

Etaient présents :

- François LECOMBE (DELUXE MEDIA PARIS)
- Laurence LEFEVRE (LA MARQUE ROSE / KEYWORDS STUDIOS)
- Marie ROULLET (EUROMEDIA)
- Sidonie HUART (WAYMEL)
- Olivier BINET (TAPAGES & NOCTURNES)
- Patrick VASSEUR (ERICSSON EBSF)
- Clarisse SOULAIN (BUF)
- Adeline JARRY (CHINKEL)
- Pascal BURON (TSF)
- Jean-Yves MIRSKI (FICAM)
- Frédéric DEPLANQUES (FICAM)
- Jules GONTHIER (FICAM)

1. Actualités sociales

Jean-Yves Mirski, en tant que Président de la FESAC, a fait un point général sur l'actualité sociale :

Annonces faites par le premier ministre :

Sur l'assurance chômage, le bonus-malus ne concernera pas les secteurs du spectacle et de l'audiovisuel, c'est une volonté du premier ministre d'épargner l'intermittence. D'autre part, notre secteur sera aussi exclu du malus de 10 euros sur les CDDU sachant que nous avons déjà un système de malus. En revanche, la taxation de 0,5% sur les CDDU qui avait pris fin en mars 2019 est rétablie.

Une nouvelle concerne les entreprises, l'annonce sur la fin de la déduction forfaitaire pour les artistes (DFS), ce qui est problématique pour le doublage en particulier. Le premier Ministre a annoncé à ce sujet qu'il y'aurait une concertation *in fine*. Jean-Yves Mirski précise que nous avons d'ores et déjà demandé fermement que notre secteur soit exclu de cette mesure. Cela provoquerait une répercussion sur le salaire net des artistes et il faut donc prévoir une mobilisation des syndicats d'artistes qui risquent de demander des augmentations. Jean-Yves Mirski a du mal à imaginer que cet abattement soit maintenu mais confirme que la FICAM va se battre pour tenter d'éviter cela.

Ces mesures sont censées être mises en place au 1^{er} janvier 2020. Nous en sommes pour l'instant au stade des annonces et un décret sera publié cet été, les choses pourraient donc évoluer.

L'accord de 2016 sur l'assurance chômage est donc prolongé, peut-être pour 3 ans, on peut espérer qu'il n'y ait pas une volonté de rouvrir ce dossier dans l'immédiat.

Le FONPEPS :

Le Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle (FONPEPS) est prorogé jusqu'au mois de septembre, mais il sera potentiellement réformé avec un risque de baisse des montants donnés aux entreprises et de suppression de l'aide au premier CDI.

Sur la formation :

On constate un problème quant aux comptes personnels de formation (CPF) de transition, le texte de base exclu actuellement les intermittents alors que les entreprises cotisent pour eux. Le sujet a été évoqué à l'AFDAS. A cette occasion, le commissaire du gouvernement a indiqué qu'il y'avait bien une prise de conscience de ce problème qui va être réglé au niveau législatif.

Restructuration des branches professionnelles :

Le gouvernement avait pour objectif de réduire les branches de 700 à 200 (finalement 215) à l'été 2019. Certaines branches de notre secteur sont concernées (celles de moins de 5000 salariés) comme la distribution de films qui pourrait se rapprocher de l'exploitation de films. La DGT a la possibilité de faire des mariages forcés. Cela ne concerne pas spécifiquement la FICAM (7000 permanents et 15000 intermittents environ) pour l'instant, cependant une seconde étape de réduction va arriver (dans les 5 ans) dont les critères restent à déterminer, particulièrement quant au nombre de salariés. Il y'aura aussi à priori des critères de cohérence sociale et économique.

Cela pose comme question à la FICAM, déjà mariée au SYNPASE, vers qui elle pourrait se rapprocher pour éviter des mariages forcés. Jean-Yves Mirski évoque le Jeu vidéo comme exemple, toutefois ce secteur n'a pas de convention collective ni de minima, ce qui pourrait engendrer des complications.

Nous n'avons aucune idée de l'aboutissement que souhaite le gouvernement : est-ce que l'idée à la fin serait d'avoir une convention collective culture et communication qui reprendrait les contours de l'AFDAS ? Sachant que l'AFDAS regroupe maintenant aussi les télécoms et le sport, cela pourrait préfigurer à la création d'une grande branche « communication, loisir et autres » ou « culture audiovisuel et spectacle vivant ».

Il faudra donc avoir rapidement une réflexion à la FICAM sur ce sujet dont les conséquences seront grandes. La question de notre représentativité est centrale mais aussi, en miroir, celle des organisations syndicales. En effet, nous avons actuellement la CFDT, avec qui nous avons de bonnes relations, majoritaire.

Il faut donc réfléchir doublement : Vers qui on veut se rapprocher ? Et quelles en seraient les conséquences ?

Les syndicats de salariés ont aussi engagé des réflexions à l'aune de leur représentativité respective pour se renforcer ce qui n'est pas forcément en adéquation avec ce que nous pourrions envisager.

Un groupe de travail interne à la FICAM sera mis en place en septembre pour en discuter.

Certification sociale :

Jean-Yves Mirski conclut en évoquant que dans le cadre du conseil national des professions du spectacle (CNPS), Christophe Pauly président de la CNCS, a mis le doigt sur la certification sociale en demandant au ministre de la culture que cette certification puisse être étendue dans la mesure où c'est une façon assez efficace de lutter contre le dumping social. La CNCS va donc essayer d'entamer des discussions avec le ministère sur ce sujet.

2. Discussion sur le Comité social et économique (CSE)

La discussion s'ouvre sur le sujet du jour : le comité social et économique qui a vocation à remplacer les représentants élus du personnel dans l'entreprise. En effet, il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le CSE devra être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés le 1^{er} janvier 2020 au plus tard.

L'objectif de la réunion était de faire un tour de table de l'avancement de cette mise en place mais aussi d'évoquer les différentes difficultés rencontrées à cette occasion par les entreprises.

Jurisprudence applicable :

Il est communément admis que la jurisprudence qui s'appliquait à l'ancien Comité d'entreprise (CE) est applicable au CSE. Dès lors, vous pourrez vous référer dans la majorité des cas aux pratiques que vous aviez avec le CE pour les transposer au CSE.

Etablissement distinct :

Un des participants a commencé pour faire état des complications que son entreprise a rencontré du fait de sa séparation en deux établissements distincts dont un n'a eu aucun élu faute de candidature (PV de carence) et le second un seul. En l'occurrence un CSE central a donc été constitué tout de même et comme le prévoit la loi mais avec un seul élu afin de pouvoir signer des accords d'entreprise avec ce CSE central.

Pour rappel : des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins 2 établissements distincts. Le critère prépondérant est ici l'autonomie de gestion.

Le nombre et le périmètre des établissements distincts peut être défini (*articles L2313-2 et 3 du code du travail*) :

- Par un accord d'entreprise conclu avec les syndicats ;
- En l'absence d'un tel accord et en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et la majorité des élus titulaires du CSE ;
- En l'absence d'accord, par l'employeur qui fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts compte tenu de l'autonomie de gestion (cette décision peut être contesté dans un délai de 15 jours par les syndicats représentatifs dans l'entreprise).

Mise en place du CSE : Le Protocole d'accord préélectoral (PAP) :

Le code du travail (article L2314-7,12,13,27,28,31 et 33) dispose qu'une négociation doit s'engager entre l'employeur et les syndicats intéressés pour rechercher un accord, notamment sur les points suivants :

- Nombre et composition des collèges électoraux ;
- Répartition du personnel et des sièges dans ces collèges ;

- Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
- Organisation du scrutin en dehors du temps de travail ;
- Modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation si leur volume global, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise ;
- Dérogation aux dispositions légales fixant à 3 le nombre de mandats successifs.

La question de l'intérêt d'aboutir juridiquement à cet accord de mise en place du CSE a été évoquée, effectivement, cela pourrait être « rentable » pour des entreprises que la procédure n'aboutisse pas afin de se voir appliquer uniquement les dispositions supplétives.

Sur cette question les avis dépendent beaucoup de la taille de la structure en cause. En effet, les dispositions du CSE pour les entreprises de plus de 300 salariés sont élargies et ces entreprises ont en général un panel de délégués syndicaux (qui vont potentiellement demander plus d'heures de délégation, de moyens et d'avantages dans l'accord constitutif), dès lors, l'organisation des différentes réunions et consultations du CSE pourraient avoir un coût conséquent.

A l'inverse, dans les entreprises de moins de 300 salariés et particulièrement de moins de 50, les représentants syndicaux sont plus rares, il y a donc peu ou pas de revendication lors du PAP.

Il fût alors rappelé que le CSE permet de négocier et signer des accords d'entreprise sans délégués syndicaux.

Après un tour de table il apparaît que les petites et moyennes entreprises ont globalement des difficultés à trouver des candidats, titulaires et suppléants, pour les élections de la délégation du personnel. Une communication « incitative » est donc à prévoir pour certaines entreprises.

Il a aussi été confirmé que les scrutins de liste sont admis pour l'élection de la délégation du personnel, listes dans lesquelles il est possible de « rayer » un ou des noms.

Enfin, il a été conseillé aux entreprises dont l'effectif est supérieur à 100 d'opter pour le vote électronique en faisant appel à un prestataire.

Vote et éligibilité des intermittents :

La question de la gestion des intermittents dans le cadre des élections a été évoquée.

Nous avons donc rappelé les règles suivantes (article 3.3.3 CCN 2717) :

- Prise en compte dans les seuils de l'effectif : les intermittents sont comptabilisés dans les seuils à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents dans l'entreprise (cf article L1111-2 2° code du travail) ;
- Vote des intermittents : pour voter, ils doivent avoir travaillé au moins 90 jours continus ou discontinus au cours des 12 mois précédant la date de la première convocation pour la négociation du protocole électoral ;
- Éligibilité des intermittents : pour être éligibles, ils doivent avoir travaillé au moins 225 jours continus ou discontinus au cours des 18 mois précédant la date de la première convocation pour la négociation du protocole électoral.

*Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle à ce que des conditions d'électorat et d'éligibilité plus favorables soient conclues par accord d'entreprise lors des négociations de protocoles pré-électorales.

Conclusion de la discussion :

La mise en place du CSE ne doit pas être vu comme une contrainte par les PME mais comme un moyen de formaliser les choses et de simplifier le dialogue dans l'entreprise. La fusion des IRP va aussi permettre un gain de temps. Comme déjà évoqué, le CSE est aussi un moyen de signer des accords d'entreprise sans délégués syndicaux.

3. Questions diverses

Certification sociale :

Sidonie Huart a tenu à rappeler que la certification sociale est toujours obligatoire malgré la décision du Conseil d'Etat du 18 juillet 2018. En effet, le Conseil d'Etat indique que l'absence de certification n'est pas bloquante au niveau de pôle emploi pour que le salarié puisse bénéficier du statut intermittent. Ainsi, le salarié ne pâtira plus de l'absence de certification de son employeur. En revanche, la certification sociale reste une obligation pour les entreprises dépendantes de la CCN 2717 souhaitant faire des CDDU.

Une volonté de davantage communiquer positivement sur la certification est unanime. Il a aussi été évoqué la possibilité de solliciter le soutien d'Audiens qui déploie actuellement son logiciel de paie pour les intermittents (Movinmotion).

Auto entrepreneuriat :

Certains participants s'inquiètent de la recrudescence de la pratique de l'auto entrepreneur pour des tâches qui devraient normalement être faites par des permanents ou des intermittents. Il est à cet effet rappelé que les critères sont l'autonomie d'organisation et l'absence de lien de subordination direct.

Dès lors, une personne qui viendrait œuvrer dans une entreprise en tant qu'auto entrepreneur, sans matériel propre, dans un espace commun avec les permanents de l'entreprise et pour des tâches similaires serait dans l'illégalité.

Accord épargne salariale :

Un accord sur l'épargne salariale a été signé le 12 juin par la FICAM, le SYNPASE, la CFDT et la CFTC. Il s'adresse particulièrement aux entreprises de moins de 50 salariés qui voudraient mettre en place la participation ou l'intéressement malgré l'absence d'obligation légale.

Cet accord non-contraignant est composé de 4 parties :

- La participation aux résultats de l'entreprise ;
- L'intéressement aux résultats ou aux performances de l'entreprise ;
- Le plan d'épargne interentreprises (PEI) ;
- Le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI).

Chaque entreprise pourra opter pour l'intégralité des dispositifs prévus ou pour l'un ou plusieurs d'entre eux.

Cet accord fera l'objet d'une communication dédiée prochainement.

Index de l'égalité femmes – hommes :

L'obligation de publication de la note de l'index égalité femmes-hommes concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1er mars 2019, celles d'au moins 250 salariés à compter du 1er septembre et celles d'au moins 50 salariés au 1er mars 2020.

Pour davantage d'informations :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/index-de-l-egalite-femmes-hommes-comment-le-calculer>

Prochaine réunion :

Notre prochaine Commission sociale se tiendra à priori en Octobre et traitera du handicap au travail.

Fin de la réunion
