



Assemblée générale 20 janvier 2017

Rapport d'activité

Sommaire

Introduction	p. 2
1 - Politiques publiques culturelles	p. 3
2 - La réforme territoriale	
3 - la loi LCAP	
4 - Négociations Unedic	p. 4
5 - Propriété Littéraire et Artistique (PLA) : le protocole Schwartz	p. 5
6 - Égalité Femmes – Hommes	
7- Ensembles permanents	p. 6
8 -Enseignement	
9 – Contentieux	p. 7
10- Organisation	

Introduction

Depuis la dernière assemblée générale du SDAMP-CGT la poursuite de la baisse des budgets du ministère de la culture et de la communication adoptée dans les projets de loi de finances successifs s'est accentuée. Nous sommes en effet loin des promesses du candidats Hollande et à l'heure du bilan, notre assemblée générale statutaire s'ouvrant sur une année de scrutin présidentiel tendue. Nous nous sommes activement mobilisés dans les Marches pour la culture, la lutte contre la réforme du régime d'assurance chômage MEDEF, CFDT, FO qui aura créé un rapport de force considérable. Cela a abouti à une inversion de la politique publique et dès 2015, à une augmentation du budget de la culture. Mais nous avons également obtenus avec l'ensemble des syndicats fédérés l'organisation de la concertation sur l'intermittence, la conférence pour l'emploi et les articles de la loi Rebsamen créant des conditions spécifiques des négociations des annexes 8 et 10.*

Si les budgets culturels de l'Etat ont pris une évolution positive cela n'a pas été le cas des budgets des collectivités territoriales qui, sous couvert de difficultés financières et de nouvelles gouvernances politiques, ont amorcé d'importantes baisses des budgets culturels.

Cette dernière période a été aussi celle de l'élaboration de la loi Liberté de Création, Architecture et Patrimoine (LCAP) dont une partie très importante traite du partage de la valeur dans l'économie numérique et de la rémunération des artistes interprètes. Par ailleurs, la mise à sac du code du travail et de la hiérarchie des normes par le gouvernement Hollande nous a engagé dans une lutte très dure au travers de laquelle les militant-e-s issu-e-s des organisations fédérées se sont énormément investis.

Mais elle aura été aussi celles de la mise en œuvre du GIP cafés-cultures et la revalorisation des diplômes d'enseignement que l'Union a gagné par sa ténacité.

Les vagues d'attentats qu'a connu notre pays ont eu pour conséquence l'appel du président, du premier ministre et de la ministre de la culture et de la communication à faire de la culture une cause nationale pour lutter contre l'obscurantisme et la barbarie

**«La crise ne rend pas la culture moins nécessaire, elle la rend plus indispensable. La culture, ce n'est pas un luxe dont, en période de disette, il faudrait se débarrasser. La culture, c'est l'avenir, c'est le redressement, c'est l'instrument de l'émancipation et le moyen de faire une société pour tous.» François Hollande, Bis de Nantes, janvier 2012.*

Lors de ce même discours le candidat Hollande s'était engagé solennellement à sanctuariser le budget de la culture : «J'affirme que le budget de la culture sera entièrement sanctuarisé durant le prochain quinquennat».

Les sujets exposés dans ce rapport d'activité sont principalement tirés du bilan de l'Union SNAM-CGT pour laquelle nos membres portent de nombreux mandats du fait de la proximité géographique des instances qui pour l'essentiel, siègent à Paris ou en région parisienne. Ces responsabilités traditionnellement données aux militants-es parisiens permettent en premier lieu de ne pas solliciter avec excès l'investissement de nos camarades en régions qui se déplacent parfois de très loin.



Campagne Pétition FIM 2014

I) Politiques publiques culturelles

En quatre ans, pas moins de trois ministres se sont succédé au ministère de la culture.

Les politiques publiques en ont pâti tant sur les budgets que sur les politiques mises en œuvre, de même sur l'évolution du projet de loi d'orientation aboutissant à la loi LCAP. L'année 2014 sera la dernière année de baisse du budget du ministère de la culture (2 %), ramenant le budget du ministère à son plus bas niveau depuis 1981. En 2015 et 2016 s'est amorcée une progression du budget notamment en direction du spectacle vivant.

Les Marches pour la culture, les mobilisations contre le projet d'accord de l'assurance chômage et les grèves dans les festivals ont poussé le gouvernement à l'augmentation du budget du ministère de la culture et de la communication étalée sur trois années. Mais cette situation s'est aussi accompagnée d'une baisse importante des budgets culturels pour les collectivités territoriales qui participent pourtant à 70% du financement public des arts et de la culture.

C'est une baisse de 11 milliards d'euros (sur 3 ans) des dotations de l'État aux collectivités territoriales qui en résulte. Ces baisses sont accentuées par les nouvelles lois de décentralisation et la réorganisation territoriale des collectivités (Loi Maptam et loi NOTRe).

2) La réforme territoriale

Le SNAM-CGT a travaillé à soutenir les amendements sur l'obligation de mise en œuvre de commissions Culture dans les CTAP (Conférence territoriale de l'action publique). Votées par les deux assemblées elles ont été reniées par le gouvernement. La loi LCAP remet cependant en œuvre ces commissions que le gouvernement peut une nouvelle fois remettre en cause en commission mixte paritaire.

3) la loi LCAP

La revendication d'une véritable loi d'orientation et de programmation est récurrente dans les orientations adoptées par les syndicats de l'Union. Cette revendication que s'est aussi appropriée la fédération du spectacle Cgt n'a été entendue que partiellement, une simple loi a été mise en œuvre en définitive par le ministère de la Culture et de la communication (MCC).

Les syndicats fédérés, dont le Sdamp-Cgt, ont mobilisé toute la ressource humaine possible pour travailler à amender le texte au cours de sa navette entre les deux assemblées, ce qui a permis d'y faire inscrire les valeurs fondamentales pour les arts et la culture et particulièrement celles en relation avec l'égalité d'accès et l'équité territoriale.

Cependant il n'a pas été possible de débattre correctement avec les instances ministérielles (DGCA et Cabinet du ministre) sur le volet social de la loi, que ce soit en commission ou en séance plénière.

Aujourd'hui, des discussions difficiles sont en cours d'achèvement sur le contenu de décrets et arrêtés portant sur la réforme des labels et les textes d'application relatifs à l'article 32 de la loi LCAP concernant les pratiques en amateur. Cette partie de la loi donna lieu à de nombreuses protestations au regard du contenu proposé par la DGCA alors qu'un large consensus avec la fédération des pratiques amateur avait été conclu après 11 mois de discussions. Il en résulte de profonds problèmes ouvrant la porte au travail gratuit des artistes sans réelle possibilité de contrôle. La Direction Générale du Travail a été sollicitée pour émettre un avis sur le texte dès la parution du décret d'application actuellement examiné par le Conseil d'État.



4) Négociations Unedic

Dès l'ouverture de la négociation UNEDIC, le MEDEF a clairement dit son désir de supprimer les annexes 8 et 10 pour les fondre dans le régime général. Cela déclencha une mobilisation immédiate de la part des salarié-e-s du spectacle très réactives aux provocations du MEDEF.

Contrairement aux interprétations patronales, nous ne défendons pas l'assurance chômage comme un financement de la politique culturelle mais pour la protection sociale qu'elle représente pour tous les salarié-e-s. L'intervention de l'État dans le budget de l'assurance chômage signe la fin de la solidarité interprofessionnelle.

Un mouvement unitaire à Paris et en régions s'est rapidement développé sur tout le territoire et dès le 27 février 2014, 22 manifestations ont lieu dans toute la France. La nuit du 21 mars un accord est signé notamment par FO qui va amplifier la mobilisation. Les occupations, les grèves vont se poursuivre jusqu'au festival d'Avignon lui-même atteint de plusieurs journées de grèves générales.

Dès la fin juin une concertation est diligentée par le 1er ministre qui aboutira à la fin septembre sur des propositions concrètes reprises par la loi Rebsamen modifiant les conditions de la négociation sur l'assurance chômage des annexes 8 et 10 ainsi qu'à la création d'un comité de suivi des salarié-e-s intermittent-e-s avec le Pôle-Emploi (CESI).

Par la suite, l'organisation d'une conférence pour l'emploi est lancée par le gouvernement, ainsi que la mise en place d'un Fonds d'aide à l'emploi doté des sommes que l'Etat a versé à l'UNEDIC (80 millions par an) pour prendre en charge le différé d'indemnisation prévu par l'accord. Ce fonds est désormais en cours d'élaboration et nous œuvrons à sa bonne application en respect des normes sociales.

En application de la loi Rebsamen Les négociations se sont ouvertes avec la FESAC en refusant de s'inscrire dans la lettre de cadrage rédigée par les négociateurs du protocole (MEDEF, CFDT etc.).

Le 28 avril un accord est trouvé entre la FESAC et l'ensemble des fédérations syndicales confédérées. Cet accord, qui reprend une part importante de nos revendications, se construit autour de 507 heures sur 12 mois avec date anniversaire, ainsi que de nombreuses autres mesures comme l'amélioration des conditions de prise en compte des congés maternité et de longue maladie... Parallèlement les mobilisations contre la loi travail et le travail gratuit inscrit dans la loi LCAP continuèrent.

Le 16 juin les négociations du régime général échouent et le gouvernement est contraint à publier un décret pour proroger le régime d'assurance chômage et annonce la parution du décret d'application de l'accord du 28 avril pour qu'il soit appliqué par le Pôle emploi.

Devant le refus du MEDEF, de la CFDT et de l'UNEDIC la transposition de l'accord est réalisée par la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle du ministère du travail (DGEFP) et par le Pôle emploi.



Manifestation #Loi travail non merci

5) Propriété Littéraire et Artistique (PLA) : le protocole Schwartz

Un protocole d'accord pour un Développement équitable de la musique en ligne a été signé avec le MCC et 17 autres acteurs de la filière musicale sous la médiation de Marc Schwartz. L'union SNAM en est signataire et l'un des inspirateurs. Ce protocole répond à certaines de nos aspirations importantes et représente une avancée significative pour les droits des artistes interprètes. En réaffirmant les grands principes démocratiques comme la diversité culturelle, la transparence financière et le juste partage de la valeur issue des enregistrements, cet accord adopte sept objectifs majeurs pour concrétiser ces principes.

- 1 : soutenir le développement de l'offre musicale légale
- 2 : établir une plus grande transparence de l'économie de la filière musicale
- 3 : améliorer l'exposition de la musique et la diversité culturelle
- 4 : promouvoir de bonnes pratiques contractuelles par un code des usages
- 5 : garantir aux artistes une juste rémunération.
- 6 : mobiliser les moyens disponibles pour faciliter la transition numérique
- 7 : assurer une mise en œuvre effective et durable du protocole d'accord

Par ailleurs la loi LCAP a modifié le code de la propriété intellectuelle à notre demande et en conclusion de la signature du protocole dit Schwartz. A ce titre, le webcasting a été intégré au champ de la rémunération équitable. Par ailleurs, le législateur a prévu que les contrats de travail des artistes interprètes prévoient une rémunération distincte pour les exploitations physiques et numériques.

Cette période se poursuivra par la mise en œuvre du médiateur de la musique de la loi LCAP et de la poursuite des négociations de toilettage et d'évolution de la convention collective nationale de l'édition phonographique. Nous ne pouvons que nous satisfaire de la prise en compte de nos revendications.

6) Égalité Femmes – Hommes

La question de l'autoproduction a traversé de nombreuses discussions au sein des réunions de la branche nationale de salarié-e-s intermittent-e-s et aussi dans divers établissements ou colloques. Les syndicats Cgt de musicien-ne-s sont les seuls à relever l'inégalité que proposent nombre de formateurs au travers du « *do-it your-self* » qui favorise de façon systémique les hommes de classe moyenne disposant de moyens financiers suffisants.

En effet, les usages numériques adoptés par la plupart des créateurs et des artistes donnent un accès très facilité à la production de phonogrammes de bonne qualité pouvant inspirer un sentiment de liberté à chacun ; cependant quelques illusions se terrent derrière ces pratiques qui peuvent paraître à premier abord comme égalitaires. Dans sa démarche d'autoproduction, l'artiste ne compte pas les heures et s'impose une forme d'auto-exploitation masquée par la passion ou toutes formes de sentiments analogues. C'est la capacité à produire sans relâche qui fait le déséquilibre selon la situation sociale et économique des personnes. Une régulation et une reconnaissance de la valeur créée peuvent en partie remédier à cette activité en pleine transformation d'usages. Plus la protection sociale sera adaptée aux nouveaux usages, plus l'égalité entre les sexes, mais pas seulement, sera équilibrée. C'est un enjeu d'avenir à inscrire dans les perspectives de l'organisation.

Mais cette revendication d'égalité ne porte pas principalement sur la rémunération, c'est le faible nombre de femmes dans les secteurs des musiques actuelles qui révèle une certaine vétusté des relations entre salarié-e-s. Le SDAMP-CGT a produit un amendement au document d'orientation spécifique lors du dernier congrès du SNAM-CGT les 12 et 13 décembre derniers qui est reproduit ci-après :

XXIe Congrès du SNAM - Amendement SDAMP-CGT au document d'orientation *Égalité entre les femmes et les hommes*

Les repères revendicatifs de la CGT dans tous les domaines professionnels prennent en compte les besoins d'évolution des droits humains. Le constat est que la moitié des salarié-e-s sont des femmes. Elles subissent des différences de rémunérations pouvant aller jusqu'à 27 %. Elles sont touchées par la précarité, le temps partiel et le chômage plus que les hommes. Leurs carrières sont plus souvent plafonnées, bloquées... ce qui se traduit par des retraites inférieures de 42 %. Bien que globalement effective au sein des orchestres permanents à l'exception des cheffes d'orchestre, cette égalité professionnelle n'est pas acquise dans de nombreux secteurs de la musique et du spectacle. Ce n'est plus une question de salaires mais la discrimination perdure et affecte la plupart de nos collègues. Les femmes représentent de 4 à 5,6 % dans les musiques actuelles (hors chanteuses) et les studios de répétition sont fréquentés par seulement 10 % d'entre elles.

Il est indispensable de porter un cahier de revendications sur les discriminations et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à la connaissance de toutes et de tous, afin de casser la doxa réactionnaire qui la génère. Ces revendications doivent trouver un socle commun à toutes les professions principalement dans la négociation collective. Les entreprises de l'économie sociale et solidaire dont se réclament de nombreux employeurs du spectacle et de l'animation ont signé un accord pour agir sur l'égalité entre les femmes et les hommes portant sur 12 points et mesures et pour orienter les accords de branche qui restent à conclure dans les deux années à venir.

Paris le 13 décembre 2016

7) ensembles permanents

Entre le 17 et le 30 novembre 2014 la Branche nationale des ensembles permanents du SNAM-CGT a répondu à l'appel de la Fédération internationale des musiciens contre la liquidation de l'orchestre et du chœur de l'Opéra de Rome. Contre le vandalisme culturel des artistes les orchestres et les maisons d'opéra vont largement se mobiliser à la suite de la conférence de presse organisée, salle Pleyel, le 17 novembre avec l'AFO, nos employeurs et la FIM.

Suite au débat engagé par la DGCA sur les ensembles permanents et aux conclusions du rapport Langlois le 14 septembre 2015, 80 représentants des artistes interprètes des ensembles permanents symphoniques et lyriques se sont réunis à l'appel du SNAM-CGT, du SFA, du SNM-FO et du SNRT Radio France. A cette occasion les échanges ont abouti à l'adoption de la déclaration finale pour la défense des ensembles permanents des emplois permanents du service public des arts et de la culture et de son financement. Suite à cette mobilisation le rapport Langlois est totalement abandonné par la DGCA.

8) Enseignement

Depuis 2014 nous avons participé activement aux mouvements importants concernant l'enseignement artistique spécialisé et obtenu des succès. Ainsi, les diplômes d'enseignement CA et DE ont été revalorisés. Sur le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), le DE sera classé au niveau II (niveau Licence). Il emportera 180 ECTS (système d'accumulation de crédits de connaissances et de compétences). Le CA sera classé au niveau I (niveau Master), il emportera 120 crédits au-delà du grade de licence (180 ECTS du DE, + 120 ECTS du CA = 300 crédits).

Le 9 juin 2015 à la veille de la journée de mobilisation nous avons occupé la DGCA et obtenons un réengagement du ministère de voir figurer dans le Projet de loi de finances 2016 le refinancement des conservatoires par le ministère de la culture et de la communication. Le 10 juin 2015 les conservatoires se sont mobilisés, souvent par la grève, pour exiger le retour de leurs financements par le ministère de la culture et de la communication. Le SNAM-CGT a œuvré à la mise en place de l'intersyndicale. Son appel a été relayé par la mobilisation de plus de 150 conservatoires.

9) Contentieux

L'activité du contentieux du SDAMP-CGT a significativement augmenté durant ce mandat, signe d'un accroissement des difficultés au travail que rencontrent les salarié-e-s de notre profession. Un certain nombre concerne les agents territoriaux travaillant dans les conservatoires, une autre part concerne l'activité dans le spectacle ou des employeurs indélicats sévissent toujours plus. Des sujets récurrents sont traités comme les manœuvres des employeurs publics voulant imposer le travail pendant les congés scolaires et une politique contractuelle très défavorable aux agents non titulaires de la FPT. Dans le spectacle vivant ce sont des pressions insupportables d'employeurs gérant des budgets de fonctionnement importants qui sont à l'œuvre et qui ont fait l'objet de plusieurs signalements auprès des organes de contrôle du travail.

Des sollicitations d'enseignant-e-s de la musique pour organiser des sections syndicales locales ont été reçues plusieurs fois, certaines ayant pu être concrétisées. Le secrétariat et le conseil syndical devront faire suite aux demandes restant à l'état de projet et aider à la création de ces sections, meilleurs moyens d'obtenir un dialogue social sain et pouvant éviter souvent des actions en justice au TA.

Par ailleurs, une coopération avec la DIRECCTE a été mise en œuvre par le syndicat, nous avons reçu récemment l'appui de la DGT pour cette démarche dont l'ambition est celle d'un contrôle massif et ciblé des établissements N-V pouvant accéder au dispositif du GIP-Café Cultures.

La question de « *l'Uberisation* » de nos métiers nous porte à agir sur le terrain de l'économie numérique, des initiatives sont mises à l'étude depuis ces dernières semaines et une discussion portant sur les diverses possibilités d'action est en cours.

10) Organisation

Si l'organisation voit ses effectifs fortement progresser, notamment après la création de la section syndicale SDANS de l'Opéra de Paris, il reste que Le SDAMP-CGT doit faire face à un renouvellement de ses instances en considérant la difficulté à pourvoir tous les postes statutaires qu'il a rencontrés lors de la dernière assemblée générale statutaire du 30 janvier 2014. En effet, certains postes de responsabilité n'ont pu être pourvus en trois ans, ce sont ceux de trésorier-ier-ère adjoint-e et des trois postes statutaires de la commission financière et de contrôle.

Notre secrétaire général actuel nous a aussi fait part de son désir de ne pas se représenter au poste de secrétaire général, le secrétaire à l'organisation déclare être prêt à se présenter pour ce mandat dans la mesure où les postes qu'il occupe actuellement soient assurés par des volontaires prêts à assumer ces responsabilités. Ce sont les postes de trésorier et de secrétaire à l'organisation, mandats incompatibles avec la responsabilité de secrétaire général.

Par ailleurs, notre organisation a de nouveau été fortement sollicitée pour participer aux instances du Snam-Cgt et assumer des mandats de représentation réguliers et importants. Il devient crucial de pouvoir recruter de nouveaux-elles militant-e-s pour maintenir la continuité de nos actions au niveau actuel.

Une évaluation des équipes dont l'organisation devrait se doter a été produite à l'automne 2016 par le secrétariat, elle est reproduite ci-après.

Rapport sur l'organisation

mise à jour du 14 janvier 2017

Créé en 2004 à la suite de la désaffiliation du SAMUP envers la CGT, le SDAMP-CGT est l'expression de la continuité du syndicat des musicien-e-s au sein de la Confédération Générale du Travail. Sa reprise en main n'a pas été chose facile. D'abord administré de façon remarquable par notre camarade Danielle SEVRETTE, aujourd'hui militante retraitée à l'Union Départementale CGT du Vaucluse, le maintien de l'organisation en ordre de marche a été assuré par les militant-e-s en charge de la permanence et de l'organisation. L'appui du secrétaire adjoint a aussi été primordial pour sa contribution à la reconstruction du syndicat Cgt des musicien-e-s de Paris IDF.

En dehors de la réorganisation administrative, du suivi des contentieux et des permanences téléphoniques comme électroniques, c'est la reconstruction de la base de nos membres qui reste un travail inachevé. Cependant un cap est désormais franchi, nous serons près de 300 au début de l'année 2017.

La syndicalisation reste en constante progression grâce à l'assiduité des membres militants, notamment sur le règlement et le suivi de contentieux comme sur la tenue des permanences. Il faut noter pourtant le manque de ressources humaines pouvant prendre en charge des responsabilités d'administration comme politiques, une activité incontournable sans laquelle le syndicat ne pourrait se maintenir dans la profession et qui n'est assurée aujourd'hui que par une seule personne pour ce qui est de la gestion administrative.

Organisation administrative

Il apparaît qu'un certain nombre de postes devraient être plus partagés et les procédures transmises à un plus grand nombre, ces procédures demandant quelques qualifications d'ordre technique (bureautique, informatique, comptabilité etc.).

Par ailleurs, le trésorier-secrétaire à l'organisation a de nombreuses fois alerté le conseil sur l'impossibilité lors de la dernière AG du SDAMP-CGT à pouvoir nommer une instance de contrôle (CFC) pourtant statutaire : il serait indispensable que cette instance soit prise en charge par des militant-e-s à l'issue de notre prochaine assemblée générale en 2017. De même la permanence syndicale a besoin de se développer, du fait de ses actions et de sa visibilité croissante, notre syndicat est aujourd'hui beaucoup plus sollicité sur de nombreux sujets de fond.

Ces impératifs sont motivés au regard des expériences passées que la précédente mandature (SAMUP) a produite par une gestion désastreuse sans vouloir solliciter les militant-e-s pour l'administration et l'organisation. Avec au final la dérive que l'on sait. Il nous faut donc recruter parmi nos membres de jeunes et moins jeunes volontaires pour exercer ces responsabilités et pour durablement éviter de tels écueils à l'avenir.

Par ailleurs, les orientations de la confédération, de la fédération, de l'union et de notre syndicat sont toutes attentives à la parité au sein de nos instances ; mais nos organisations sont peu prises en main par les salariées comparativement aux salariés. Un équilibre est toujours à trouver et dépend en partie de la volonté de nos collègues à participer aux activités du syndicat dans toutes ses dimensions.

Le recrutement d'un-e permanent-e à la gestion administrative de l'organisation et avec un rôle politique n'est pas une impossibilité, cependant une expérience a déjà été menée en ce sens au syndicat de Toulouse avec des moyens alloués par les services préfectoraux de la région au titre des contrats aidés et qui n'a pas permis de rendre le poste pérenne. Il appartient à l'organisation de débattre de cette possibilité qui malgré tout serait consécutif d'un désengagement des militant-e-s de notre syndicat. C'est dans cette limite qu'un tel projet peut être envisagé, il ne pourra être que provisoire et sous condition d'une gestion appropriée et valide des ressources pouvant être mises à contribution.

Organisation politique

La pugnacité des dirigeants du SNAM-CGT a porté nos organisations de musiciens à l'écoute attentive des institutions de l'État et des collèges professionnels de la filière culturelle. C'est ce niveau de qualité que les syndicats de l'union sont tenus de maintenir dans leurs activités politiques futures.

Le syndicat de Paris IDF a un rôle particulièrement important à tenir au regard de sa situation géographique. Les lieux d'échange et de négociation étant très peu décentralisés, une grande partie de l'activité politique est faite dans la capitale. Si l'union s'attache à faire participer une bonne représentation des musicien-e-s en région, il n'en est pas moins raisonnable de mobiliser suffisamment de militants franciliens pour assumer des mandats réguliers.

Fort de son action et de ses résultats, le volume des activités politiques de l'union est aussi appelé à augmenter : de nouveaux mandats seront à prendre alors que la plupart des militants en assument probablement trop. Une situation qui ne peut que s'aggraver par l'usure des camarades qui parfois « jettent l'éponge ».

Le travail à l'élaboration de nos orientations qui devrait être un débat passionné entre le plus grand nombre ne se fait plus depuis plusieurs mandats que par un nombre réduit de militant-e-s. C'est pourtant l'expertise du plus grand nombre qui permet à la démocratie sociale d'être efficace, ces expertises les militant-e-s vont aller la chercher sur les lieux de travail et sur les plateaux alors qu'elles devraient venir constamment nourrir les orientations du syndicat. C'est par une participation la plus large aux débats d'idées que tout syndicat s'épanouit et progresse.

Une autocritique du militant ne peut pas se faire sans faire celle de l'artiste dans son parcours individuel. Ce dernier a une diversité de formes d'activités jamais atteinte dans la profession. Le militant a besoin d'apprendre des usages qui ne sont pas forcément les siens. Sans l'apport de l'expertise portée par chacun et chacune, les militants ne partagent que leurs seules expériences au risque d'en laisser sur le banc de touche. Le mot clé pour garder le dynamisme actuel de notre organisation est « diversité ».

Une compétence pour une fonction ; pourquoi militer ?

Tous les militant-e-s qui ont choisi de s'investir dans l'organisation l'ont fait par conscience de l'intérêt général sur lequel se construisent nos droits et conquies sociaux ; mais il faut aussi trouver sa place. Il n'est pas exclu qu'un-e militant-e abandonne en définitive le mandat qu'il a choisi alors qu'une autre fonction est faite pour lui ou qu'elle existe probablement. Pour bien militer il faut d'abord savoir se donner du temps. C'est pourquoi la formation syndicale aide tous celles et ceux qui désirent aller au plus vite sur les sujets politiques de notre métier et du spectacle, etc.

Aucune hiérarchie n'est en cours dans l'organisation, sinon celle des responsabilités. Et toute compétence peut être mise au profit de l'organisation dans de nombreuses circonstances. La pertinence et la pugnacité d'un-e responsable syndical sont tirées de l'assiduité à comprendre et à se former auprès de ses pairs. Un combat n'est jamais assuré d'aboutir, mais tous ceux qui n'ont pas été menés ont été perdus. C'est pourquoi il est important de découvrir, de réinventer et d'apprendre à s'approprier ce formidable outil à fabriquer du droit positif qu'est notre organisation.

« Le syndicalisme est la première porte d'entrée du citoyen par laquelle il peut écrire, changer ou abroger la loi avec ses seules compétences d'ouvrier »
