droits collectifs transférables et garantis collectivement.

2. Les principales dispositions de l'accord

En préambule de cet accord figure le constat partagé sur la situation du spectacle vivant que nous avons publié en juin 2007 dans le n° 22 de Snam.infos.

Voici un certain nombre d'éléments importants du présent accord :

Article I – Champ d'application

Le présent accord et les annexes sont applicables aux entreprises de spectacles vivants des secteurs privé et public tels que définis par l'Accord interbranche du spectacle vivant portant définition commune des champs d'application des conventions collectives des secteurs privé et public du 22 mars 2005, étendu par arrêté du 5 juin 2007.

Article II – Le contrat à durée indéterminée

Les organisations d'employeurs représentatives dans le champ des conventions collectives du spectacle vivant et les organisations syndicales représentatives au plan national conviennent que la part la plus importante possible du volume d'emploi sera affectée à des emplois permanents favorisant ainsi la continuité, la cohérence de l'action, l'efficacité, contribuant ainsi à l'amélioration des conditions de vie et de travail.

11.3.1 - Conclusion du 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.1242-1 du code du travail (D.121.2 du code du travail ancien).

Dans le cadre de l'activité principale de l'entreprise, 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.1242-1 du code du travail (D.121.2 du code du travail ancien), 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.1242-1 et suivants du code du travail (L.122-1 et suivants du code du travail ancien).

Il est rappelé que «l'usage constant» s'analyse en un usage «régulier», mais non obligatoirement permanent ou exclusif de tout autre. En conséquence, il est admis qu'au sein d'une même branche ou d'une même entreprise certains emplois pourvus en contrat à durée indéterminée de droit commun (CDI) ou en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) puissent également l'être en CDD dit d'usage, sous réserve des dispositions du présent accord et de ses annexes.

Les fonctions artistiques et techniques liées à la création, la production, l'exploitation et la diffusion d'un spectacle vivant sont des fonctions pour lesquelles le CDD dit d'usage est autorisé, dès lors que le contrat définit les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. (...)

Le CDD dit d'usage conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, comporte impérativement les mentions suivantes :

- La nature du contrat : «contrat à durée déterminée d'usage en application de l'Article L.1242-2 3° du code du travail» ;
- L'identité des parties ;
- L'objet du recours au CDD dit d'usage ;
- **Les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;**
- La date de début du contrat et sa durée minimale dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à terme certain ;
- L'existence et la durée de la période d'essai s'il y a lieu ;
- Le titre de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ainsi que sa position dans la classification de la convention collective applicable ;
- Le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;
- La durée du travail applicable au salarié telle que définie dans les conventions collectives ;
- S'il y a lieu, le contrat de travail, ou un avenant, préciseront les modalités de fonctionnement de la modulation du temps de travail ;
- Le salaire de base applicable ;

- La mention de la convention collective applicable, d'un éventuel accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié ;

- Les références d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse des congés spectacles ;

- Les références des organismes de protection sociale ;

- Le lieu de dépôt de la déclaration unique d'embauche.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant notifié par écrit et contresigné par les parties.

Article IV.1 : Transformation du CDD dit d'usage en contrat à durée indéterminée

Sur la base des contrats exécutés à partir du 1er janvier suivant l'extension des conventions collectives du spectacle vivant public et privé :

- Lorsqu'un même salarié employé régulièrement sous CDD dit d'usage sur le même emploi aura effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 75% de la durée annuelle de travail (en référence au nombre d'heures équivalent temps plein défini dans chaque convention collective) constaté sur deux années consécutives l'employeur devra proposer un contrat à durée indéterminée (soit un CDI de droit commun à temps complet) dans les conditions précisées ci-après. Les éventuelles dérogations pour les spectacles exploités sur une longue durée seront traitées dans les conventions collectives.

- Lorsque la succession de CDD sur un même poste pour le même objet, contractée par différents salariés, a pour effet d'atteindre l'équivalent de 100 % sur 24 mois d'un poste équivalent à temps complet, ce poste devra être couvert par un CDI à temps complet.

La proposition d'un CDI de droit commun à temps complet en application du premier alinéa de cet article doit être faite par l'employeur dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Article VII – Sécurisation des parcours professionnels

Les organisations d'employeurs représentatives dans le champ des conventions collectives du spectacle vivant et les organisations syndicales représentatives au plan national veulent tout mettre en oeuvre pour valoriser le travail et son contenu, et pour ce faire, favoriseront la reconnaissance aux salariés des droits individuels, transférables, garantis collectivement par voie conventionnelle, prenant en compte la carrière dans la branche, la validation des acquis d'expérience, la qualification et la formation professionnelle afin de mettre en oeuvre une véritable sécurisation des parcours professionnels.

Bars, cafés cultures

Les dispositions adoptées à Nantes en janvier mises en œuvre

Dans le numéro 24 de Snam.infos nous faisons état des premières Rencontres nationales des cafés cultures (16 et 17 janvier 2008 – Nantes). Les propositions faites par le SNAM avaient été reprises. Une expérimentation a été lancée en Pays-de-la-Loire et aujourd'hui en Aquitaine. Le 10 juin 2008 une réunion nationale a eu lieu à la DMDTS pour adopter une méthode de travail concernant la mise en place d'une plateforme nationale de négociation portant sur les cafés cultures.

Le champ d'intervention du dispositif bars concerne les bars (cafés cultures) dès lors qu'ils sont des établissements à but lucratif relevant du champ de la convention collective de l'hôtellerie restauration et disposant d'une offre artistique. Ces établissements ont de petites jauges (moins de 200 places).

En présence de la DMDTS nous avons validé la méthode. La coordination sera assurée par le RAMA et par le POLE (pôle régional des musiques actuelles régions Aquitaine et Pays-de-la-Loire). Les participants (DMDTS, Conseils régionaux des Pays de Loire et d'Aquitaine, Culture Bar-Bars, UMIH – Fédération patronale de l'industrie hôtelière – le RAMA, le POLE et le SNAM-CGT) ont décidé, tout d'abord, d'engager une démarche commune en direction du Ministère de l'intérieur afin d'interpréter les textes applicables aux bars avec souplesse durant la mise en place du dispositif afin d'éviter la poursuite des fermetures administratives de bars qui affaiblirait, bien évidemment, la portée de la mise en œuvre des dispositions que nous négocions.

Trois groupes de travail ont été mis en place :

- Groupe de travail juridique : il abordera les thèmes suivants : dispositions et législation sur le bruit, licences d'entrepreneurs de spectacles, formation et normes de sécurité, classification comme «entreprises culturelles» ;
- Groupe de travail sur les pratiques artistiques : il abordera la question de la pratique professionnelle, des rémunérations, des clauses conventionnelles applicables, ainsi que l'encadrement des pratiques amateurs ;
- Groupe de travail financement : il s'attaquera à la mise en place d'une fondation des brasseurs, fabricants et distributeurs de boissons, des aides publiques à l'emploi artistique, enfin des interventions publiques en matière d'infrastructure (insonorisation, sécurité, équipement...).

Ces groupes de travail ont prévu de se réunir deux fois en septembre et en octobre.

En fonction des travaux abordés le Ministère de la culture devra veiller à informer et à travailler en liaison avec les Ministères de l'intérieur, de l'environnement, de la santé et du travail. Selon les réunions et en fonction des champs de compétence certains ministères seront invités à participer aux groupes de travail.

Par ailleurs, des invitations seront envoyées aux représentants des organisations de collectivités locales (association des Villes de France, association des Régions de France, association des Départements...).

Certaines structures du secteur ayant demandé à participer à ces travaux nous avons prévu d'organiser régulièrement des plénières où elles seront invitées (AGISON, SMA, IRMA...).

Le SNAM-CGT se félicite de la mise en œuvre du dispositif concernant les bars et de la confirmation de la prise en compte de nos propositions. Ce secteur peut, dans les prochaines années, totalement se structurer et redevenir un bassin d'emplois important.

Journée mondiale d'action «pour le travail décent»

A l'appel de la Confédération syndicale internationale (confédération réunissant la quasi-totalité des syndicats dans le monde) aura lieu le 7 octobre prochain à Paris place du Trocadéro à 17 heures un rassemblement concert

- témoignages – pour le travail décent.

Ce rassemblement est organisé par la CGT, la CFDT, FO, la CFTC et l'UNSA avec le soutien de la CES. Le concert réunira Cali, Idir, Manu Dibango, un groupe anglais, un groupe de jazz norvégien et une formation hongroise.

Cette question est au cœur de la problématique qui pourrait permettre d'inverser la spirale de la pauvreté grandissante pour la majorité de la population dans le monde (Afrique, Asie, Amérique latine mais aussi, à une moindre mesure, dans les pays riches – 30 millions de travailleurs pauvres en Europe) et de l'accélération des délocalisations et du dumping social dans les pays occidentaux.

Alors que 70 % des travailleurs dans le monde n'ont aucun contrat de travail, aucune protection sociale ni garantie d'emploi, sont en «travail informel», que 50 % de la population dispose de moins de 2 dollars par jour pour vivre, et que la précarité de l'emploi se développe à grande vitesse pour les autres, il est de la responsabilité première du syndicalisme de s'unir et d'agir aux niveaux nationaux, européen et mondial pour exiger des gouvernements et des entreprises l'application partout :

- des droits sociaux fondamentaux adoptés à l'OIT en 1998 (droit d'organisation syndicale et de négociations collectives, interdiction de toutes discriminations, du travail des enfants, du travail forcé) et que les Etats doivent faire appliquer ;

- d'emplois durables, assortis de garanties de protection sociale, de niveaux de salaires décents, de conditions de travail respectant la santé et la dignité des individus.

Pour la France cette initiative, qui se déroulera durant la présidence par notre pays de l'UE, prendra un caractère européen et mondial avec l'appui direct et le témoignage de la CES et de la CSI (John Monks et Guy Ryder participeront à l'initiative parisienne).

En dépit de l'essor économique mondial, la majeure partie de la population dans le monde entier ne voit pas d'amélioration de son niveau de vie. Outre un chômage déclaré significatif, de nombreuses personnes sont sous-employées ou ne perçoivent pas de rémunération pour le travail qu'elles ont réalisé. La moitié de la main-d'œuvre dans le monde gagne moins de 2 USD par jour. 12,3 millions d'hommes et de femmes travaillent dans des conditions d'esclavage. 200 millions d'enfants âgés de moins de 15 ans travaillent au lieu d'aller à l'école. 2,2 millions de personnes meurent chaque année d'accidents du travail et de maladies professionnelles. La population dans les pays développés et en développement travaille plus pour un salaire inférieur, et de plus en plus de personnes – principalement des femmes – sont contraintes de gagner leur vie dans la dénommée économie informelle, sans aucune protection sociale ni droits et en acceptant des emplois précaires. Entre-temps, les entreprises recourent à la menace de sous-traitance en vue de réduire les salaires et de bafouer les droits âprement acquis, tels que le droit à la négociation collective et le droit de grève. Les syndicalistes qui luttent contre ces tendances sont licenciés, menacés, emprisonnés, voire assassinés.

Le travail décent est dès lors une question plutôt évidente pour les pays en développement. Toutefois, même les pays industrialisés ont des problèmes à résoudre, tels que l'économie informelle, les migrants et la traite des êtres humains, les droits syndicaux, la syndicalisation et le rôle des multinationales.

Conventions collectives du spectacle vivant

Les conventions collectives du spectacle vivant ne sont toujours pas conclues. Si, pour celle du spectacle vivant subventionné, le calendrier de négociation prévoit une signature fin octobre, pour celle du privé le retard est considérable.

Convention collective du spectacle vivant subventionné

La négociation bute aujourd'hui sur les titres artistes interprètes, les rémunérations et sur les techniciens intermittents. Pour ce qui est du titre XV concernant les artistes musiciens les désaccords sont encore très nombreux.

La volonté de certaines organisations d'employeurs et, tout particulièrement, de la PROFEVIS (ensembles baroques) de «tirer» les clauses conventionnelles vers le bas se confirme jour après jour. La PROFEVIS a déclaré dans le cadre de la négociation qu'elle n'appliquait pas l'actuelle convention.

Pour le SNAM l'organisation du travail et les rémunérations doivent être de même nature pour l'ensemble des formations dites, dans la convention, à nomenclature. Cette notion ne peut se concevoir que comme applicable à des ensembles de musiciens dont les missions et les projets artistiques les amènent à interpréter des œuvres qui prévoient une nomenclature d'emploi des musiciens. L'organisation du travail qui en dépend comprend des séries de représentations préparées par des séries de répétitions. Le SNAM compte préciser ces notions dans le titre XV. Cela concernerait les ensembles permanents composés de musiciens permanents dont l'activité est à temps complet (SYNOLYR), les ensembles, dits à la saison, dont l'activité est à temps partiel et des ensembles - les plus importants - de la PROFEVIS.

Cette logique conventionnelle a des conséquences évidentes sur la politique contractuelle, l'organisation du travail et les rémunérations.

Si les positions avec le SYNOLYR se rapprochent et, objectivement, un accord est en vue, il va en être totalement différemment avec la PROFEVIS. L'intérêt des musiciens c'est que l'ensemble des organisations syndicales de salariés se retrouvent sur ces propositions et tiennent bon face aux employeurs.

Par ailleurs, les débats avec le SYNOLYR nous amèneront dans les prochains jours à définir la courbe de carrière applicable aux musiciens permanents, les conditions des tournées, déplacements et résidences.

Un accord ne semble possible dans ce champ conventionnel que si les organisations d'employeurs refusent de défendre les positions extrêmes, anti-sociales de la PROFEVIS.

Convention collective du spectacle vivant privé

Les employeurs, pour tenter de rattraper le retard, nous proposent de signer le corps commun aujourd'hui et de continuer de travailler aux annexes.

Sur le corps commun

L'état actuel de sa rédaction ne peut nous satisfaire. Il représente un recul notamment avec ce que nous avons négocié et signé dans la convention collective chanson, variétés, jazz. Pour nous, il ne peut y avoir de signature sans la mise en œuvre d'un véritable FCAP, d'un comité d'entreprise de branche (telle que l'AGEDASC) et d'un CHSCT de branche.

Par ailleurs, les dispositions pour encadrer le droit syndical et le droit de représentation des salariés ne tiennent pas compte de la nature des entreprises composées, dans leur très grande majorité, de salariés intermittents.

Les annexes

- l'annexe «Théâtres» devrait reprendre les dispositions de la convention collective du théâtre privé ;
- l'annexe «Musique» devrait se baser sur la convention collective chanson variétés jazz, et ce, malgré l'opposition du SNES ;
- l'annexe «Cabarets» est en cours de finalisation et va enfin prévoir des dispositions pour les artistes interprètes engagés en CDI ;
- l'annexe «Bals» est finalisée ;
- l'annexe «Cirques» continue d'être négociée ;
- l'annexe «Tournées» qui devrait s'inspirer de la convention collective du SNES devra être revue et corrigée.

On le voit, l'issue de cette négociation reste pour le moins incertaine. Pour autant, l'architecture de la convention est aujourd'hui établie et elle va, de fait, structurer les prochaines négociations.

Quand le GUSO perd les pédales

Depuis plusieurs années, et surtout depuis 2003 et les mobilisations sur l'assurance chômage des intermittents du spectacle, le GUSO (Guichet Unique du Spectacle Occasionnel) et les ASSEDIC procèdent à de nombreux contrôles dans le secteur du spectacle.

Le SNAM n'est pas opposé aux contrôles car il est absolument nécessaire de lutter contre les dérives que nous constatons régulièrement. Le principal problème est que les contrôles n'aboutissent jamais qu'à un seul type de pénalités : la remise en cause des droits des salariés. Jamais un seul employeur n'a été inquiété pour avoir déclaré abusivement des périodes de travail comme relevant du spectacle alors qu'il s'agissait d'un autre type d'activité (arts plastiques, enseignement, foires et salons...). Cela tient à une bonne raison : aucune pénalité pour ce type d'abus des employeurs n'est prévue par la réglementation. La loi est donc bien faite... pour les

employeurs qui abusent. En parallèle, les exemples ne manquent pas de salariés lourdement pénalisés.

En voici un exemple tout récent : pris dans son élan de requalification à tout va, le Centre national cinéma spectacle - dont relève le GUSO - vient de commettre une bévue : à force de rechercher des manifestations où des techniciens seraient déclarés à tort comme intervenant sur du spectacle, ils en arrivent à requalifier l'activité d'un musicien comme ne relevant pas du spectacle vivant au motif qu'il s'agissait d'une manifestation sans artiste (!). L'indication "profession : musicien" ne serait-elle pas

suffisante pour faire présumer que de la musique a été jouée lors de la manifestation ? Si, en outre, un contrôle a réellement été opéré par le CNCS, celui-ci aurait du aboutir à éclaircir la situation plutôt qu'à une décision manifestement hâtive et mal fondée.

L'intervention d'un militant du syndicat local (Pays-de-la-Loire) a certes suffi à faire corriger l'erreur. Pour combien de cas où nous ne sommes pas saisis par les musiciens et où nous ne pouvons donc pas intervenir ? L'exemple remontera officiellement au Comité de pilotage du GUSO par l'intermédiaire du SNAM. Si d'autres exemples sont à signaler, merci de les communiquer au SNAM.

Les "baluchards" du Maine-et-Loire se rebiffent !

Le Syndicat des artistes musiciens des Pays-de-la-Loire assiste actuellement plusieurs salariés dans des procédures distinctes contre des organisateurs de bals qui les ont employés sans les déclarer.

Dans le premier cas, un chef d'orchestre a recruté une chanteuse à qui, au fil des semaines et des engagements successifs, il demandait toujours de patienter encore un peu plus avant d'obtenir ses feuillets GUSO. Ledit chef d'orchestre, dont les pratiques confinent à l'escroquerie, lui a finalement fourni après quelques temps plusieurs documents qui s'avéraient être des faux grossiers fabriqués avec une paire de ciseaux et un photocopieur. Bien sûr aucune cotisation n'était versée et le GUSO a eu tôt fait de refuser les feuillets. Dans cette affaire la chanteuse a attaqué directement son chef d'orchestre qui est la seule personne avec laquelle elle n'ait jamais eu de contacts. Si les

organisateurs des bals sont finalement identifiés en cours de procédure, l'artiste - et le syndicat - demanderont qu'ils soient condamnés solidairement aux lourdes condamnations demandées devant le conseil de prud'hommes.

Dans une autre affaire, qui concerne aussi un orchestre du Maine-et-Loire, un batteur a travaillé plusieurs mois pour un orchestre dont les feuillets GUSO n'arrivaient, eux non plus, jamais. Déjà sept organisateurs ont été convoqués devant le conseil de prud'hommes où, là aussi, les condamnations demandées sont lourdes, notamment parce que l'indemnité à percevoir pour un salarié employé sans avoir été déclaré est fixé à 6 mois de salaire

par le Code du travail.

On trouve dans ces affaires tous les détails sordides des petits arrangements entre amis que passent certains chefs d'orchestre véreux et des dirigeants de comités des fêtes soucieux de gérer leurs affaires au mieux en faisant le maximum d'économies sur les cotisations sociales. Ainsi, un chef d'orchestre qui ne souhaitait pas faire apparaître ses revenus dissimulés au fisc faisait encaisser ses chèques par son aïeul âgé de plus de 80 ans. Ca va faire des complications au moment où tout devra enfin être régularisé du côté du GUSO...

Le SNAM tiendra ses lecteurs informés de l'aboutissement de ces différentes procédures.

Congrès de la FIM

Le 19ème Congrès de la Fédération internationale des musiciens aura lieu en Afrique du Sud à Johannesburg du 1er au 3 octobre 2008. Dans le cadre de la préparation de ce Congrès nous vous présentons les sept motions que le SNAM entend défendre.

■ Ressources publiques, création artistique et emploi des musiciens

Il y a près de 30 ans, les Etats membres de l'UNESCO adoptaient la Recommandation relative au statut de l'artiste. Il s'agissait de soutenir la création artistique, de favoriser les conditions d'emploi des artistes - notamment les musiciens - et en particulier de leur garantir une véritable protection sociale.

Préoccupée par la diminution des ressources publiques consacrées à la création artistique et par les limitations à la liberté de créer et de diffuser qui en découlent, la Fédération internationale des musiciens s'engage à prendre les initiatives nécessaires pour que les Etats renforcent leur soutien financier à la création artistique et musicale.

La FIM fait siennes les déclarations de l'UNESCO engageant chaque pays à consacrer 1 % au moins du montant global annuel des ressources publiques aux activités de création, d'expression et de diffusion artistiques.

Cet engagement des Etats doit également viser à garantir aux musiciens, qu'ils soient salariés ou indépendants, la même protection sociale que celle qui est habituellement accordée aux autres catégories de travailleurs salariés ou indépendants.

■ Rôle des syndicats dans l'exercice des droits exclusifs

Les textes nationaux, européens et internationaux reconnaissent des droits exclusifs aux artistes interprètes en ce qui concerne certaines utilisations faites de leurs prestations enregistrées. Ces droits, liés à la personne de l'artiste interprète, sont par essence individuels.

Autant il est vrai que les syndicats ne peuvent délivrer à la place des artistes les autorisations liées à l'exploitation de leurs prestations, qui restent soumises à la décision individuelle de chaque artiste, autant les syndicats sont habilités, au titre de leur mission de défense des intérêts matériels et moraux de leurs membres, à déterminer le cadre général et les montants minima de rémunération qu'ils estiment appropriés à la délivrance de ces autorisations individuelles.

Vu le lien objectif qui existe entre droit du travail et propriété intellectuelle dans l'exercice quotidien du métier de musicien, la FIM favorisera des relations harmonieuses et complémentaires entre syndicats et sociétés de gestion afin d'assurer la défense des intérêts collectifs et individuels de toutes les catégories d'artistes interprètes.

■ Protection et promotion de la diversité des expressions culturelles

Le 20 octobre 2005, l'UNESCO adoptait la Convention pour la diversité culturelle. Cette convention est aujourd'hui ratifiée par de très nombreux Etats et, depuis le 28 février 2008, par l'Union européenne. En raison de son caractère peu contraignant, sa mise en œuvre pourrait se heurter aux dispositions internationales en matière de libre marché ou de concurrence. L'engagement des Etats à soutenir cette convention ne peut cohabiter avec les règles de libre concurrence étendues à la culture qui la videraient de son sens.

La FIM demandera que la Convention de l'UNESCO sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles soit mise en œuvre sans délai par les Etats qui l'ont ratifiée. Aucun argument tiré de la libre concurrence ou des règles du marché ne doit pouvoir s'opposer à la promotion de la diversité culturelle. C'est un enjeu décisif pour le renforcement du pilier culturel du développement durable comme pour la pérennité des exemptions à la clause de la Nation la plus favorisée à l'œuvre à l'OMC ou dans le cadre des accords de coopération internationale. Cette convention doit produire des effets concrets et devenir un instrument d'enrichissement du dialogue entre les Nations.

■ Union européenne - Sécurisation des parcours professionnels

Qu'ils soient salariés ou indépendants, qu'ils passent d'un statut social à un autre, les musiciens rencontrent les plus grandes difficultés à bénéficier d'une réelle protection sociale et à sécuriser leur parcours professionnel.

Malheureusement, les résolutions du Parlement européen sur la protection des artistes sont à ce jour restées lettre morte. Les dernières propositions visant à créer un passeport européen posent la question de la transférabilité des droits des musiciens entre différents contrats ou différentes prestations.

La FIM poursuivra sa réflexion sur le statut des artistes et les droits qui doivent leur être reconnus. Afin de sécuriser leur parcours professionnel, les instances internationales doivent garantir la prise en compte de tous les droits acquis dans le cadre de leurs contrats ou prestations effectués en tant que travailleur salarié ou indépendant, quel que soit le pays où la prestation a eu lieu. Les musiciens doivent pouvoir bénéficier de droits individuels, garantis collectivement, cumulables tout au long de leur vie et dans toutes les situations où ils exercent leur métier.

Ces droits individuels et transférables doivent comprendre : la Sécurité Sociale, les allocations chômage, la retraite, l'ancienneté, la qualification, la formation professionnelle et la propriété littéraire et artistique.

■ Visas pour les artistes

La Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles pose comme un de ses principes fondamentaux la solidarité et la coopération internationale.

Dans son article 16 (traitement préférentiel pour les pays en développement), il est indiqué : *«Les pays développés facilitent les échanges culturels avec les pays en développement en accordant, au moyen de cadres institutionnels et juridiques appropriés, un traitement préférentiel à leurs artistes et autres professionnels et praticiens de la culture, ainsi qu'à leurs biens et services culturels.»*

Les modalités souvent arbitraires et discriminatoires de délivrance de visas, fondées sur une mise en œuvre restrictive du contrôle de l'immigration, sont contraires à l'esprit et à la lettre de l'article 16 de cette Convention.

La FIM mettra tout en œuvre pour faciliter la délivrance de visas par les instances nationales aux artistes ressortissants de pays tiers, afin que soit respecté le principe de solidarité et de coopération internationale inscrit dans la convention.

■ Union européenne - Copie privée

Depuis plusieurs années, la FIM veille à ce que le développement des nouvelles technologies numériques, et notamment de l'internet, ne serve pas de prétexte à la Commission européenne pour réduire ou faire disparaître les systèmes de rémunération pour copie privée actuellement en place dans 22 des 27 pays membres de l'Union européenne.

La FIM travaillera activement à ce que les systèmes de rémunération des ayants droit au titre de l'exception pour copie privée soient préservés et étendus à l'ensemble des Etats membres de l'Union européenne. En effet, ces mécanismes qui ont fait leurs preuves respectent le nécessaire équilibre entre droits des créateurs, liberté du public et accès à la culture, tout en s'adaptant aux mutations technologiques. Cette harmonisation européenne est une nécessité, non seulement pour que les pratiques de copie privée, très largement répandues dans l'ensemble de l'Union, donnent lieu au paiement d'une rémunération aux ayants droit de tous les Etats membres, mais également afin d'éviter des distorsions de concurrence au sein du marché unique.

■ Union européenne - Défense du service d'intérêt général

Une partie importante des activités culturelles relève de missions dites de service public ou d'intérêt général. À ce jour, la Commission européenne qui s'est précipitée pour faire adopter une directive sur la prestation de service mettant en concurrence les peuples et les travailleurs, qu'ils soient salariés ou indépendants, refuse toujours de faire adopter une directive sur les services d'intérêt général.

La FIM revendique l'exclusion de la culture, de la création artistique des règles de libre concurrence du marché intérieur. Aux côtés des confédérations syndicales européennes, elle s'attachera à réclamer l'adoption d'une directive sur les services d'intérêt général.

Quand les conservatoires entrent en intercommunalité

On le sait, l'une des grandes mutations de la Fonction Publique Territoriale concerne l'orientation prise en faveur de l'intercommunalité. Ce n'est pas nouveau, mais en ce qui concerne les compétences culturelles, de nombreuses collectivités n'ont pas encore pris ce virage. Or, qu'il s'agisse de réunir deux grands établissements d'enseignement artistique spécialisé ou de créer une nouvelle structure intercommunale fédérant plusieurs conservatoires et écoles de musique, publiques ou associatives, la question reste identique pour les enseignants : que vont-ils gagner et perdre suite au transfert du personnel ?

Le sujet est d'autant plus vaste que les textes législatifs et réglementaires récents ne répondent ni aux questions d'environnement et d'orientation pédagogique, ni aux questions essentielles posées par les mises en réseau des conservatoires : quels locaux, pour quels cours, avec quels outils pédagogiques, pour quel projet d'établissement ?

Se greffe également la question des déplacements des enseignants, question de plus en plus présente dans les esprits au fur et à mesure que le prix du baril de pétrole grimpe. Un seul réflexe pour l'agent : demander systématiquement à utiliser les véhicules de service disponibles, avec prise en compte du temps de déplacement dans le temps de travail, comme cela se fait dans tous les autres cadres d'emploi, y compris au sein de filière culturelle (théâtres, musées, bibliothèques). Bon courage.

Question traitement (le salaire), pas d'inquiétude, l'intercommunalité ne modifie rien. C'est déjà ça. Rappelons néanmoins que la rémunération des fonctionnaires est composée du traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial, ainsi que des indemnités ou des primes instituées par un texte législatif ou réglementaire. Donc, le maintien du « régime indemnitaire » est plus incertain. Nombre de textes prévoient des dispositions favorables aux agents titulaires affectés dans des syndicats mixtes, qu'ils proviennent d'une structure communale indépendante ou d'une collectivité territoriale déjà membre d'un établissement public de coopération intercommunale. Encore faut-il que les agents soient informés préalablement des décisions prises en faveur de l'intercommunalité, et bien organisés. Dans ce contexte, l'adhésion à un syndicat dédié à l'enseignement artistique prend

tout son sens : quand on parle à un délégué syndical issu de la filière technique de négocier le pourcentage de la part variable de l'ISO versée aux responsables de départements, on lui parle chinois.

En ce qui concerne les agents contractuels, la situation n'est généralement pas confortable. Rien n'oblige le nouvel employeur à les embaucher de nouveau, mais ce n'est pas, dans la pratique, là où réside la principale difficulté. Avant le transfert, l'employeur souhaite que le passage à l'intercommunalité se fasse en douceur, et reconduit la situation existante. Par contre, la diminution d'heures n'est pas exclue, lors du passage, et surtout, une fois l'intercommunalité mise en place, le nouvel employeur peut se montrer beaucoup moins généreux, voire expéditif.

Globalement, les budgets consacrés à la masse salariale sont revus à la baisse lors du passage à l'intercommunalité. D'une façon ou d'une autre, les subventions régionales et départementales, perçues lors du passage à l'intercommunalité, ne profiteront ni aux usagers ni aux agents, mais aux collectivités employeurs.

En conclusion, si le passage à l'intercommunalité peut très bien profiter à quelques rares enseignants, qui verront leur situation personnelle s'améliorer, par exemple au niveau pédagogique, ou parce que leur régime indemnitaire sera plus favorable, il est probable qu'il n'en sera pas de même pour le reste du personnel, y compris administratif. Inéluctablement, certains agents perdront au change.

Faites passer le message : plus que jamais, l'union fait la force.

Gouvernement : des nouvelles du front

Le pouvoir d'achat, ce serait la priorité du gouvernement. Effet d'annonce avant tout, qu'en est-il concrètement dans les chiffres ? Nos salaires, l'une des composantes de ce pouvoir d'achat, font l'objet d'une large négociation. Pourtant des mesures sont déjà prises. Jugez plutôt.

A l'ordre du jour du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 2 juillet 2008, une proposition du gouvernement, pour remanier les grilles de rémunération de la catégorie C, avec des revalorisations à la clef. Derrière l'annonce alléchante, la réalité est que le 1er juillet, suite à la revalorisation du SMIC maintenant assujettie au coût de la vie, les salaires les plus bas de la fonction publique repassent sous le salaire minimum du secteur privé. Et pas qu'un peu, jugez plutôt ! Les 1er et 2ème échelons de l'échelle 3 et le 1er échelon des échelles 4 et 5 se retrouvent en dessous du SMIC. Pour rétablir le niveau, c'est presque 1 % d'augmentation qu'il faudrait proposer tout de suite.

Au lieu de ça, le gouvernement propose une indemnité dite de «garantie individuelle du pouvoir d'achat» (GIPA) qui n'est accessible qu'aux agents ayant atteint depuis 4 ans le sommet de leur grille

indiciaire. Tous les autres n'ont qu'à bien se tenir, vous n'avez donc rien perdu, circulez.

Plus sérieusement, quelle augmentation en 2008 ? Rien. Et en 2009 ? Vous aurez 0,5% en juillet 2009 et peut être 0,3% en octobre 2009. Et en 2010 et 2011 ? Vous aurez 0,5% le 1er juillet de chaque année, basta, et les yeux pour pleurer.

Le gouvernement annonce aussi une reconstruction des grilles des catégories A et B sur la période 2009-2011. Quand on voit ce qui s'est passé pour les C, il faut plutôt s'attendre à une reconstruction (comme il est effectivement dit), c'est-à-dire que tous les indices seront remaniés, sauf les indices de départ et de fin de grille qui eux ne changeront pas ou extrêmement peu. Notre pouvoir d'achat recule inexorablement, les chiffres sont hélas clairs.

Au-delà, qu'en est-il des rémunérations des retraites ? Le gouvernement nous dit que les fonctionnaires ont gardé les calculs de la pension sur l'indice détenu pendant 6 mois consécutifs avant le départ, ce qui est un calcul plus avantageux que la moyenne des 25 meilleures années du secteur privé. Mais les chiffres diront bien autre chose. Jugez plutôt. En rallongeant la période de travail à 41 ans, puis bientôt à 42 ans, les agents qui réussiront à faire toute la durée prévue deviendront rares, très rares. Au point que, globalement, les pensions versées dans la fonction publique vont diminuer petit à petit.

Voilà bien ce qui se passe : le gouvernement annonce une petite mesure positive qui cache en fait un grand recul.

Statut des PEA directeurs

Depuis plusieurs mois, nous voyons fleurir dans la presse de nombreuses offres d'emploi pour des postes de directeur et de directeur adjoint de conservatoire. Rien de plus normal puisque le renouvellement de génération, comme dans tous les métiers, est plus important alors que les «baby boomers» font valoir des droits à une retraite bien méritée.

Plus intrigant, pour ne pas dire inquiétant, est le libellé de ces annonces en ce qui concerne les conservatoires à rayonnement communal et intercommunal (anciennement E.M.M.A.) : «titulaire du CA, de préférence «chargé de direction», vous effectuerez un service de 35h (parfois même 37h30, NDA) hebdomadaires». Il est à se demander si nos collègues dans les DRH connaissent bien notre cadre d'emploi : probablement oui. Effectivement, c'est souvent en toute connaissance de cause que les services du personnel rédigent de telles annonces.

Qu'à cela ne tienne, le SNAM est souvent là pour leur rappeler : seuls les cadres d'emploi de directeur des établissements d'enseignement artistique de première et deuxième catégorie sont assujettis à un temps de travail hebdomadaire de 35h/semaine. Le cadre d'emploi des professeurs d'enseignement artistique, qu'ils soient chargés de direction ou non, a pour règle toujours un

temps de travail hebdomadaire de 16h par semaine : «...Les professeurs d'enseignement artistique assurent un enseignement hebdomadaire de seize heures... Ils assurent la direction pédagogique et administrative des conservatoires à rayonnement communal ou intercommunal...», article 2 du décret n° 91-857 du 2 septembre 1991

Nous sommes bien d'accord, un directeur doit passer bien au-delà de ces 16h dans son bureau. C'est pour répondre à ces difficultés récurrentes que le SNAM avait d'ailleurs demandé il y a plusieurs années à M. Jérôme BOUËT, alors directeur de la DMDTS, la création d'un cadre d'emploi spécifique des directeurs des E.M.M.A. devenues entre temps des C.R.C./I.

Une fois de plus, rien n'a été entrepris. Nous ne pouvons donc demander, encore et toujours, à ce que les textes en vigueur, et seulement ceux-ci, soient respectés.

Brèves

■ **Commissions de réforme**

Un projet de décret visant à réformer la saisine de la commission de réforme en cas d'accident de travail ou de maladie est passé au conseil supérieur de la FPT le 30 avril dernier.

En effet, nous le dénonçons depuis longtemps : engorgement et saturation sont les deux maîtres mots du fonctionnement actuel de ces commissions. La Cour des comptes l'a d'ailleurs récemment confirmé : la durée moyenne d'examen d'un dossier est de 1 minute ! C'est-à-dire un véritable abattage.

Or, dans 90 % des cas, l'employeur ne conteste pas l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie. C'est l'axe principal de la réforme. La commission ne sera saisie que lorsque l'employeur conteste l'imputabilité. Si tel n'est pas le cas, le dossier passe directement à l'étape suivante.

Cette solution va effectivement désengorger les commissions mais de fortes incertitudes demeurent, notamment sur l'archivage des dossiers, quand il y aura des complications, des années plus tard par exemple.

■ **Culture, quand tu nous tiens**

Il existe un CA de culture musicale qui comprend trois axes : analyse, histoire de la musique et esthétique. Or dans le cadre de la refonte des diplômes, la DMDTS a mis sur pied un groupe de réflexion sur la culture musicale. Nous craignons que ce groupe, très hétérogène, ne transforme ce CA, très complet, en un CA fourre-tout incluant des missions qui ne sont pas les siennes, mais qui arrangeraient bien certains directeurs ou certaines collectivités (voir l'Artiste Enseignant n° 24) en mettant un personnel qualifié à leur disposition avec la bénédiction de la DMDTS.

■ **Concours CNFPT assistant spécialisé**

Déjà des remontées sur le nombre de lauréats, comparativement au nombre de candidats, par exemple chez les Dumistes : presque 600 candidats pour 52 reçus en externe. Il est clair que les employeurs n'ont pas joué le jeu : des dizaines de postes n'ont pas été déclarés au CNFPT. Si vous avez des informations, écrivez-nous. Si vous avez des doutes, vous avez le droit de demander au CNFPT - organisateur de votre concours - la liste des collectivités qui ont effectivement déclaré un poste vacant. Ainsi vous pourrez être sûrs. Il est impensable de continuer comme ça.

■ **Sommières sur la bonne voie**

Une commune historique du Gard, Sommières, et une communauté de communes du pays du même nom, et bien sûr son école de musique, des enseignants tous titulaires (ou dès que possible suite au concours CNFPT), tout irait pour le mieux dans le meilleur des mondes du Gard si le temps complet n'était à 25h15 pour compenser les congés scolaires. Depuis des années que ça durait, c'en était presque normal, surtout pour les anciens de l'école. Mais quand des nouveaux enseignants rejoignent l'équipe, suite à une mutation par exemple, les discussions fleurissent. Jusqu'à interpeller le SNAM. L'employeur, au courant, ne conteste pas l'irrégularité mais parle de revenir aux 6 semaines de congés annuels, comme tout le monde. Le SNAM demande alors à rencontrer le DGS et propose un retour au statut de droit commun en 3 ans pour épargner la charge budgétaire. Le DGS accepte, et pour les congés annuels, s'alignera sur les autres écoles environnantes qui, heureusement, les ont toutes. Affaire à suivre.

Connaissez-vous L'Artiste Enseignant ?

Ce quatre pages d'information est diffusé dans la plupart des écoles de musique à l'attention des artistes enseignants.

Si vous n'en avez pas connaissance - par l'intermédiaire de vos collègues, tableaux d'affichage... - et que vous désirez le recevoir, vous pouvez contacter le SNAM (snam-cgt@wanadoo.fr - tél. 01 42 02 30 80) afin que votre établissement en soit destinataire.

■ **Petits arrangements entre amis**

L'arrêté portant nomination de la Commission nationale d'habilitation chargée d'émettre un avis sur les dossiers de demande d'habilitation des établissements à délivrer les diplômes nationaux supérieurs professionnels de musicien et danseur - qui permettent de rentrer dans le processus Licence, Master, Doctorat - (voir l'Artiste Enseignant n° 24) vient de paraître.

Cet arrêté va permettre d'élargir les offres de formation supérieure à d'autres établissements que les deux CNSMD, à condition que les établissements soient judicieusement choisis : c'est là que le bât blesse.

En effet, la composition de cette commission soulève quelques interrogations : si l'on trouve les représentants des CNSDMD de Paris et de Lyon, c'est bien normal, on trouve aussi des représentants du ministère chargé de l'enseignement supérieur, là aussi c'est normal. Pour les représentants des organisations syndicales, aussi bien de salariés que d'employeurs, la réglementation ne prévoit pas que ces organisations soient représentatives. En conséquence, les heureux nommés sont bien issus du domaine du jazz ou des musiques actuelles mais, pour certains, d'une confédération syndicale très peu représentative dans le secteur de la musique. Si la personnalité qualifiée est une personnalité reconnue, son domaine est celui de la musique contemporaine ; autrement dit les trois représentants musique sont spécialistes d'un seul siècle de musique. Est-ce suffisant pour prendre valablement des décisions concernant la totalité des études musicales, est-ce suffisant pour peser sur des choix qui engagent toute la filière musicale ? Nous nous posons la question.

■ **Dumistes et nouveaux programmes Education Nationale**

Le ministre Xavier DARCOS l'a annoncé sans concertation : le samedi, le travail des enfants en primaire n'est plus : leur temps de travail passe de 26h hebdomadaires à 24h. La réaction des enseignants semble unitaire face à ce nouveau programme : c'est globalement plus lourd avec moins de temps ! Ils vont donc réduire la voilure ailleurs : dans la culture, forcément. Et les enfants issus de milieux sociaux relativement aisés auront toujours des contacts avec la culture par la famille, alors que ceux issus de milieux moins favorisés n'auront plus de contact. Déjà des collègues Dumistes nous ont alertés : les inspecteurs et les enseignants remettent en cause les interventions en milieu scolaire, qu'elles soient pour la musique, le théâtre, la danse, les échecs, parce que tout simplement il n'y a plus le temps dans les programmes ! Grand danger surtout pour les contractuels.

■ **Formation suite à concours CNFPT**

La formation initiale d'application, c'est fini. Les lauréats du concours d'assistant spécialisé ne la connaîtront pas (voir Snam.infos n° 24 et/ou l'Artiste Enseignant n° 30). C'est la formation d'intégration de 5 jours qui y fait suite. Il est certain que ce ne sera pas suffisant pour un jeune diplômé, pour bien connaître la fonction publique territoriale, la nature de son employeur, les niveaux de sa hiérarchie et autres subtilités du domaine public de l'emploi. Quant à imaginer qu'il entende parler des droits syndicaux, il pourra sans doute se passer dix ans après sa titularisation !

■ **Groupes hiérarchiques**

Les élections professionnelles des 6 novembre, premier tour, et 11 décembre prochains, deuxième tour, se préparent dès à présent. L'administration se prépare aussi et un projet de décret est passé au conseil supérieur de la FPT visant à actualiser les groupes hiérarchiques des différentes catégories A, B et C. Chacune d'entre elles comportera toujours 2 groupes hiérarchiques.

Pour les cadres d'emploi nous concernant, pas de changement. Les assistants d'enseignement artistique restent en groupe 3, les assistants spécialisés en groupe 4, les professeurs en groupe 5 et les directeurs en groupe 6. C'est surtout en catégorie C que la mise à jour est importante suite aux multiples modifications statutaires intervenues depuis 7 ans.



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