

clap

numéro 45 • 3€
septembre 2017

Hasard du calendrier, ce numéro du “Clap”, consacré à l’analyse des effets induits du protocole d’assurance chômage des intermittents du spectacle, intervient dans un contexte social plein d’inconnu.

éditorial

Au moment où nous prenons connaissance des Ordonnances Loi travail XXL, beaucoup de questions se font jour sur ce que seront les nouvelles conditions de travail des professionnel.e.s que nous représentons.

Les secteurs d’activités de la production audiovisuelle, de la production cinématographique, de la production de films d’animation et de la prestation technique seront tous impactés par cette Loi travail XXL, et ce quelle que soit la taille de l’entreprise (TPE, PME, ETI, GE).

Même si, de fait, nous sommes rompus à la “précarité”, les bouleversements annoncés rajouteront encore à des conditions d’exercice difficiles de nos métiers.

S’agissant de la spécificité de notre régime d’assurance chômage, puisque c’est de cela dont il est question dans ce “Clap” numéro 45, une refonte complète du régime d’assurance chômage est annoncée, il y a fort à parier qu’elle n’ira pas dans le sens d’une amélioration de nos conditions de vie.

Si nos droits conquis l’ont toujours été de hautes luttes, la question posée aujourd’hui à nos secteurs va au-delà de la problématique sociale : voulons-nous oui ou non d’une société fondée sur une régression de l’ensemble de nos droits au profit de la seule réussite de quelques-uns ?

Ce n’est évidemment pas la conception du progrès social porté par la CGT, attachés que nous sommes à défendre et à promouvoir l’ensemble des droits des professionnel.e.s de nos secteurs à vivre de leur métier.

ANNEXE 8 DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

PREMIER BILAN UN AN APRÈS LA SIGNATURE DE L'ACCORD DU 28 AVRIL 2016

- 1) Contexte de la négociation ¹
- 2) Une période de transition, génératrice d'erreurs et d'incompréhensions ²
- 3) Des avancées indéniables ²
- 4) La date anniversaire préfixe: apprendre ou se souvenir ³
- 5) Franchises, différés, carences, cumul salaires-ARE, l'équilibre entre régime de solidarité et régime assurantiel est-il rompu ? ⁴
 - 5.1) Cumul salaires-allocations chômages : les plafonds mensuels ⁵
 - 5.2) Les différentes carences et leur application ⁵
 - 5.2.1) Dans quel ordre s'appliquent les dispositifs de carences ? ⁵
 - 5.2.2) Le différé d'indemnisation spécifique ⁶
 - 5.2.3) Le délai d'attente ⁶
 - 5.2.4) La franchise congés payés ⁶
 - 5.2.5) La franchise, appelée aussi "franchise salaire" ⁷
 - 5.3) Quel constat faisons-nous de la situation actuelle ? ⁸
- 6) Rééquilibrer l'Accord du 28 avril 2016: quelles pistes ? ⁸
- 7) Sans mobilisation des salarié.e.s, les revendications resteront lettre morte ⁹

1 CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION

2

La négociation du nouveau protocole des annexes 8 et 10 du régime d'Assurance chômage s'est tenue dans un **contexte politique particulièrement difficile** : malgré la mobilisation contre la Loi El Khomri et malgré le cadrage financier exigé par le MEDEF (une baisse annuelle de 185 millions d'euros), les organisations syndicales, en premier lieu la CGT-Spectacle, appuyées par une forte mobilisation du Spectacle Vivant et de la CIP, ont trouvé un compromis face aux organisations patronales: **l'Accord du 28 avril 2016**.

Cet Accord permet aux salarié.e.s intermittent.e.s les plus précaires de pouvoir bénéficier à nouveau des annexes 8 et 10 du régime d'Assurance chômage, annexes qui leur étaient difficiles d'accès suite à l'Accord Assurance chômage de 2003.

Pour autant, cela ne doit pas nous empêcher aujourd'hui d'entendre et d'émettre des critiques quant au fonctionnement du nouveau protocole Assurance chômage mis en place depuis août 2016, dont la combinaison de certaines mesures semblent frapper durement toute une catégorie de technicien.ne.s et ouvriers.ères.

Depuis un an que l'Accord du 28 avril 2016 est appliqué, il nous apparaît donc nécessaire de dresser un **premier bilan** en tant que Syndicat des Professionnels des Industries de l'Audiovisuel et du Cinéma-CGT (SPIAC-CGT), bilan qui tient compte des nombreux retours d'expériences des professionnel.le.s syndiqué.e.s et non-syndiqué.e.s.

Franchise salaire, franchise congés payés, date anniversaire préfixe, indemnité journalière, plafond du cumul salaire-ARE, congés maternité, période de recherche des heures sur 12 mois, clauses de rattrapages, heures d'enseignement, etc...

L'analyse est d'autant plus nécessaire que nous constatons qu'une partie des salarié.e.s de nos secteurs ne s'informent pas, auprès des syndicats qui sont en première ligne lors des négociations.

Le risque est grand : quand la désinformation intentionnelle côtoie l'erreur de bonne foi et quand le commentaire équivaut l'argumentaire, la confusion et les contre-vérités qui en découlent empêchent l'émergence d'une **critique constructive, collective et pourtant nécessaire de certaines mesures de l'Accord du 28 avril 2016**.

2 UNE PÉRIODE DE TRANSITION, GÉNÉRATRICE D'ERREURS ET D'INCOMPRÉHENSIONS

L'Accord du 28 avril 2016 a été mis en place par étapes tout au long de l'année qui a suivi sa signature: certaines mesures de l'Accord ont été appliquées en août 2016, d'autres en décembre 2016, d'autres encore en janvier 2017, en juin 2017, en juillet 2017, etc...

D'autres facteurs ont clairement participé à la confusion ambiante: **"erreur"** d'interprétation et donc d'application de la part de l'UNEDIC (cf. communiqué du 04 août 2016), effet rétroactif de certaines mesures seulement, désinformation de la part de certains agents de la plateforme téléphonique de Pôle Emploi (cf. communiqué du 15 décembre 2016)...

Difficile donc de s'y retrouver, y compris pour les agents du Pôle emploi Spectacle qui ont dû se former et calculer à la main certains dossiers le temps que les logiciels soient développés et opérationnels.

Les conséquences de cette période de transition mouvementée ont été subies par certain.e.s salarié.e.s intermittent.e.s qui se sont vu notifier des droits avec des indemnités journalières sous-évaluées et des franchises salaires sur-évaluées !

Nous avons pu aider celles et ceux qui nous ont contactés directement au SPIAC-CGT ou indirectement par la permanence sociale fédérale de la CGT-Spectacle, mais force est de constater qu'**il est difficile de connaître à ce jour l'ampleur des erreurs de calcul des droits.**

La dernière phase de mise en place vient d'être enclenchée, et l'Accord signé devrait s'appliquer dans son intégralité permettant aux salarié.e.s intermittent.e.s et aux organisations syndicales d'y voir plus clair dans les prochains mois.

3 DES AVANCÉES INDÉNIABLES

Sans être exhaustif, voici quelques avancées importantes qui ont été obtenues grâce à cet Accord, certaines étant portées de longue date par nos organisations CGT :

- La période de recherche des heures nécessaires à l'ouverture de droits passe **à 12 mois**.
 - Pôle Emploi peut maintenant comptabiliser jusqu'à **250h/mois** lorsqu'on travaille pour plusieurs employeurs dans le mois, dans la limite de 208h/mois pour un même employeur.
 - Pôle Emploi peut maintenant comptabiliser jusqu'à **10h/jour** même dans le cas où l'on n'aurait pas été employé tout le mois : avant, le fait de travailler seulement une partie du mois faisait que Pôle emploi plafonnait la prise en compte des heures à 6,7h/jour (prorata du plafond mensuel qui était de 208h, divisé par 31, soit 6,7h/j maximum pris en compte).
 - Les heures indemnisées par la Sécurité sociale au titre d'un **congé maternité**, d'un **congé d'adoption**, ou d'une **affection de longue durée** (maladies et accidents graves), assimilées à raison de 5h par jour, ne pénaliseront plus les salarié.e.s intermittent.e.s lors du calcul de leur indemnité journalière : la création du Salaire Annuel de Référence (S.A.R.) permet de calculer l'indemnité journalière tout en neutralisant la période d'interruption ⁽¹⁾.
- ⁽¹⁾ SAR = [salaire de référence / (jours de la période de référence - nombre de jours correspondant à la période de congé maternité, d'adoption ou d'arrêt maladie au titre d'une affection de longue durée)] x jours de la période de référence.
- Les **heures d'enseignement** des technicien.ne.s de moins de 50 ans peuvent être comptabilisées jusqu'à 70h, et pour des technicien.ne.s de 50 ans et plus jusqu'à 120h.
 - La **généralisation du cachet à 12h** pour les artistes et les réalisateurs (Pôle emploi comptabilisera systématiquement 12 heures par cachet quelle que soit la durée du contrat).
 - L'augmentation des cotisations employeurs (+0,5% au 1er août 2016, et +0,5% au 1er janvier 2017).
 - La **suppression des abattements** de 20 et 25 % pratiqués sur l'assiette des cotisations (de l'assurance chômage seulement pour le moment) à compter du 1er juillet 2017.
 - Pour les allocataires **entre 62 et 67 ans, une clause de maintien des allocations** au-delà de la date anniversaire et jusqu'à la retraite (sous conditions).
 - La **recherche des heures** : si à l'étude d'ouverture de droit on ne trouve pas les 507h/12mois, Pôle emploi remonte au 13ème mois en ajoutant 42h (soit 549h/13mois), au 14ème mois (soit 591H/14mois), etc... là où avant on ajoutait 50h par mois.
 - Une **clause de rattrapage** : la condition de 338h d'affiliation au titre des annexes 8 ou 10, à condition de remplir la condition de 5 ans d'ancienneté au titre des annexes 8 ou 10 (soit avoir ouvert 5 fois des droits à l'annexe 8 ou 10 au cours des 10 dernières années, soit avoir fait 2535h -5x507h- aux annexes 8 ou 10 ou assimilés, que les heures aient déjà servi ou non). L'Accord du 28 avril 2016 fixe le seuil requis à l'ouverture de droits à 507 heures sur 12 mois.

4 LA DATE ANNIVERSAIRE PRÉFIXE: APPRENDRE OU SE SOUVENIR

Si le seuil est atteint au moment du calcul des droits, le/la technicien.ne ouvre un droit à indemnisation jusqu'à sa prochaine date anniversaire, c'est à dire 12 mois au maximum. La date anniversaire préfixe devient la date de réexamen des droits. Elle est toujours fixée au lendemain du dernier contrat avant réexamen.

Pourquoi ce retour au système antérieur à la réforme de l'Assurance chômage du 26 juin 2003 ?

Il s'agit de permettre aux salarié.e.s intermittent.e.s les plus précaires, qui ont été sorti.e.s des annexes 8 et 10 du régime d'Assurance chômage suite à la réforme de 2003, de bénéficier à nouveau d'une recherche sur 12 mois des 507 heures nécessaires à l'ouverture de droit, d'avoir une visibilité par rapport à une date connue de recalcul des droits, et d'avoir la possibilité d'ouvrir jusqu'à 12 mois d'indemnisation.

EXEMPLES :

Un.e technicien.ne ouvre de nouveaux droits le 18 août 2016 sur la base des règles en vigueur depuis le 1er août 2016.

Le 18 août 2017, 3 possibilités peuvent se présenter à lui/elle :

- Il/Elle a fait au minimum 507 heures aux annexes 8 et/ou 10 et **son dernier contrat s'est terminé le 17 août 2017.**

Date de réexamen des droits : 18 août 2017

Date de fin de contrat de travail justifiant une ouverture de droit : 17 août 2017

Date anniversaire suivante : 18 août 2018.

Conséquences : l'intermittent.e a 12 mois pour refaire au minimum 507 heures et réouvrir de nouveaux droits à l'annexe 8 ou 10.

- Il/Elle est sous contrat au 18 août 2017, et **son contrat se termine le 15 septembre 2017**, et il/elle aura fait au minimum 507 heures aux annexes 8 et/ou 10 au terme du contrat.

Date de réexamen des droits : 16 septembre 2017

Date de fin de contrat de travail justifiant une ouverture de droit : 15 septembre 2017

Date anniversaire suivante : 16 septembre 2018.

Conséquences : l'intermittent.e a 12 mois pour refaire au minimum 507 heures et réouvrir de nouveaux droits à l'annexe 8 ou 10.

- Il/Elle a fait au minimum 507 heures aux annexes 8 et/ou 10 et il/elle a eu plusieurs contrats dont le dernier s'est **terminé le 15 janvier 2017.**

Date de réexamen des droits : 18 août 2017

Date de fin de contrat de travail justifiant une ouverture de droit : 15 janvier 2017

Date anniversaire suivante : 16 janvier 2018

Conséquences : l'intermittent.e a entre le 18 août 2017 et le 16 janvier 2018, soit environ 5 mois, pour refaire au minimum 507 heures et réouvrir de nouveaux droits à l'annexe 8 ou 10.

Pour des raisons légales, il n'a pas été possible d'imposer une date anniversaire fixe, on ouvre des droits à l'Assurance chômage qu'à l'issue d'un contrat de travail. Il s'agit du même système que celui qui existait avant la réforme du 26 juin 2003.

FRANCHISES, DIFFÉRÉS, CARENCES, CUMUL SALAIRES-ARE, L'ÉQUILIBRE ENTRE RÉGIME DE SOLIDARITÉ ET RÉGIME ASSURANTIEL EST-IL ROMPU ?

Pour percevoir des Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (A.R.E.), le/la salarié.e intermittent.e ne doit pas avoir dépassé les plafonds mensuels et doit avoir écoulé, au moins en partie, son capital de jours de franchises pour percevoir des allocations.

Les franchises ne se cumulent pas d'une ouverture de droit à l'autre.

Au moment du réexamen des droits, si le/la salarié.e intermittent.e n'a pas écoulé ses franchises mais a quand même perçu des allocations chômage, **Pôle emploi ne peut demander à récupérer que les trop-perçus**. Aucun.e salarié.e intermittent.e n'aura à rembourser des sommes correspondant à des allocations qu'il n'a pas perçues.

Ce que dit la Circulaire Unédic n°2016-25 du 21 juillet 2016, 2.8.5. Régularisation des Franchises :

"Lorsque les franchises déterminées conformément aux modalités de l'article 29 § 1er n'ont pu être intégralement appliquées au terme de la période d'indemnisation, il est procédé à une récupération des allocations versées à tort, le cas échéant sur la nouvelle période d'indemnisation, sur la base du montant de l'allocation journalière déterminée à l'ouverture de droits ou lors de la réadmission."

5.1) Cumul salaires-allocations chômages : les plafonds mensuels

Le/La salarié.e intermittent.e qui exerce une activité professionnelle peut cumuler ses rémunérations avec l'ARE dans la limite des plafonds mensuels. Il existe 2 types de plafond mensuel :

■ Un premier plafond déterminé à partir du nombre de jours travaillés dans le mois. Le nombre de jours indemnissables* est égal au nombre de jours calendaires moins le nombre de jours non-indemnissables**.

*Nombre de jours indemnissables = Nombre de jours calendaires - nombre de jours non-indemnissables

**Nombre de jours non-indemnissables techniciens = nombre d'heures de travail au cours du mois x 1,4 / 8

En conséquence, lorsqu'un technicien effectue 26 jours de travail à raison de 8 heures par jours dans un mois calendaire, il ne sera pas indemnisé ce mois. La différence entre le nombre de jours calendaires et le calcul du nombre de jours non-indemnissables inscrit dans l'Accord du 28 avril 2016 correspond à environ un jour chômé par semaine.

■ Un deuxième plafond correspondant au montant maximal du cumul ARE/rémunérations qui est de 1,18 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

En 2016, le plafond était de $3218 \times 1,18 = 3797\text{€}$ brut. En 2017, le plafond est de $3269 \times 1,18 = 3857\text{€}$ brut.

Cette mesure était déjà en place dans la précédente Convention d'Assurance chômage mais le plafond était alors obtenu en multipliant le PMSS par 1,4. Nous sommes donc passé de 1,4 à 1,18 PMSS. C'est une des principales concessions faites pour obtenir cet Accord.

Quand ces plafonds mensuels ne sont pas atteints, Pôle emploi observe les différentes carences calculées au moment de l'examen d'ouverture de droits et applique les règles propres à chaque carence en retenant un certain nombre de jours d'indemnisation sur les jours indemnissables.

5.2) Les différentes carences et leur application

5.2.1) Dans quel ordre s'appliquent les dispositifs de carences ?

Les franchises, différé et délai d'attente s'appliquent dans l'ordre suivant (réf §2.8.4 de la circulaire Unédic n° 2016-25 du 21 juillet 2016 ou Annexe VIII au règlement général annexé à la Convention du 14 avril 2017 relative à l'Assurance chômage, Chapitre 5, Section 3, Art31, §1er, dernier Alinéa) :

"L'application des dispositions [...] s'effectue dans l'ordre suivant : différé d'indemnisation spécifique, délai d'attente, franchise congés payés, franchise (dite aussi franchise salaire)."

5.2.2) Le différé d'indemnisation spécifique

Ce différé est calculé sur la part des indemnités de rupture du contrat de travail (indemnité de licenciement, indemnité transactionnelle) excédant celle dont le montant ou les modalités de calcul sont prévues par la loi. Il n'est pas tenu compte, pour le calcul de ce différé, des autres indemnités et sommes inhérentes à cette rupture dès lors qu'elles sont allouées par le juge (comme par exemple les dommages et intérêts dans le cadre d'un procès contre son employeur). Ce différé spécifique est limité à 75 jours.

5.2.3) Le délai d'attente

Sept jours, correspondant au délai d'attente, sont retenus en début d'indemnisation. Les premiers versements d'allocation chômage ne débutent qu'une fois les 7 jours retenus.

5.2.4) La franchise congés payés

Au moment de l'examen d'ouverture ou de réouverture des droits à l'indemnisation, Pôle emploi observe les règles suivantes :

- 24 jours travaillés entraînent 2,5 jours de "franchise congés payés" ;
- Cette "franchise congés payés" est limitée à 30 jours au maximum ;
- Sont retenus 2 jours par mois lorsqu'on a un capital de "franchise congés payés" inférieur à 24 jours ;
- Sont retenus 3 jours par mois lorsqu'on a un capital de "franchise congés payés" supérieur à 24 jours ;
- Sont reportés sur le mois suivant les jours de "franchise congés payés" qui n'ont pas pu être retenus par Pôle emploi le mois précédent.

La "franchise congés payés" est issue directement de l'Accord du 28 avril 2016.

Cette concession n'est pas illogique dans son principe : en effet, les salarié.e.s intermittent.e.s étaient les seul.e.s à pouvoir toucher des allocations chômage en même temps que leurs congés spectacles, qui correspondent pourtant à du salaire.

Pour rappel, la Caisse des congés spectacles a été créée dans le but de doter les salarié.e.s du spectacle, qui ont de multiples employeurs et des périodes d'emplois discontinues, de l'équivalent des congés payés dont bénéficient les salarié.e.s permanent.e.s.

LES SALARIÉ.E.S INTERMITTENT.E.S CONTINUENT DONC DE PERCEVOIR UNE SOMME CORRESPONDANT À LEURS CONGÉS PAYÉS, MAIS EN CONTREPARTIE IL A ÉTÉ CRÉÉ UNE FRANCHISE TENANT COMPTE DU MONTANT DE CES CONGÉS.

6

TROIS OBSERVATIONS PEUVENT ÊTRE FAITES

- La première est qu'il existe un problème de surévaluation du nombre de jours travaillés pour les salarié.e.s qui travaillent à cheval sur deux jours (et qui sont bien déclarés comme tels) chez le même employeur. En effet, pour 8 heures travaillées, dont quatre heures de 20h à 00h et quatre heures de 00h à 4h, le/la salarié.e se verra déclaré.e 2 jours travaillés.
- La deuxième est qu'il existe aussi un problème de surévaluation du nombre de jours travaillés pour les salarié.e.s qui travaillent chez plusieurs employeurs le même jour : un.e salarié.e travaille le matin chez un employeur et l'après-midi chez un autre, chaque employeur déclarant 1 jour de travail (peu importe le nombre d'heure) sur les AEM.
Résultat : Pôle emploi comptabilise 2 jours alors que le/la salarié.e n'a pourtant travaillé qu'un seul jour ;
- La troisième est que, puisque les congés payés correspondent à du salaire, il est anormal que l'on ne puisse pas faire comptabiliser un nombre d'heures de travail correspondant aux congés payés lors du réexamen des droits à la date anniversaire.

5.2.5) La franchise, appelée aussi “franchise salaire”

La “franchise salaire” est calculée en fonction du salaire de référence et du nombre d’heures travaillées pendant la période de référence servant à l’examen des nouveaux droits.

Elle est un point important des négociations Assurance chômage : il s’agit d’un des dispositifs principaux mis en place dans le but de réaliser les “économies” exigées dans les lettres de cadrage financier.

Calculée en fonction des salaires perçus, la “franchise salaire” est un point d’équilibre de l’Accord Assurance chômage : la solidarité entre salarié.e.s intermittent.e.s aux niveaux de salaires différents s’exprime, entre autres, à travers ce dispositif qui limite le nombre de jours indemnisés des salarié.e.s qui gagnent plus. L’une des contreparties est la mise en place de mesures visant à faire bénéficier le plus grand nombre possible de salarié.e.s intermittent.e.s de l’Assurance chômage.

Cette formule était déjà en vigueur lors de la précédente Convention d’Assurance chômage datant du 14 mai 2014. Seul le nombre de jours retranchés au calcul a changé : il est passé de -30 à -27.

$$\text{Différé} = \frac{\text{Salaire de la PRC}}{\text{SMIC mensuel}} \times \frac{\text{Salaire journalier moyen}}{3 \times \text{SMIC jour}} - 30 \text{ jours}$$

Formule de la convention Assurance chômage du 14 mai 2014

$$\text{Franchise} = \frac{\text{Salaire de la PRC}}{\text{SMIC mensuel}} \times \frac{\text{Salaire journalier moyen}}{3 \times \text{SMIC journalier}} - 27 \text{ jours}$$

Formule de l’Accord du 28 avril 2016

Le nombre de jours de “franchise salaire” peut être de 0, mais il n’existe pas de plafond, fixant une “franchise salaire” maximum. Pour avoir une idée des ordres de grandeur de votre “franchise salaire”, voir l’Annexe 1.

Depuis un an qu’est appliqué cet Accord, il est maintenant évident que tou.te.s les technicien.ne.s ne sont pas impacté.e.s par cette mesure dans les mêmes proportions.

L’annexe 8 s’applique à des technicien.ne.s travaillant dans des branches dont les salaires et les volumes de production sont radicalement différents : elle s’applique aux salarié.e.s de la production audiovisuelle, de la production cinématographique, de la production de film d’Animation, de la prestation technique, et de tout le secteur du spectacle vivant.

La combinaison de la “franchise salaire” avec la “date anniversaire préfixe” frappe de plein fouet certaines pratiques :

- Tout arrangement, qu’il soit subi ou voulu, pour gonfler artificiellement le taux horaire à long terme est clairement pénalisé par ce système ;
- La “permittance”, qu’elle soit subie ou voulue, est elle aussi frappée de plein fouet par cette mesure.

L’effet est d’autant plus radical que l’abaissement du plafond cumul salaire-allocation rend plus difficile l’écoulement des jours de franchises, retardant considérablement la possibilité d’être indemnisé.

5.3) Quel constat faisons-nous de la situation actuelle

Malgré les avancées incontestables obtenues dans l’Accord du 28 avril 2016, nous faisons aussi le constat d’une autre réalité : la combinaison de la “franchise salaire” avec le système de “date anniversaire préfixe” frappe durement des salarié.e.s qui se sont battu.e.s, aux côtés du syndicat, pour obtenir des hauts niveaux de salaires, notamment dans la production audiovisuelle et dans la production cinématographique et de films publicitaires.

Le constat est sans appel : certain.e.s salarié.e.s intermittent.e.s sont privé.e.s de façon non-négligeable d’indemnisation chômage.

Les salarié.e.s intermittent.e.s ont pour certain.e.s de “hauts” niveaux de salaires, directs (net) comme indirects (cotisations), mais cela n’enlève rien au caractère précaire de leurs contrats. Être correctement payé ne garantit aucunement de retrouver du travail dans les jours, les semaines ou les mois qui suivent. **Faut-il pénaliser les salarié.e.s intermittent.e.s qui, le temps de quelques contrats, arrivent à faire plus que survivre ? Les conditions de travail, l’instabilité et l’ultra-flexibilité dont les employeurs abusent sont-elles plus acceptables pour autant ?**

Au SPIAC-CGT, nous pensons que l’équilibre, certes subtil et fragile, entre régime assurantiel et régime de solidarité est ici rompu pour toute une partie des salarié.e.s.

Le risque est majeur pour nos métiers : toute une partie des salarié.e.s risque de vouloir se désolidariser d'un système qui ne reconnaît plus le caractère précaire des contrats de travail dès lors qu'il s'agit d'un niveau de salaire plus élevé que la moyenne des secteurs du Spectacle. Le message sous-jacent est grave : "En cas d'accident de carrière, tu vivras sur ce que tu as capitalisé".

Nous ne pensons pas pour autant qu'il faille créer une caisse spécifique aux techniciens de l'Audiovisuel, ou du Cinéma, ou du Film publicitaire, ou du Spectacle vivant. Nous sommes convaincus que seule la solidarité interprofessionnelle à l'échelle nationale est en mesure de garantir un système couvrant des centaines de milliers de salarié.e.s.

Évidemment, les salarié.e.s doivent cotiser proportionnellement à leur salaire.

Évidemment, la solidarité au sein de nos professions doit renforcer la solidarité interprofessionnelle dont on bénéficie : les plus précaires d'entre nous doivent être soutenus par les moins précaires.

Évidemment, nous reconnaissons et souhaitons conserver les nombreuses avancées de l'Accord du 28 avril 2016.

Néanmoins il est primordial que, dans les mois et les années qui arrivent, un travail de rééquilibrage de l'Accord soit mené, sous peine de voir les salarié.e.s intermittent.e.s à haut niveau de salaire quitter le salariat pour le statut d'indépendant.

6 RÉÉQUILIBRER L'ACCORD DU 28 AVRIL 2016 : QUELLES PISTES ?

Le SPIAC-CGT a déjà demandé, par l'entremise de la CGT-Spectacle dont elle est membre, d'avoir la possibilité de choisir entre :

- ➔ Appliquer toutes les franchises au début de la nouvelle période d'indemnisation ;
- ➔ Ou étaler sur plusieurs mois comme c'est le cas actuellement.

Cette demande a été faite lundi 26 juin 2017 matin au Comité de Suivi de l'Accord du 28 avril 2016, et au Comité d'Écoute des Salariés Intermittents (C.E.S.I.) l'après-midi du même jour.

Cette "option", qui reste à négocier, permettrait à celles et ceux qui le souhaitent d'écouler leurs franchises avant toute indemnisation, évitant ainsi le remboursement de trop-perçus si tous les jours de franchises n'ont pu être écoulés au moment du réexamen des droits.

LE SPIAC-CGT SOUHAITE QUE SOIENT DÉBATTUS :

- ➔ Un lissage du calcul de la franchise salaire, de manière à ne pas voir exploser son nombre de jours de "franchise salaire" au prétexte d'avoir un taux horaire élevé.
- ➔ La possibilité de faire participer équitablement les salarié.e.s qui ont les plus hauts niveaux de salaires, en élargissant l'assiette des cotisations plutôt qu'en limitant leur droit à l'indemnisation. Autrement dit : augmenter les recettes, plutôt que chercher à limiter les dépenses.
- ➔ La prise en compte par Pôle emploi d'un nombre de jours correspondant à la "franchise congés payés" pour la recherche des heures au moment du réexamen.
- ➔ Mettre en place un système de pondération proportionnel au nombre de jours de travail à cheval sur 2 jours chez un même employeur pour corriger la surévaluation de la « franchise congés payés » touchant les travailleurs.euses de nuit (se pose toujours le problème lié à des contrats chez des employeurs différents le même jour).
- ➔ La mise en place dans l'espace personnel Pôle emploi des salarié.e.s intermittent.e.s d'une information claire et actualisée mensuellement afin de connaître facilement le nombre de jours de franchises restant à écouler, le nombre de jours déjà retenus, et au titre de quel dispositif ces jours ont-il été retenus (franchise congés payés, franchises salaires, délai d'attente, différé d'indemnisation).
- ➔ L'alignement de l'allocation journalière minimum des techniciens, actuellement à 38€ brut, sur celle des artistes, à savoir 44€ brut.

7

SANS MOBILISATION DES SALARIÉ.E.S, LES REVENDICATIONS RESTERONT LETTRE MORTE

Nous n'avons aucune chance de faire aboutir nos revendications, d'améliorer le régime d'assurance chômage, sans **nous mobiliser**, nous salarié.e.s de l'Audiovisuel, du Cinéma, du film d'Animation et de la Prestation technique.

Nous ne savons pas encore ce qu'il adviendra de notre régime puisque Emmanuel Macron annonce dans son programme que : *"l'État prendra en charge le pilotage du système d'assurance-chômage. Il y associera l'ensemble des parties prenantes, et en particulier les partenaires sociaux. Nous supprimerons les cotisations salariales maladie et chômage pour les salariés du secteur privé. Nous le financerons par une augmentation de la CSG, de l'ordre de 1,7 point."*

Mais l'assurance chômage n'est pas le seul droit social que ce gouvernement est résolu à remettre en cause, à "actualiser".

Il s'agira aussi, dans les prochains mois et prochaines années, de préserver les conventions collectives, que la Loi Travail va mettre à mal : si la loi s'applique, les entreprises de production et de prestation pourront négocier des accords d'entreprise moins favorables que ce que prévoient aujourd'hui les conventions collectives, obligeant ainsi toutes les entreprises du secteur à faire de même si elles veulent survivre. Une course dans laquelle seul.e.s les salarié.e.s seront lésé.e.s. Pourtant, les conventions collectives de nos secteurs sont le fruit de longues batailles des salarié.e.s, dans l'audiovisuel comme dans le cinéma.

En ce qui concerne l'assurance maladie et les retraites, les réformes libérales ne tarderont pas à suivre, certaines sont déjà dans les tuyaux.

ALORS, NE LAISSONS PAS S'INSTALLER L'INSÉCURITÉ SOCIALE

9

**Les syndicats sont un contre-pouvoir, et il en reste peu,
face aux casses sociales qui s'annoncent.**

Se syndiquer et participer aux décisions dans et en-dehors de la CGT est aujourd'hui un acte décisif si nous voulons encore une Sécurité Sociale (assurance chômage, maladie, retraite) pour nous et ceux qui nous succèdent.



ANNEXE 1 - NOMBRE DE JOURS DE FRANCHISE SALAIRE 2017 (Avec arrondi SMIC journalier)

		Nombre d'heures travaillées (h)																																
		507	557	607	657	707	757	807	857	907	957	1007	1057	1107	1157	1207	1257	1307	1357	1407	1457	1507	1557	1607	1657	1707	1757	1807	1857	1907	1957	2007	2057	
Salaire de la Période de Référence (€)	5,000.00 €	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	7,500.00 €	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	10,000.00 €	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	12,500.00 €	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	15,000.00 €	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	17,500.00 €	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	20,000.00 €	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	22,500.00 €	9	6	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	25,000.00 €	18	14	10	7	5	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	27,500.00 €	27	22	18	15	12	9	7	5	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	30,000.00 €	38	32	27	23	19	16	14	11	9	7	5	4	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	32,500.00 €	49	42	36	32	27	24	21	18	15	13	11	9	8	6	5	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	35,000.00 €	61	53	47	41	36	32	28	25	22	20	17	15	13	11	10	8	7	6	5	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	37,500.00 €	74	65	58	51	46	41	37	33	30	27	24	21	19	17	15	14	12	11	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	0	0	0	0	
	40,000.00 €	89	78	69	62	56	50	45	41	37	34	31	28	26	23	21	19	18	16	14	13	12	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	
	42,500.00 €	103	92	82	74	66	60	55	50	46	42	38	35	32	30	28	25	23	21	20	18	17	15	14	13	11	10	9	8	7	6	5	4	
	45,000.00 €	119	106	95	86	78	71	65	59	55	50	46	43	40	37	34	32	29	27	25	24	22	20	19	17	16	15	14	13	12	11	10	9	
	47,500.00 €	136	121	109	99	90	82	75	69	64	59	55	51	47	44	41	38	36	34	31	29	28	26	24	23	21	20	18	17	16	15	14	13	
	50,000.00 €	154	138	124	112	103	94	86	80	74	69	64	59	56	52	49	46	43	40	38	36	33	32	30	28	26	25	23	22	21	19	18	17	
	52,500.00 €	172	154	139	127	116	106	98	91	84	78	73	68	64	60	56	53	50	47	45	42	40	38	36	34	32	30	29	27	26	24	23	22	
	55,000.00 €	192	172	156	142	130	119	110	102	95	89	83	78	73	69	65	61	58	54	52	49	46	44	42	40	38	36	34	32	31	29	28	27	
	57,500.00 €	212	191	173	158	144	133	123	114	107	100	93	87	82	78	73	69	66	62	59	56	53	51	48	46	44	42	40	38	36	35	33	32	
	60,000.00 €	234	210	191	174	160	147	137	127	118	111	104	98	92	87	82	78	74	70	67	63	60	58	55	52	50	48	46	44	42	40	38	37	
	62,500.00 €	256	230	209	191	176	162	150	140	131	123	115	108	102	97	91	87	82	78	75	71	68	65	62	59	57	54	52	50	48	46	44	42	
	65,000.00 €	279	251	228	209	192	178	165	154	144	135	127	119	113	107	101	96	91	87	83	79	76	72	69	66	63	61	58	56	54	52	50	48	
	67,500.00 €	303	273	248	227	209	194	180	168	157	148	139	131	124	117	111	106	101	96	92	87	84	80	77	74	71	68	65	63	60	58	56	54	
	70,000.00 €	328	296	269	247	227	210	196	183	171	161	151	143	135	128	122	116	110	105	101	96	92	88	85	81	78	75	72	70	67	65	62	60	
	72,500.00 €	354	319	291	267	246	228	212	198	186	174	164	155	147	140	133	126	120	115	110	105	101	97	93	89	86	82	79	77	74	71	69	66	
	75,000.00 €	380	344	313	287	265	246	229	214	201	189	178	168	159	151	144	137	131	125	119	114	110	105	101	97	94	90	87	84	81	78	76	73	
	77,500.00 €	408	369	336	309	285	264	246	230	216	203	192	181	172	163	155	148	141	135	129	124	119	114	110	106	102	98	95	91	88	85	83	80	
	80,000.00 €	437	395	360	331	305	283	264	247	232	218	206	195	185	176	167	160	153	146	140	134	129	124	119	115	110	106	103	99	96	93	90	87	
	82,500.00 €	466	422	385	353	326	303	283	264	248	234	221	209	199	189	180	172	164	157	150	144	139	133	128	124	119	115	111	107	104	100	97	94	
	85,000.00 €	496	449	410	377	348	323	302	282	265	250	236	224	212	202	193	184	176	168	161	155	149	143	138	133	128	124	119	116	112	108	105	102	
	87,500.00 €	528	478	436	401	371	344	321	301	283	267	252	239	227	216	206	196	188	180	173	166	159	153	148	142	137	133	128	124	120	116	113	109	
	90,000.00 €	560	507	463	426	394	366	342	320	301	284	268	254	242	230	219	209	200	192	184	177	170	164	158	152	147	142	137	133	129	125	121	117	
NOTES 2016	SMIC horaire = fixé chaque 1er janvier // SMIC Journalier tel que défini page 70 accord UNEDIC 2016/08/01 : SMIC journalier = SMIC horaire * (35/7) arrondi au centime le plus proche // SMIC Mensuel tel que défini page 70 accord UNEDIC 2016/08/01 : SMIC Mensuel sur la base de 35h hebdomadaires = (SMIC horaire * 35 * 52/12 arrondi au centime le plus proche // Salaire journalier moyen tel que défini page 63 accord UNEDIC 2016/08/01 = SAR/(nombre heures travaillées et ou assimilées/8)																																	
NOTES 2017	SMIC horaire = fixé le 22 décembre 2016 par décret n°2016-1818 // PB SMIC JOURNALIER 2017 = circulaire UNEDIC n°2017-04 arrondi à l'euro près alors qu'en 2016 arrondi au centime près = variation de +/- 1 jours sur la franchise CS sur certaines tranches // SMIC Mensuel sur la base de 35h hebdomadaires = (SMIC horaire * 35 * 52/12 arrondi au centime le plus proche //																																	
INTERPRÉTATION	Plus le taux horaire est élevé, plus le nombre de jours de franchise salaire augmente vite																																	





Rédaction : SPIAC-CGT
 14/16, rue des Lilas · 75019 Paris
 Tél : 01 42 00 48 49
 Fax : 01 42 40 90 20
 Email : orga@spiac-cgt.org
 adhesion@spiac-cgt.org
 Web : www.spiac-cgt.org

Depuis de nombreuses années, et grâce au soutien de chacun d'entre nous, notre organisation syndicale est engagée dans la défense de nos métiers et de nos conditions de travail.

Notre organisation syndicale est composée de techniciennes et techniciens qui assurent bénévolement son existence.

Accroître le nombre de nos adhérents nous permet d'assurer une meilleure représentativité des salariés, d'améliorer le rapport de force que nous nous devons d'entretenir avec les chambres patronales, l'Etat et les Collectivités, particulièrement en ces temps (difficiles) de négociation de nos nouvelles conventions collectives, en ces temps de réductions budgétaires drastiques tout azimut, avec abandon de la notion même de politique culturelle.

En outre, le montant de nos cotisations offre les moyens d'une information plus large et permet de faire face aux dépenses liées à notre activité syndicale.

Adhérer ou soutenir le SPIAC-CGT, y compris financièrement, c'est apporter une pierre à la défense et à la promotion de nos métiers.

N'hésitez pas à nous envoyer (par mail) votre e-mail, adhérents ou sympathisants.

SPIAC-CGT • Bulletin d'adhésion

Nom

Prénom

Adresse

Ville et code postal

Téléphone

e-mail

Age

Profession

Je souhaite adhérer au SPIAC-CGT

Date

Signature

Cotisation annuelle : 1% des revenus imposables, y compris indemnités ASSEDIC et Congés Spectacle.

(pour les impôts, 66% de votre cotisation ou de vos dons peuvent être déduits de votre impôt à payer dans la limite de 1% de vos revenus nets déclarés).

Signalez-nous si vous êtes : cadre, non-cadre, étudiant, retraité, au RMI (entourez la bonne réponse), en effet la part reversée à la Fédération du Spectacle et à la Confédération Générale du Travail dépend de votre statut actuel.

Le prélèvement automatique bimestriel ou trimestriel rend moins sensible le versement de la cotisation.

Il assure à la trésorerie du SPIAC une régularité appréciable, il est rapidement modifiable sur simple mail ou appel de votre part. (adhesion.spia@gmail.com).

Si vous avez des problèmes financiers, contactez-nous pour adapter votre cotisation à votre situation.

☐ J'opte pour le prélèvement automatique :

(le formulaire de prélèvement est à signer en haut et en bas, sans oublier de joindre un RIB et d'indiquer la périodicité (2 - 3 - 6 ou 12 mois) des prélèvements, le montant du prélèvement ainsi que le montant mensuel de votre cotisation).

☐ J'envoie un chèque libellé au SPIAC-CGT.

J'indique le montant mensuel de ma cotisation :

☐ Je fais un don au SPIAC-CGT de :

☐ Je désire acquérir une de vos publications :

Le Guide 2008 des droits des salariés intermittents du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel (FNSAC) :

15€ + 5€ de frais d'envoi

Renvoyez ce bulletin au Syndicat des Professionnels des Industries de l'Audiovisuel et du Cinéma -CGT 14/16 rue des Lilas 75019 PARIS.

Vous recevrez votre carnet d'adhérent ainsi que les timbres correspondant à votre règlement dès encaissement de votre chèque ou de votre prélèvement automatique.

Pour toute question e-mail : adhesion.spia@gmail.com ou tel 01 42 00 48 49.



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE
Culture • Communication • Médias

PROFESSIONNELS DU CINÉMA NOUS PROTÉGEONS VOS TALENTS

EN SAVOIR PLUS

Retrouvez-nous sur le
site www.audiens.org



Nos métiers

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Audiens en assure la gestion pour le compte de l'Agirc (cadres) et de l'Arrco (tous salariés du privé), dans son secteur professionnel où les salariés ont souvent des parcours spécifiques. Le groupe organise des séances d'information en entreprise sur les dispositifs de retraite.

ASSURANCE DE PERSONNES, DES BIENS ET DES ACTIVITÉS

Complémentaire santé, couverture invalidité, incapacité temporaire de travail, décès, rente éducation, rente conjoint, risques professionnels, épargne... Des solutions sur-mesure, collectives et individuelles, adaptées aux spécificités des professions.

FAIRE LE POINT SUR SA CARRIÈRE

Dès 45 ans, Audiens propose aux salariés de rencontrer un conseiller pour un Entretien information retraite (EIR), gratuitement. Lors de l'entretien, nous examinons l'ensemble du relevé de carrière du salarié. Une simulation du montant de ses pensions lui est communiquée. Pour plus d'informations et contacter un conseiller : **0 173 173 755**

ACCOMPAGNEMENT SOLIDAIRE ET PRÉVENTION SOCIALE

Une politique de proximité à destination de nos publics : aides financières, accompagnement lors de situations de rupture ou de transition (réunion sur le retour à l'emploi, préparation à la retraite, recherche de structures d'accueil médico-sociales, personnes endeuillées...).

SERVICES AUX PROFESSIONS DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

Audiens prend en charge la gestion d'un nombre croissant de services : études, recouvrement de cotisations... Le développement de ces spécificités renforce notre dimension de groupe de service.

MÉDICAL ET PRÉVENTION SANTÉ

Centre de santé, actions de prévention, bilans de santé professionnels..., Audiens met en oeuvre des dispositifs pour les actifs et les seniors, du préventif au curatif, dans une démarche d'approche globale du patient.

CONGÉS SPECTACLES

Audiens assure la gestion des congés payés des artistes et techniciens.



La protection sociale professionnelle **est une création continue**