



CONGRES SNAPAC 2018

TEXTE D'ORIENTATION GENERALE

De nombreux enjeux se profilent à l'aube de ce nouveau Congrès. Le SNAPAC a traversé une crise profonde depuis 2010 qui a abouti, fin 2015, au changement de Secrétaire Général et à une réorganisation complète de la Commission Exécutive.

Nous devons nous mobiliser pour nos branches et nos adhérents.

Ce Texte d'Orientation Général se veut succinct, sans paraphrase et définissant des objectifs clairs et réalistes. Il s'agit en effet de remobiliser le terrain et de retrouver notre dynamisme au regard des enjeux qui nous attendent.

Face à un monde en perpétuelle évolution et à ses nombreuses crises, qu'elles soient démocratiques, économique, écologique ou géopolitique, notre projet doit offrir à tous des outils innovants pour imaginer ce monde autrement. Nous devons nous atteler à accompagner nos adhérents face aux nouveaux métiers, aux nouvelles technologies, aux nouvelles organisations de travail, le numérique impactant tous nos champs.

De plus, l'ensemble de nos branches couvre les secteurs : Culture, Cinéma, Animation et Sport, capables de redonner aux citoyens les clés d'un accomplissement personnel à travers l'éducation populaire et les différentes expressions de l'art.

Chacun doit pouvoir réfléchir à ces mutations profondes de notre société et notre syndicat est au cœur de ces enjeux. Par les branches qu'il représente, il est vecteur d'émancipation, de prise de confiance, de réflexion, d'échange, de partage, de citoyenneté...

Le SNAPAC doit trouver les moyens pour redevenir un syndicat fort de ses adhérents, représentant un grand nombre de salariés en situation précaire de par la nature même de leurs emplois.

Et ainsi, être force de proposition dans la construction des politiques publiques structurant les entreprises, le droit du travail et la vie des salariés en général.

I. DEVELOPPEMENT :

La syndicalisation dans nos secteurs est un enjeu majeur. La diminution des effectifs dans nos rangs prouve que c'est une tâche compliquée.

Nos branches sont des secteurs d'activités où l'engagement syndical est complexe. En effet, un grand nombre de salariés ont de fortes valeurs idéologiques qu'ils défendent au quotidien dans l'exercice de leur métier, que ce soit dans la création artistique, l'Éducation Populaire, l'Animation ou le Sport.

Les conditions d'emploi sont tellement complexes face aux exigences de l'organisation même de nos métiers que l'engagement syndical de terrain devient très difficile.

Dans des secteurs où les salariés vivaient déjà dans la précarité, avec des contrats courts à temps partiel voire très partiel, leur situation s'est aggravée ces dernières années.

Les notions de rentabilité, de performance, de productivité ou encore de compétitivité ne peuvent être mises en œuvre dans nos secteurs et pourtant certains tentent de les y placer.

Néanmoins, nous avons là un enjeu de taille pour sauver les valeurs que nous défendons. Nous devons nous mobiliser



pour revenir à des relations partenariales avec les pouvoirs publics. La productivité, la rentabilité, la compétitivité chez nous ne se mesurent pas de façon quantitative mais de façon qualitative.

Il nous faut donc mettre en œuvre un grand plan de syndicalisation dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille afin de réinvestir le terrain.

D'inventer des modèles permettant aux salariés de s'investir syndicalement malgré l'absence de droit syndical dans les entreprises.

Le syndicat s'inscrira pleinement dans le service aux adhérents avec l'aide des Contrats Fédéraux d'Organisation. Un des axes de travail à l'égard des TPE/PME, qui constituent l'essentiel de nos entreprises, sera d'y développer notre présence.

Une présence régulière auprès des TPE accompagnée d'une efficacité reconnue dans notre action devrait inciter, sinon convaincre, ces salariés à voter en notre faveur, lors des prochaines échéances électorales.

Nous devons continuer à structurer les équipes d'entreprises et les responsables du syndicat. Il faudra également, dans le cadre de la recherche de candidats pour les élections, mettre en place un dispositif pour y réussir (CPS).

Il faudra également axer un travail de sensibilisation des jeunes et des femmes.

Les jeunes, c'est-à-dire pour notre syndicat, les moins de 35 ans, représentent à peine 5 % de nos effectifs. Il nous faut, par tous les moyens, parvenir à motiver cette catégorie d'âge, à priori peu sensible à l'univers du syndicalisme.

C'est une question essentielle dans notre responsabilité de transmission et de renouvellement de nos forces vives. Même si elles sont majoritaires dans certains secteurs d'activités, animation, exploitation cinéma... les femmes n'occupent pas suffisamment de postes à responsabilités dans notre organisation.

Sans vouloir établir une parité absolue, nous devons déployer nos efforts pour confier, chaque fois que cela est possible, de nouvelles responsabilités à des femmes, que ce soit au niveau de l'entreprise en tant que déléguée syndicale, ou dans nos instances.

II. ORGANISATION

A - Sections :

Dans chaque secteur professionnel :

- Animation, Culture, Agences de Mannequins, Cinéma, Prestataires Techniques, Edition Phonographique, avec IDCC (convention collective)
- Sociétés de Gestion Collective : SACEM, ADAMI, SACD, SPRE, Caisse des Congés Spectacles...),
- Opérateurs Culturels : (Théâtres Nationaux, Centre National de la Danse, Opéras...)

Il y a des sections :

- a) Sections d'entreprises : Comédie Française, UGC ...
- b) Sections géographiques : isolés ...
- c) Sections professionnelles : intermittents, auteurs, créateurs, plasticiens, professionnels autonomes, indépendants ...

Ces sections se réunissent et font remonter des besoins, questions, demandes (revendicatif), au syndicat.

Le syndicat siège aux Conseils de Branches professionnelles.



Ce Conseil traite, analyse et fait une synthèse. Synthèse qui est remontée à la Fédération en ce qui nous concerne par le Pole CAS. Ce qui donne la base des revendications des négociateurs de branche. Ils sont choisis par la Fédération (parmi les adhérents au Snapac-CFDT).

A la fin de la négociation avec les organisations patronales, l'accord est soumis au Conseil de Branche qui émet un avis (consultatif). Si l'avis du Conseil de Branche est contraire, on transmet au Bureau Fédéral (équivalant au Conseil National pour le Snapac) qui tranche et décide.

- Renouer avec les sections :

Durant la mandature, comme il a commencé à le faire depuis 2016, le syndicat reprendra contact systématiquement avec les sections et leur proposera un ensemble de moyens leur permettant de se développer et de répondre aux attentes des salariés.

Moyens à disposition :

Une Boite à outils :

- Créer une bibliothèque numérique des accords signés,
- Mallette pédagogique à destination des élus et mandatés,
- Site dédié aux différentes conventions collectives,
- Charte du Délégué syndical,
- Formation des élus (AFETE, Irefe, C3...)
- Rencontres et mise en réseau des entreprises du même périmètre professionnel (ex : Orchestre National de Lille -> Opéra de Paris : Négociation NAO...).

Un élan sera donné pour permettre le développement des petites sections. Nous avons constaté que de nombreuses sections sont des adhérents dits : « isolés ». Le Snapac réfléchira à créer du lien entre ces adhérents et le syndicat : par une mise en réseau, un envoi d'information, une rencontre ...

B - La Commission Exécutive :

Le congrès Fédéral de Nantes en Juin 2017 a réaffirmé la possibilité de prise en charge financière de la rémunération des responsables de syndicats (Secrétaire, DOF, Trésorier) dans un souci d'équité pour l'ensemble des syndicats de la F3C (Page 14 du T.O.G Fédéral, A.II.2 les moyens humains et financiers).

Un des objectifs sur cette mandature sera d'optimiser la communication et les échanges d'information entre la Commission Exécutive et le Conseil National.

Nous rechercherons une meilleure cohésion du Syndicat, avec une prise de conscience des rôles de chacun. Une formation des membres de la Commission Exécutive et du Conseil National, sera suivie dans le semestre suivant le Congrès (voir C3).

C - Le Conseil National :

L'expérience passée nous emmène à concentrer nos forces. Cela nous conduira à solliciter des membres du Conseil National pour suivre et porter des sujets revendicatifs, un secteur professionnel ...

Pour ce faire, des formations et des outils seront mis à leur disposition.

Nous prévoyons la reprise et la mise à jour des accords avec toutes les S3C, le SF3C, les syndicats nationaux de la Fédération et les autres syndicats Culture (Privé et Public).

Nous reprendrons le contact et établirons des liens, accords avec les syndicats et la Fédération Interco (via la F3C) et les Instances de l'Interprofessionnelle.



III. REVENDICATIF

1. Branches Culture

De la CFDT et de la Culture :

L'Histoire nous a démontré le rôle important que la Culture joue dans l'évolution des civilisations. Outil déterminant pour l'émancipation des peuples, en mettant fin à l'ignorance et au poids de la religion, elle offre l'autonomie de la pensée et donc des décisions qui semblent justes aux peuples. Le savoir contre la croyance, le libre arbitre contre le « paternalisme » de sociétés autoritaires aux coutumes ancestrales.

L'accès au Savoir et à la Culture est également un moyen d'émancipation des classes populaires et à l'émancipation des femmes. Là encore, nous pouvons constater la ferme opposition de régimes où la négation de la femme peut atteindre des situations extrêmes.

On se doit de saluer le courage de celles qui, sous la menace permanente de privation de liberté pour les moins en danger, à la torture ou la mort pour les plus exposées, mènent ces combats quotidiennement.

Dans une période d'attaques permanentes, et notamment la nouvelle directive sur l'orientation 2022 du Ministère de la Culture où tout le monde parle de défendre la Culture, notre Culture. Les discours se suivent vantant le mérite de celles et ceux qui nous font rêver et évoluer, chacun jurant main sur le cœur qu'il fera tout pour défendre nos valeurs, qu'en est-il réellement ?

Il a fallu les mouvements des Intermittents de 2003 puis de 2007 pour réaliser que la Culture rapporte. On ne parlait plus alors de coût d'organisation d'un festival mais de ses retombées sur l'économie régionale et nationale.

Car, un festival rapporte surtout sur les recettes « collatérales » : tourisme, restauration, hôtellerie et tout ce qu'un festivalier peut consommer sur place, y compris la Presse, la location de véhicule, les transports.

La Culture et le poids économique qu'elle génère :

Ce sont en effet 57,8 milliards d'euros de valeur ajoutée (3,2% du PIB) générés par cette activité chaque année, en deuxième position derrière l'Agriculture et l'industrie alimentaire et loin devant les Télécoms (30 milliards d'euros). Le nombre d'emplois concernés se chiffre à près de 670 000 personnes (256 000 salariés intermittents du spectacle en 2014 – Statistiques Pôle Emploi 2015).

Pour être entendu sur la Culture, il est urgent de regrouper les deux syndicats Culture pour n'en faire plus qu'un.

Outre le fait de parler d'une seule voix, cela permettra également une mutualisation génératrice d'une meilleure gestion des moyens humains et financiers pour le suivi des adhérents. A l'heure où nous parlons de service aux adhérents, d'assistance téléphonique, tout ce qui contribuera à consolider le fonctionnement des structures sera à mettre en avant.

Pour permettre ce regroupement, nous travaillerons sur des sujets communs (Jeu de Paume, RMN ...) avec le syndicat CFDT Culture, en organisant des réunions de travail communes (par exemple avant le CNF), afin de réfléchir à nos positions et propositions sur des sujets communs.

Nous continuerons à nous investir avec les autres syndicats du Pole : CFDT-Culture (Syndicat des personnels du ministère de la Culture), SMdA (Solidarité Maison des Artistes), SNLE (Syndicat National du Livre et de l'édition) dans le cadre des Initiatives Culture.

Le syndicat maintiendra sa présence et s'investira dans les différents festivals : Midem, Festival d'Avignon, Festival d'Aurillac, Festival de Chalon, Printemps de Bourges ...

Notre syndicat signataire des Conventions Collectives : EAC - Entreprises Artistiques et Culturelles et SVP - Entreprises du secteur privé du spectacle vivant poursuivra activement sa participation à la négociation, aux côtés de la F3C.



Nous souhaitons conserver la mutualisation acquise pour l'ensemble des salariés dans le cadre de celles-ci. Nous serons vigilants dans les mois à venir par rapport aux décrets d'application des ordonnances « Macron ». Nous devons peser dans les années à venir, augmenter notre représentativité.

Espérant que cette contribution à la réflexion sur la Culture et sur l'organisation de notre syndicat aura pu être entendue et être recevable. Nous souhaitons pouvoir continuer à œuvrer pour le plus grand nombre sans demander pour cela à nos militants de se sacrifier pour le collectif.

Car nous en sommes un peu là aujourd'hui : du sacerdoce qu'est l'engagement de bon nombre de syndicalistes, nous tombons malheureusement trop souvent dans le sacrifice de quelques-uns pour la défense de tous. Et cela devient très difficile.

2. Branches Cinéma

Le Snapac, durant cette nouvelle mandature, concrétisera la mise en place d'une section « réalisateurs », production cinématographique et audiovisuel.

Nous prévoyons de lancer une enquête sur les conditions de travail et le temps partiel sur tout le champ.

Les équipes doivent se saisir des problématiques liées au numérique ainsi qu'à la mutation des métiers.

a) bouleversement des métiers du cinéma avec le tout numérique :

Ce changement dans le secteur fait que nous devons être vigilants et porteurs de propositions pour le maintien de l'emploi dans le Cinéma.

b) Anticiper et accompagner l'évolution des emplois :

L'accord sur la formation professionnelle doit être utile pour les salariés.

Nous devons nous maintenir en tant que première organisation dans l'exploitation. Par ailleurs, nous devons améliorer notre représentativité dans la production et la distribution.

3. Branche Animation

Nous devons faire en sorte que les adhérents du SNAPAC puissent participer à la réflexion commune sur les thématiques importantes qui vont être les enjeux des prochaines années comme, notamment :

- L'ouverture du champ aux entreprises de l'animation relevant du secteur marchand afin de réguler la concurrence entre les deux secteurs dans le cadre des Délégations de Service Public et des marchés publics et de permettre aux salariés des entreprises marchandes du secteur de l'Animation de bénéficier d'une Convention Collective
- Une meilleure reconnaissance des métiers concernés par la catégorie « employés » du secteur.
- La revalorisation de certains métiers par la reconnaissance de leurs fortes responsabilités comme les directeurs, les directeurs adjoints ou encore certains coordinateurs à travers la renégociation de la grille de classification.
- La simplification de l'évolution salariale afin qu'elle soit juste, équitable et lisible pour tous les salariés.



- La négociation sur l'intéressement et la participation ce qui sera complexe dans le contexte du secteur non marchand.

4. Branche Sport

Le territoire d'intervention du SNAPAC en matière de sport est l'Île de France. Or, de nombreux micro-syndicats adhèrent directement à la Confédération qui les reverse à la F3C.

Le SNAPAC milite pour une séparation du sport loisir - amateur et du sport professionnel qui présentent des spécificités divergentes.

Les perspectives de négociations et les enjeux sont parfois complexes à harmoniser entre ces deux secteurs.

Les adhérents du SNAPAC doivent également participer à la réflexion commune sur les thématiques d'actualité notamment celles contenues dans l'accord de méthode signé le 11 janvier 2017 et entré en vigueur le 2 mai 2017 à savoir :

- Contrats saisonniers
- Classification conventionnelle
- Salaires, intéressement et participation
- Durée et aménagement du temps de travail
- Ordre public conventionnel
- Sport professionnel
- Handicap

5. Retraités et demandeurs d'emploi

Les spécificités de nos champs dans lesquels il y a très peu de droit syndical expliquent le fait que les personnes qui prennent leur retraite continuent à militer pour le Snapac.

Les Artistes, entre autres, n'ont pas cette notion de retraite car ce sont des métiers de passion et en général ils continuent leur activité tant qu'ils le peuvent.

C'est aussi l'occasion de maintenir un lien intergénérationnel profitable au Snapac.

III. FINANCEMENT

Reconstruire le syndicat nécessite aujourd'hui de mettre les moyens où ils sont le plus attendus et le plus vital : le suivi et le soutien aux adhérents, et le suivi des comptes.

Car, à quoi sert de faire du développement, chercher à augmenter le nombre d'adhérents, si le suivi de ceux déjà présents ne peut pas être assuré ? Le résultat est tout au contraire le découragement de ceux-ci et leur départ vers des structures syndicales mieux armées pour les accueillir.

Pour autant, le développement syndical existe de nouveau à travers l'action des salariés du Snapac, le travail des Secrétaires Nationaux dans leurs champs respectifs et celui des personnes présentes dans les structures fédérales (Pole Cas) et autres organismes paritaires.

a) De nos champs :



Être au SNAPAC, c'est entrer dans une structure dont les contours sont très hétéroclites. En effet, cela passe par la Culture (le Spectacle Vivant), l'Animation, le Cinéma, le Sport. Des activités très diversifiées et dont les modes d'organisation sont parfois complètement disparates, en tout cas souvent spécifiques (notamment le statut des Intermittents, etc.). Donc 9 conventions collectives qu'il faut suivre et intégrer.

Cette diversité d'organisation du travail et de règles adaptées rend complexe le service d'accompagnement des adhérents pour des personnes non aguerries à ces problématiques. Cela nous oblige à disposer de militants pour chacun des champs concernés (pour les S3C : la mise à disposition).

Or, notre autre spécificité tient à la rareté d'entreprises pouvant « sédentariser » des salariés afin qu'ils s'occupent à plein temps de leur syndicat. Notre population d'adhérents est constituée d'un grand nombre d'isolés issus de TPE.

Il nous est difficile, voire délicat, de proposer à nos adhérents d'occuper une place dans notre Commission Exécutive, et parfois même de les convoquer pour nos réunions du Conseil National. Cette faiblesse de militants d'entreprise tient bien à nos champs, très différents de la Métallurgie, des Transports, de la Chimie, de l'Automobile ou même de la Poste. Pourquoi ?

Parce que là où ces secteurs constitués souvent de grandes entreprises mettent à disposition des permanents syndicaux, nos élus pour leur part doivent souvent prendre sur leur temps personnel ou sur leurs congés pour participer aux réunions de nos instances, y compris la représentation du SNAPAC dans les différentes commissions. Et les subrogations sont tout à la fois complexes à mettre en place et coûteuses sur le long terme.

Cette situation nous amène à proposer à la Confédération d'engager une réflexion sur l'aide à apporter aux « syndicats pauvres », c'est-à-dire pauvres en militants car pauvres en permanents d'entreprise. Le SNAPAC n'est certainement pas le seul à se trouver ainsi freiné dans son fonctionnement. La Confédération pourrait décréter une aide spécifique pour ces derniers.

Car le paradoxe tient en ce que certains syndicats peuvent n'avoir que 400 adhérents mais, issus de grandes entreprises, bénéficier de 4 permanents (voire plus) alors que d'autres, avec 1 500 adhérents, mais principalement issus de TPE ou d'isolés, peinent à assurer une rémunération pour 2 ou 3 salariés alors que la charge de travail pour les suivre est 3 à 4 fois plus élevée.

b) Du financement syndical

« Depuis le 1er janvier 2015, une nouvelle contribution patronale est créée afin de financer la mise en place d'un fonds paritaire dédié au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Cette contribution est due par les employeurs de droit privé et de droit public employant du personnel dans les conditions du droit privé.

Le taux de la contribution est fixé à 0,016 % des rémunérations, versées à partir du 1er janvier 2015, servant de base de calcul des cotisations de sécurité sociale.

Elle est versée selon les mêmes modalités que les cotisations sociales et doit figurer sur le bordereau de cotisation Urssaf sous le CTP 027. »

La nouvelle règle de financement des organisations syndicales imposant aux entreprises de cotiser sur un fonds national devrait permettre aux syndicats de pouvoir récupérer une part plus importante sur les cotisations payées par les adhérents.

Lors de la nomination du nouveau Trésorier du SNAPAC, fin 2015, il avait développé l'idée suivante : « si la part revenant au syndicat passait de 26% à 75%, cela nous permettrait de pouvoir assumer au moins deux, peut-être trois postes à plein temps. En effet, pour le SNAPAC, cela mènerait à recevoir plus de 125 000 euros au lieu de 44 000 actuels sur les 170 000 représentant le total de nos cotisations annuelles.



Auparavant, quand les syndicats n'étaient pas « contrôlés » comme ils le sont maintenant, on pouvait comprendre une méfiance et un contrôle de l'utilisation des fonds syndicaux par la Confédération et les Fédérations.

Mais, dès lors que nos comptes sont expertisés par des commissaires aux comptes, il devient nécessaire de permettre aux syndicats de pouvoir élaborer leur budget annuel plus facilement.

En tant que syndicat National, la situation actuelle donne l'impression d'un syndicat sous tutelle, tel un mineur ou un « irresponsable » dont une autorité « responsable » gère le budget. Même si nous comprenons que dans les cotisations, une partie sert à rémunérer l'ensemble des structures de la Cfdt, du syndicat à la Confédération.

Nous pourrions ainsi identifier ce qui tient du suivi administratif et juridique, qui serait pris en charge par les cotisations, et ce qui tient du développement syndical, pris en charge par les structures confédérale et fédérale.

Cette nouvelle répartition permettrait de n'avoir plus à échafauder des systèmes complexes de partenariat entre la Confédération, la Fédération et le syndicat : celui-ci y verrait plus clair pour la construction et l'articulation de son budget, plus compréhensible et donc plus lisible aux yeux des membres du Conseil National, organe décideur de notre syndicat.

Mais, après deux années de suivi de notre Trésorerie, il a pu constater que les aides directes ou indirectes de la Confédération et de la Fédération dépassaient ce que nous récupérions en prenant 75% des cotisations.

Pour autant, l'accompagnement proposé par la Fédération et la Confédération dans ses fonds d'organisation permettra d'apporter des moyens supplémentaires pour que le syndicat remplisse pleinement ses prérogatives. »



IV CONCLUSION :

Le chantier est vaste et nous ne pouvons éviter ce questionnement : le SNAPAC a-t-il les moyens de ses ambitions ?

En effet, alors que le changement intervenu fin 2015 annonçait un redémarrage complet de notre syndicat, il apparaît, après deux années d'exercice, que tout n'a pas si bien réussi à la nouvelle Commission Exécutive.

Il était annoncé une communication à la hauteur de ce que la Culture se devait d'avoir et... peu de choses à part le site du syndicat, mis à jour quand les informations parviennent au secrétaire général. Où sont les bras qui devaient se charger de cette mise en place ? Où sont ces infos venant des sections syndicales, des branches de nos champs ?

Ce retard à l'allumage a des conséquences sur notre budget, certes, de par l'impossibilité de solliciter des sponsors pour nous aider financièrement, mais également sur le suivi des adhérents, du fait d'un manque d'informations, générales ou ciblées sur leurs champs.

Où sont ces échanges, ces débats sur les sujets d'actualité (Ordonnances MACRON, réforme des retraites, réforme du chômage, réforme de la Formation,) ?

Le juridique fut une initiative nécessaire, mais il nous faut maintenant appuyer le travail du Secrétaire Général par l'arrivée d'un DOF afin de renforcer notre présence sur le territoire pour les champs où nous agissons nationalement (Culture, Cinéma,..).

Ces moyens sont à discuter et à solutionner très rapidement.

Nous avons la chance que le montant de nos cotisations baisse très peu au regard du nombre d'adhérents n'étant plus au SNAPAC depuis deux ans : pratiquement 200 en numéraire, sachant que c'est en réalité 400 qui sont partis ou ont été radiés : ce chiffre a été minoré dans ses effets par l'arrivée de plus de 200 nouveaux adhérents qui, eux, paient leurs cotisations. D'où un effet minime sur la baisse de nos cotisations.

Nous aurons donc à cœur de pouvoir répondre présent lorsque nos adhérents, lorsque nos militants, lorsque nos élus nous solliciteront, toujours dans la limite de nos moyens.

La Culture doit se faire entendre à la CFDT et le SNAPAC être reconnu par nos différents partenaires, syndicaux, patronaux, politiques. Le Cinéma doit être identifié comme étant une branche du SNAPAC.

L'Animation et le Sport étant encore dans nos champs, nous nous devons de traiter les dossiers qui nous seront soumis et soutenir nos camarades dans leurs actions.

Petite pointe d'humour : la section SACEM, forte de ses 250 adhérents, atteindra-t-elle les 300 avant ces prochaines élections, en juin 2019 ? Pari qui paraissait atteignable sur 3 ans, lors des dernières élections professionnelles, en 2016, à raison de 20 adhérents par an.

Relevons nos manches et bienvenue à celles et ceux qui veulent nous aider et contribuer à faire du SNAPAC le premier syndicat de la Culture, de l'Animation, du Cinéma et du Sport.