

À quoi sert le dialogue social dans la culture ?

Le dialogue social en France est porteur d’imaginaire à la fois positif et négatif : tout le monde prétend y aspirer, tout en s’effrayant de sa complexité face à l’enchevêtrement des règles régissant les accords professionnels. L’objet de la table ronde est d’aider les structures culturelles à trouver outils et interlocuteur-rices pour résoudre les difficultés qu’elles rencontrent à leur échelle.

Sylvain Cousin – qui lui-même anime un espace de dialogue social, le COREPS Nouvelle-Aquitaine – invite à une mise en perspective, depuis le panorama le plus large du dialogue social en France jusqu’aux problématiques très spécifiques aux professions du spectacle.

Le dialogue social à l’échelle nationale : quelques chiffres

François Mistrot, de la DREETS Nouvelle-Aquitaine, précise qu’il n’existe pas de définition légale du « dialogue social » qui repose sur deux piliers essentiels :

- la représentation des partenaires qui vont être amené-es à négocier
- la négociation et les accords collectifs.

La représentation

De manière générale, la représentation du personnel se fait entre organisations d’employeur-euses et organisations de salarié-es. Dans le champ culturel, où les régimes ou statuts sont un peu différents – intermittent-es, indépendant-es – cela peut nécessiter une adaptation. Trois organisations patronales et cinq organisations syndicales se partagent la représentation des salarié-es et employeur-euses pour les accords collectifs au niveau national ; une diversité liée aux singularités de l’histoire sociale



en France. Autre spécificité nationale, le faible taux de salarié-es syndiqué-es, 11% contre 23% dans l’Union européenne. Les élections professionnelles voient un taux de participation minimal (5% dans les TPE) ! Seules 40% des entreprises ont un CSE. Mais si elle est faible numériquement, la représentation des salarié-es et employeur-euses joue un rôle important dans les structures de négociation sociale, au niveau national et régional (assurance chômage, retraites, COREPS). La France connaît donc une situation paradoxale, avec une faible représentation numérique des salarié-es et employeur-euses, qui pèse toutefois fortement dans un pays où la protection sociale représente 1/3 du PIB.

Intervenant-es :

- François Mistrot – DREETS Nouvelle-Aquitaine
- Claire Serre-Combe – Déléguée générale du SYNPTAC-CGT
- Claire Guillemain – Consultante en management et en stratégie, ancienne directrice générale de Thalie Santé
- Benoît Sizia – Directeur de l’ensemble Ars Nova, représentant du PROFEDIM en Nouvelle-Aquitaine

Animation :

- Sylvain Cousin – Chargé de mission animation délégué au dialogue social à L’A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine.



La négociation collective

Le droit social en France a la complexité de conjuguer un socle légal à une série de strates négociées à différents niveaux : accords de branches et accords d’entreprise. Les accords signés au niveau national se complètent aujourd’hui de 1 000 accords de branche et 80 000 accords d’entreprise négociés par an. On en compte 10 000 pour la seule Nouvelle-Aquitaine dont 100 à 150 pour les métiers de la culture. Un paysage qui n’a cessé de se complexifier notamment parce que dans l’esprit du grand public, un accord de branche ou d’entreprise apporte des droits sociaux plus importants que les accords collectifs au niveau national – ce qui n’est pas forcément le cas ! précise François Mistrot. Il perçoit une évolution

sociétale : la notion de travail n'est plus forcément centrale dans la vie de chacun.e et cela vient percuter la capacité à dialoguer.

Le SYNPTAC-CGT : une très longue histoire

Claire Serre-Combe présente ensuite la place singulière du SYNPTAC dans l'histoire de la CGT.

Le Synptac couvre trois secteurs d'activités :

- les entreprises artistiques et culturelles du spectacle vivant public rassemblées dans la CNEAC
- les entreprises du secteur privé du spectacle vivant
- les prestations techniques au service du spectacle vivant.

C'est un syndicat organisé à l'échelle nationale, chose assez atypique à l'échelle de la CGT. Cette singularité est liée aux spécificités du métier ; le SYNPTAC a dû très tôt prendre en compte la réalité de salarié-es qui se déplaçaient sans être lié-es à une seule entreprise ou unité de production. Il rassemble 77% des salarié-es du secteur public du spectacle vivant et 71% du secteur privé. Le SYNPTAC siège dans de nombreuses instances de dialogue telles que AUDIENS (caisse de retraite), l'AFDAS, le Conseil national des professions du spectacle. Invitée à définir le dialogue social, Claire Serre-Combe fait sienne la définition de Pierre Ramain : « La recherche d'un compromis entre ce qui est socialement souhaitable et économiquement possible. »

Le dialogue social, partie prenante d'un projet culturel

Benoît Sitzia use de ses deux casquettes pour souligner l'importance du dialogue social. Il en a vécu l'expérience en direct en prenant la tête de l'ensemble Ars Nova au moment où un conflit social menaçait la structure. Il représente par ailleurs le PROFEDIM, « groupement employeur-euses, diffuseur-ses, faiseurs-ses de musique dans le champ de l'indépendance, aux équipes souvent composées d'intermittent-es ».

Pour lui, le dialogue social doit d'emblée faire partie d'un projet culturel. L'envie de travailler avec l'autre doit s'y exprimer, pour qu'il ne soit plus vécu comme une annualisation contrainte des grilles d'accord de branche, mais comme un endroit où on travaille la philosophie de ce qu'on fait ensemble. Il souligne la nécessité de prendre en compte les enjeux sociétaux actuels : le développement durable, la parité, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Benoît Sitzia enfonce le clou sur l'urgence de ce dialogue social dans la culture : les métiers d'artistes connaissent un degré d'incertitude qui est juste maltraitant et casse des professionnel-les. Les enjeux de société et de qualité des relations au travail sont aussi importants que ceux du développement des structures. Il ajoute que dans ce dialogue, le métier le plus remis en question est celui de la direction : le rôle de l'employeur-euse doit évoluer vers quelque chose de plus coconstruit et partagé.

Santé et formation professionnelle : écoute et tempo

Ancienne directrice de compagnie et de lieu, Claire Guillemain déclare « croire au dialogue social », qu'elle promeut depuis des années et rappelle les particularités du secteur : une immense majorité de TPE de moins de cinq salarié-es, démunies sur les questions sociales. Elle suggère l'idée de créer des directions des ressources humaines au niveau des branches professionnelles.

La protection sociale dans la culture s'est construite précisément via des organismes œuvrant au niveau national : Audiens pour les retraites, AFDAS pour la formation professionnelle, Thalie santé. « Souvent, commente-t-elle, l'objectif commun fait consensus entre salarié-es et employeur-euses, ce sont les chemins à prendre qui font l'objet de divergences. L'aboutissement passe par le respect de l'autre : savoir écouter, et savoir lâcher du lest. Et également respecter un tempo donné, avec des échéances. Dans le monde de la culture, ce qui produit la richesse sont les femmes et les hommes qui travaillent ! Si vous ne prenez pas soin d'eux, le projet va échouer ».

Négociations dans le spectacle: avancées et blocages

Sylvain Cousin propose un tour d'horizon des négociations récentes, autour des annexes 8 et 10 régissant l'intermittence du spectacle et du plan « Mieux produire mieux diffuser » discuté dans le CNPS et les COREPS.

Des avancées et des blocages:

Avant 2016, les annexes 8 et 10 (comme l'ensemble des annexes de l'assurance chômage) étaient négociées directement au niveau des huit organisations patronales et syndicales ; les professionnel-les du secteur n'avaient pas droit à la parole. Depuis 2015, la loi Rebsamen garantit un cycle de négociations au niveau professionnel et oblige le MEDEF à prendre en compte la FESAC.

C'est cette nouvelle disposition qui a permis, en 2019 aux organisations représentatives du spectacle de refuser une lettre de cadrage qui exigeait 15% d'économies sur les annexes 8 et 10.

« Nous avons refusé, parce que prétendre que le régime de l'intermittence est déficitaire est une construction idéologique », précise Claire Serre-Combe. Dans les comptes de l'UNEDIC, les annexes 8 et 10 ne sont pas isolées du reste, et le régime de l'assurance chômage est excédentaire. Mais alors qu'un accord avait été trouvé, le gouvernement a refusé d'entériner la convention sur l'assurance chômage. Cela pose la question, partagée, par les intervenant-es, du respect du paritarisme et du dialogue social. Depuis plusieurs années, l'État manifeste sa volonté de mettre au pas les instances paritaires, au mépris des partenaires sociaux, selon Claire Serre-Combe, qui qualifie par ailleurs le plan « Mieux produire mieux diffuser » de vaste plaisanterie.

« Dialogue social » ou « concertation » ?

La place de la puissance publique dans le dialogue social ne fait pas l'unanimité parmi les intervenant-es. Pour Claire Serre-Combe, ce n'est pas un partenaire

social. Claire Guillemain est plus nuancée, estimant qu'il existe trois degrés dans le dialogue social : la consultation, la concertation et la négociation.

Le CNPS comme les COREPS s'inscrivent dans le paysage comme des lieux de concertation plutôt que de négociation.

Pour Benoît Sitzia, le COREPS, fort d'une longue histoire en Nouvelle-Aquitaine, mène un travail effectif de dialogue social autour de deux axes : politiques et financements publics et veille sur l'emploi. Le COREPS permet de traiter de problématiques intéressantes toutes les professions à l'échelle du territoire, comme par exemple la mobilité, dans une très grande région comportant beaucoup de zones rurales peu desservies. C'est un espace de travail qui permet de faire remonter une topographie concrète du terrain auprès des partenaires publics et privés.»

Les intervenant·es soulignent la nécessité de mieux faire avancer la coordination entre échelon national (CNPS) et échelon régional (COREPS) et appellent l'État à préciser plus de dialogue :

« Le dialogue doit être loyal, et non faussé par un projet déjà ficelé, et doit être régulier, pas seulement en temps de crise », conclut François Mistrot.

Et sur le terrain ?

« Comment fait une petite structure pour gérer ses ressources humaines ? » interroge Mathilde Idelot, responsable de compagnies. « Déjà, en cas de maltraitance avérée, en parler » ! répond Claire Guillemain. Les interlocuteur·rices existent : la cellule d'écoute AUDIENS, le médecin du travail, les organisations de salarié·es ou d'employeur·euses, voire les collectivités financeuses. Quelque soit leur taille, les structures sont tenues de compléter le DUERP, (Document unique d'évaluation des risques professionnels) qui référence les risques liés aux spectacles. Nicolas Dubreuil, directeur de la Compagnie Jusqu'à l'Aube souligne que « grâce au DUERP et aux aides mises en place par l'ANACT, on peut discuter de la qualité au travail même dans

les plus petites structures. »

« Au-delà il faut rappeler un principe fondamental : les obligations de la direction à veiller sur la santé de ses salarié·es et prévenir les risques au travail. Cela passe par des points d'équipe pour aborder des sujets dont on ne parle jamais », conclut Benoît Sitzia. Il met en garde contre la tentation de « l'ambiance familiale » et l'informel dans les métiers de la culture et rappelle que les questions relatives au social peuvent d'abord être abordées dans un dialogue d'équipe dont on a oublié qu'il pouvait être simple.

notes

1. Le MEDEF, la CGPME et l'UPA pour les employeur·euses, la CGT, la CFDT, la CGC-CFE, la CGT-FO et la CFTC pour les salarié·es.

acronymes et organismes :

OIT : Organisation Internationale du Travail

CNPS : Conseil National des Professions du Spectacle

COREPS : Comités Régionaux des Professions du Spectacle

DREETS : Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

TPE : Très Petite Entreprise

CSE : Comité Social et Économique (anciennement comité d'entreprise)

SYNPTAC : Syndicat des personnels techniques, administratifs et d'accueil du Théâtre et des Activités Culturelles

AFDAS : Assurance Formation des Activités du Spectacle - Opérateur de compétence des entreprises du spectacle

Audiens : groupe de protection sociale de la culture et des médias

Thalie Santé : Service de prévention en santé au travail pour les employeur·euses et les salarié·es du spectacle et des industries culturelles et créatives.

DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

PROFEDIM : Syndicat des producteur·rices, festivals, ensembles, diffuseur·ses indépendant·es de musique

FESAC : Fédération des Entreprises du Spectacle vivant, de la musique, de l'Audiotvisuel, et du Cinéma

CNEAC : Convention collective Nationale pour les Entreprises Artistiques et Culturelles