

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE



DÉFENDRE LES CONVENTIONS COLLECTIVES

POUR GAGNER DE NOUVEAUX DROITS

ET FAIRE VIVRE NOTRE DÉMOCRATIE !

ÉDITION DÉCEMBRE 2025 - ACTUALISATION JANVIER 2026

Pour la création. Pour celles et ceux qui la font.

Depuis 20 ans, nous protégeons et accompagnons les entreprises, les organisations de la création et leurs talents, pour qu'ils puissent créer en toute liberté.



audiens.org

Audiens

POUR LA CRÉATION. POUR CELLES ET CEUX QUI LA FONT.
santé - prévoyance - retraite - actions sociales

LE DROIT À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE !



La négociation collective est un droit ancré dans notre héritage syndical et dans notre ordonnancement juridique. Que ce soit au niveau d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise, la négociation collective associée au rapport de force constitue un levier d'action syndicale qui doit permettre d'améliorer le quotidien des salarié-es d'une entreprise.

Le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 indique ainsi que « tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective

des conditions de travail ». Ce droit garanti par la Constitution, appartient à tou-te-s les salarié-es, qu'elles ou ils soient engagé-es sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée (les intermittent-es du spectacle en bénéficient donc).

À l'origine, le droit à la négociation collective est conçu comme une contrepartie à la relation de subordination qui lie le/la salarié-e à son employeur. Le droit à la négociation collective était ainsi envisagé par la Constitution, les accords et les traités internationaux ainsi que la législation interne, comme une norme protectrice en faveur de la partie lésée, comme une opportunité pour les salarié-es d'obtenir des droits toujours supérieurs à ceux prévus dans le Code du travail.

Depuis trente ans, ce droit à la négociation collective tel qu'il était conçu à son fondement s'est peu à peu déconstruit. Dès 1982, les lois Auroux permettaient dans certains cas de déroger, dans un sens défavorable aux salarié-es, à des règles relatives au temps de travail.

Ce qui était une exception est devenue, de réforme en réforme, la règle. Désormais, la dérogation à la loi, aux accords nationaux interprofessionnels ou de branche est monnaie courante.

Le centre de gravité des négociations s'est déplacé au niveau de l'entreprise, lieu où le pouvoir patronal s'applique avec le plus de force.

Les différentes ordonnances de 2017 sont venues amplifier ce mouvement.

SOMMAIRE

Pages 2 et 12. Le groupe de protection sociale Audiens

Page 3. Le droit à la négociation collective

Page 4. Sommaire & Adhésion

Page 5 et 6. Défendre les conventions collectives et gagner de nouveaux droits

Page 7 et 8. Les conventions dans le spectacle vivant et enregistré

Page 9. La représentativité syndicale

Pages 10 à 11. Les résultats de la représentativité dans le champ de la CGT spectacle et notre démarche revendicative.

***REJOIGNEZ LA CGT SPECTACLE
EN ADHÉRANT À L'UN DES SYNDICATS !
FLASHEZ LE CODE QR***

*Représentativité
Syndicale*



DÉFENDRE LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET GAGNER DE NOUVEAUX DROITS

Les ordonnances de 2017 ont porté un nouveau coup dur aux principes fondateurs de la négociation collective en poursuivant deux logiques :

- privilégier les négociations dans l'entreprise au détriment des conventions collectives
- affaiblir encore le monopole syndical en ouvrant la possibilité de négocier à d'autres acteurs que le/la délégué·e syndical·e.

Malgré le souhait très fort de « décentraliser » la négociation collective dans l'entreprise, là où s'impose le plus le lien de subordination, ces réformes ne se sont pas traduites par davantage de dialogue social au niveau des entreprises nos secteurs. Pour cause, dans des secteurs composés dans leur très grande majorité de très petites entreprises, la mise en place de négociations collectives au sein de celles-ci demeure marginal.

La convention collective (également appelée la « branche ») demeure toujours le lieu privilégié de la négociation sur tous les thèmes qui concernent le quotidien de ces salarié·es. Engager une négociation collective sur un périmètre plus grand qu'une seule entreprise permet notamment d'envisager d'organiser la mutualisation de moyens sur toutes les entreprises d'une même branche pour garantir des droits nouveaux en matière de protection sociale, de formation professionnelle ou d'activités sociales et culturelles.

C'est particulièrement important pour assurer des droits aux salarié·es intermittent·es du spectacle qui ne peuvent, la plupart du temps, bénéficier des droits négociés au niveau de l'entreprise en raison de la durée très courte de leur contrat de travail.

UNE CONVENTION COLLECTIVE : QU'EST-CE QUE C'EST ?

Une convention collective est un accord écrit (donc un contrat) négocié entre les organisations représentatives de salarié·es et d'employeurs. Elle comporte généralement un texte de base, souvent complété par des avenants, des accords ou des annexes.

La convention collective traite notamment des points suivants :

- ✓ Les salaires minima hiérarchiques ;
- ✓ Les classifications ;
- ✓ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ✓ La mutualisation du financement du paritarisme ;

- ✓ La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- ✓ Les garanties collectives complémentaires prévoyance et frais de soins de santé ;
- ✓ Certaines modalités relatives à la durée du travail à l'aménagement et à la répartition des horaires : heures d'équivalence, définition du travail de nuit, durée minimale pour le temps partiel, complément d'heures, majoration des heures complémentaires, fixation d'une période de référence supérieure à un an (dans la limite de trois ans) dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- ✓ Les mesures relatives aux CDD (durée, renouvellement, et délai de carence entre deux contrats) ;
- ✓ Les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai.

L'EXTENSION : UNE SPÉCIFICITÉ FRANÇAISE

Une fois conclue entre une ou plusieurs organisations représentatives de salarié·es et une ou plusieurs organisations d'employeurs, la convention collective s'applique aux entreprises qui entrent dans son champ d'application territorial et professionnel lorsqu'elle est adhérente à une des organisations syndicales signataires.

Notre droit du travail présente une singularité par rapport aux autres pays. Il prévoit ainsi qu'une convention collective puisse être rendue obligatoire par le ministère chargé du travail à toutes les entreprises relevant de son champ d'application territorial et professionnel. À cette fin, le ministère chargé du travail un « arrêté d'extension ».



LES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS NOS SECTEURS

Voici la liste des conventions et accords collectifs applicables dans les branches du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, de la radiodiffusion, des prestataires techniques, des loisirs, de l'animation et du sport.

SPECTACLE VIVANT

- Entreprises artistiques et culturelles (1285)
- Entreprises du secteur privé du spectacle vivant (3090)
- Entreprises au service de la création et de l'événement (3252)

CINÉMA ET AUDIOVISUEL

- Production cinématographique (3097)
- Production audiovisuelle (2642)
- Chaines thématiques (2411)
- Production de films d'animation (2412)
- Distribution cinématographique. Employés et ouvriers (716)
- Distribution cinématographique. Cadres, agents de maîtrise (892)
- Exploitation cinématographique (1307)
- Télédiffusion (3241)
- Entreprises au service de la création et de l'événement (3252)

JOURNALISTES

- Journalistes (1480)

RADIODIFFUSION PRIVÉE

- Radiodiffusion privée (1922)

ÉDITION

- Branche de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique (2121)

LOISIRS

- Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790)

MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS ET DE L'ANIMATION

- ECLAT (Ex-Animation 1518)

ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL

- Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (1261)

SPORT

- Sport (2511)

NOTRE DÉMARCHÉ REVENDEVICATIVE !

La CGT s'est construite autour de la défense des salarié·es et la conquête de droits nouveaux. C'est bien aux salarié·es qu'appartient le droit à la négociation collective. Ainsi, son contenu doit répondre à leurs exigences, leurs besoins et leurs préoccupations. Les propositions syndicales, élaborées avec l'ensemble des syndiqué·es, doivent être débattues avec les salarié·es afin de construire avec eux les revendications qui seront portées lors de la négociation collective. Ainsi, les salarié·es doivent à tout moment être informé·es du déroulement de la négociation, de ses avancées et de ses difficultés.

C'est selon cette exigence que la CGT a inscrit la négociation au cœur de sa démarche revendicative. Cette démarche se décline en six étapes :

- ✓ **Mener la bataille des idées** : remettre en cause et contester les choix de gestion purement financiers de l'employeur grâce aux informations auxquelles ont accès les élu·es et mandaté·es et proposer des axes revendicatifs : le syndicat doit faire des propositions élaborées avec l'ensemble des syndiqué·es ;
- ✓ **Revendiquer** des améliorations du quotidien pour l'ensemble des salarié·es. Ces améliorations sont définies avec les salarié·es à partir de la vie au travail (métier, rémunération, statut etc.) et se construisent avec l'apport des propositions élaborées par la CGT ;
- ✓ **Agir et mobiliser** pour rendre ces revendications effectives et les faire accepter par l'employeur. Pour cela, la construction d'un rapport de force est indispensable. Les mobilisations pour le construire peuvent prendre plusieurs formes : prise de parole, débrayage, manifestation, grèves... Les moyens d'action sont nombreux et à inventer ensemble ;
- ✓ **Négocier**, sans jamais cesser d'informer les salarié·es des avancées de la discussion à travers des points étapes d'information-consultation ;
- ✓ **Consulter les salarié·es** à l'issue de la négociation pour savoir si la CGT signe ou non l'accord ;
- ✓ **Recommencer**. Pour la CGT, un accord signé n'est pas une fin en soi, mais seulement l'état d'un rapport de force à un instant T.

LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

L'importance de la représentativité.

La représentativité syndicale est un enjeu particulièrement important pour les salarié·es. Ce critère défini dans le code du travail détermine le poids de la CGT au sein des différentes négociations collectives que ce soit au niveau interprofessionnel (sur des thèmes importants comme les règles d'indemnisation chômage, la retraite complémentaire), au niveau des branches professionnelles (conventions collectives) ou encore au niveau des entreprises. La représentativité syndicale a également une importance de taille pour désigner des délégué·es syndicaux et garantir ainsi que la négociation collective s'organisera avec le syndicat et non d'autres acteurs de l'entreprises.

Les critères de la représentativité.

Depuis la loi du 20 août 2008, la représentativité syndicale s'établit et se mesure dans le périmètre d'application de chaque accord collectif, au regard de plusieurs critères cumulatifs.

Pour être représentative aux yeux de la loi, une organisation syndicale doit respecter les critères cumulatifs suivants :

- ↪ Le respect des valeurs républicaines ;
- ↪ L'indépendance (vis-à-vis du patronat) ;
- ↪ La transparence financière ;
- ↪ Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- ↪ L'audience établie selon les niveaux de négociation (CSE et TPE) ;
- ↪ L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- ↪ Les effectifs d'adhérent·es et cotisations.

L'audience électorale est l'un des critères déterminants de la représentativité. Elle se mesure au regard des derniers résultats des élections du comité social et économique (CSE) et des élections dans les très petites entreprises (TPE).

Pour être représentatif dans une branche professionnelle (convention collective), une organisation syndicale doit répondre à l'ensemble de ces critères et avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au niveau de la branche lors des élections professionnelles et élections TPE du cycle électoral correspondant.

LES RÉSULTATS DANS NOS SECTEURS D'ACTIVITÉ

Voici les derniers arrêtés du ministère du Travail publiés au Journal Officiel sur la représentativité syndicale dans les branches relevant, pour tout ou partie, du champ de compétence de la fédération.

Entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090)

CGT : 79,73 % CFE-CGC : 3,38 %
SOLIDAIRES : 16,89 %

Entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285)

CGT : 74,93 % CFDT : 10,16 %
SOLIDAIRES : 14,91 %

Entreprises au service de la création et de l'évènement (IDCC n° 3252)

CGT : 27,25 % CFDT : 45,59 %
CFTC : 11,71 % CGT-FO : 15,45 %

Employés et ouvriers de la distribution cinématographique (IDCC n° 0716)

CGT-FO : 48,45 % SOLIDAIRES : 51,55 %

Cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique (IDCC n° 0892)

CGT-FO : 47,09 % CFDT : 18,44 %
SOLIDAIRES : 22,82 % CFE-CGC : 11,65 %

Production de films d'animation (IDCC n° 2412)

CGT : 21,74 % CFDT : 27,52 %
SNTPCT : 30,96 % CNT : 19,78 %

Production Cinématographique (IDCC n° 3097)

CGT : 62,60 % SOLIDAIRES : 10,98 %
SNTPCT : 26,42 %

Production audiovisuelle (IDCC n° 2642)

CGT : 46,10 % CFTC : 17,96 %
CGT-FO : 21,00 % CFDT : 14,94 %

Exploitation cinématographique (IDCC 1307)

CGT : 37,76% CGC : 14,66%
CFDT : 47,58%

Télédiffusion (IDCC n° 3241)

CGT : 21,00 % CFDT : 25,75 %
CGT-FO : 15,69 % CFTC : 9,04 %
SOLIDAIRES : 10,86 % CFE-CGC : 7,99 %
UNSA : 9,67 %

Radiodiffusion (IDCC 1922)

CGT : 24,68 % FO : 9,80 %
CFDT : 56,11 % SOLIDAIRES : 9,41 %

Métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT IDCC n° 1518)

CGT : 33,24 % CGT-FO : 10,90 %
CFDT : 21,32 % SOLIDAIRES : 24,10 %
UNSA : 10,44 %

Edition phonographique (IDCC 2121)

CGT : 14,37% CGC : 14,56%
CFDT : 61,01% FO : 10,06 %

Acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (IDCC 1261)

CGT : 42,31 % CFDT : 45,69 %
CGT-FO : 12,00 %

Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790)

CGT : 18,79 % CFE-CGC : 10,62 %
CFDT : 32,37 % UNSA : 18,96 %
CFTC : 19,26 %

Sport (IDCC n° 2511)

CGT : 19,02 % FNASS : 29,13 %
CFDT : 51,85 %

On peut jouer les super héros et avoir super besoin de parler



Pour être toujours à vos côtés, nous avons mis en place, avec le soutien du ministère de la Culture et à l'initiative des partenaires sociaux, une cellule d'écoute à destination des victimes ou des témoins de violences sexistes et sexuelles dans les secteurs de la création.

 **VIOLENCES
SEXISTES
SEXUELLES**
STOP
01 87 20 30 90
violences-sexuelles-culture@audiens.org

 **Audiens**

POUR LA CRÉATION. POUR CELLES ET CEUX QUI LA FONT.
santé - prévoyance - retraite - actions sociales

Une initiative portée par : Fesac, CGT spectacle, FASAP FO, CFTC Media+, CFDT Communication, Conseil, Culture, CFE CGC, CNC, CND, CNM, Sacem, SACD, SCAM, SNEIAC, SNE, SNJV et soutenue par le ministère de la Culture.

www.violences-sexuelles-culture.org