

Groupe de travail Emploi Formation
Relevés de conclusions de la réunion du 17 mars 2022

Etaient présents à cette réunion :

Salariés

Pierre-Marie Bommier – CGT spectacle Auvergne

Danaé Hogrel – SUD Culture

Christophe Jaillot – SFA CGT

Employeurs

Anne Carrier – FEVIS / PROFEDIM

Anne-Laurence Chambon – Grand Bureau

Clément Peretjatko – Collectif marionnettes AURA / Thémaa

Marie-Anne Rosset – SYNDEAC

Etat et collectivités

Cédric Pellissier – Région Auvergne-Rhône-Alpes

Yoann Devun – DRAC Auvergne-Rhône-Alpes

Organismes invités

Emmanuel Chow-Chine – AFDAS

Sabine Danquigny – Pôle Emploi scènes et images

Coordination

Marjorie Glas – coordination COREPS

Léo Anselme – Auvergne-Rhône-Alpes spectacle vivant

Synthèse des sujets abordés : p.2

Détail des échanges : p.3

SYNTHESE DES SUJETS ABORDES

- **Point d'actualité**

- Actualité COEF / COREPS : soutien aux coopératives d'employeurs, organisation d'une journée d'échanges entre professionnels autour des difficultés de recrutement dans le secteur
- Négociation de branche en cours sur la question de l'égalité Femmes / Hommes
- Retour sur le plan de relance DRAC
- Point sur les aides existantes et peu demandées : EAC métropole de Lyon, contrat de filière musiques actuelles

- **Travail autour du document de veille de l'emploi en Région**

Les derniers points de finalisation du questionnaire sont abordés. Marjorie Glas enverra la dernière mouture pour validation dans le courant de la semaine prochaine. Après validation, les organisations auront à charge de le transmettre largement à leurs adhérents, à partir du 1^{er} avril. Il est décidé de laisser 15 jours pour répondre, puis de prolonger à nouveau de 15 jours le délai de réponse. La fin de passation du questionnaire est prévue pour le 30 avril.

- **Echanges autour des difficultés de recrutement actuellement rencontrées dans le secteur : préconisations**

Voici une liste des propositions qui ont émergé de la discussion :

- Rédaction d'une charte à destination des salariés afin de les informer de leurs droits sociaux
- Création d'un système d'alerte et de contrôle des mauvaises pratiques en matière sociale
- Formation des directions (artistique et administrative) aux ressources humaines (lieux ET compagnies)
- Effectuer des audits sociaux
- Conditionner les aides à de bonnes pratiques RH (DRAC, CNM)
- Communiquer largement sur le fait que les entreprises culturelles doivent être des entreprises comme les autres

- **Définition de l'ordre du jour de la prochaine réunion**

La prochaine réunion aura lieu en présentiel la semaine du 19 avril.

Le groupe continuera à travailler sur une série de préconisations relatives à l'attractivité du secteur et aux difficultés actuelles de recrutement.

DETAIL DES ECHANGES

Point d'actualité

Marjorie Glas (COREPS) prend d'abord la parole pour faire un point concernant l'actualité du COREPS. La circulaire établissant les COREPS a été signée par la ministre, ce qui permettra de pérenniser le travail en cours. Une réunion récente du COEF a eu lieu, où il a été longuement question de l'articulation entre les travaux du groupe Emploi formation du COREPS et les lignes d'action mises en œuvre par le COEF. Différents projets sont en cours de montage, parmi lesquels l'organisation d'une journée dédiée aux problèmes actuels de recrutement dans le spectacle vivant. Cette journée, qui se fait l'écho du travail actuel du groupe, devrait être organisée à l'automne.

Sabine Danquigny (Pôle Emploi Scènes et images) explique travailler également sur le recrutement des chargés de diffusion dans le cadre du salon de l'emploi.

Mutualisation de l'emploi

Cédric Pellissier (Région) ajoute que le COEF travaille également sur la question des coopératives d'emploi et de mutualisation.

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne) demande quelle définition est retenue de la mutualisation de l'emploi, en pointant que les coopératives d'emploi correspondent selon lui à d'autres formes d'emploi.

Marjorie Glas (COREPS) précise que la question de la mutualisation a déjà abordée dans ce groupe pour pointer la nécessité d'évaluer les raisons de l'échec des précédentes politiques de mutualisation.

Marie-Anne Rosset (SYNDEAC) considère que la mutualisation n'est pas forcément adaptée aux réalités professionnelles du secteur.

Christophe Jaillet (SFA CGT) considère lui que cet échec est lié à un manque de volonté politique sur cette question ainsi qu'à une ingénierie trop complexe.

Cédric Pellissier (Région) répond à Pierre-Marie Bommier en disant que les coopératives culturelles sont également des formes de mutualisation. Quant à la question de son adaptation au secteur, il y a des solutions et des formats à trouver selon les activités.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) appelle à considérer la question de la mutualisation de l'emploi au regard de l'attractivité du secteur. La fragmentation des missions dans le cadre des groupements d'employeurs est problématique. Si la mutualisation contribue à stabiliser les salaires, elle n'améliore pas les conditions de travail. La situation de multi-employeurs est fragilisante. Enfin, concernant les coopératives, elle trouve qu'il s'agit davantage de prestations de service que d'une véritable mutualisation.

Danae Hogrel (SUD Culture) explique qu'en effet, les coopératives sont davantage une mutualisation de personnes indépendantes qu'une mutualisation d'emplois. Les coopératives répondent en ce sens

aux problématiques posées par l'activité indépendante plutôt qu'à des problématiques propres aux métiers de la production et de la diffusion et des charges mentales associées.

Yoann Devun (DRAC) précise que la réforme en cours des aides déconcentrées vise notamment à pouvoir subventionner les groupements d'employeurs. Certains de ces groupes pourront être conventionnés.

Christophe Jaillet (SFA CGT) rappelle que ces groupements d'employeurs ont initialement été conçus comme des moyens de sortir certains métiers de l'intermittence au profit de CDI, ce qui reste très important.

Cédric Pellissier (Région) indique que les coopératives sont très protectrices pour les indépendants et qu'elles permettent également de faire le lien entre des personnes aux compétences complémentaires. Ce modèle permet également de trouver un équilibre entre missions risquées et moins risquées. L'intérêt de ces coopératives est enfin particulièrement fort en milieu rural.

Anne-Laurence Chambon (Grand Bureau) appelle à penser à moyen et long terme concernant l'attractivité du secteur. Le spectacle fait moins rêver qu'avant, les conditions de travail ne sont pas bonnes. Le renouvellement des postes – même de direction – ne va pas se faire. Les candidatures sont peu nombreuses, même sur des postes permanents.

Marie-Anne Rosset (SYNDEAC) dit que la paupérisation des structures est une tendance au long terme qui a largement fragilisé le secteur et les conditions de travail et de rémunération.

Négociation de branche égalité femmes - hommes

Danaé Hogrel (SUD Culture) informe le groupe qu'un accord national de branche est en cours de négociation sur les violences sexistes et sexuelles, qui élargirait l'obligation d'avoir un référent aux entreprises sans CSE.

Marie-Anne Rosset (SYNDEAC) ajoute que le SYNDEAC prévoit de proposer des formations dans toutes les régions (en septembre en AURA).

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) précise que le Profedim souhaite que les directions et le référent soient bien sûr formés, mais également les cadres intermédiaires qui dirigent des équipes.

Marjorie Glas (COREPS) fait part de la vigilance de la fédération des arts de la rue (dont le représentant est excusé) qui souhaiterait que les formations ne touchent pas que la direction et les cadres mais puissent être élargis à tous les employés.

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne) explique que la CGT encourage tous les salariés à se former à ces questions et se dit satisfait de la proposition de l'AFDAS de supprimer le délai de carence sur les formations VHSS. Il serait peut-être intéressant d'aller plus loin, comme sur le principe des habilitations électriques obligatoires.

Marie-Anne Rosset (SYNDEAC) suggère que ce soit une formation obligatoire, tous les deux ans.

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) explique que si le suivi des formations est facilité pour les intermittents, les permanents dépendent de leur employeur.

Clément Peretjatko (Thema) appelle également à sensibiliser à ces questions dès les formations initiales.

Plan de relance DRAC et autres aides spécifiques

Christophe Jaillet (SFA CGT) revient sur le projet de plan de relance qui a été envoyé par la DRAC aux membres du Comité de pilotage du COREPS pour avis. Selon lui, ce plan est très fléché sur les employeurs et ne propose pas d'aide directe à l'emploi. Quid des auteurs, des musiciens, des plasticiens ? Le plan est ouvert aux indépendants mais est administrativement compliqué à monter pour ces personnes. Il s'interroge enfin sur l'opportunité d'ouvrir ces aides aux bureaux de production.

Yoann Devun (DRAC) donne quelques précisions concernant le plan de relance. Il précise d'abord que les artistes directeurs de lieux sont exclus de l'appel à projet. Ce plan est inférieur en termes de montant au précédent. Il se répartit selon 3 axes :

- Insertion professionnelle (10%)
- Aide aux structures en grande difficulté (40%)
- Appels à projet (50%) sur deux volets : reports et reprises / expérimentation et recherche

S'ajoute à cela une aide reconduite pour les paniers artistiques.

Christophe Jaillet (SFA-CGT) fait un point sur l'actualité des paniers artistiques en Région. Des bourses au travail vont être organisées dans la Drôme, dans l'Ain puis dans la métropole de Lyon. L'implantation en Auvergne est plus compliquée, faute de moyens. Il explique que l'association a également sollicité la Région pour présenter le projet et n'a reçu aucune réponse.

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne) considère que le plan de relance va dans le bon sens. Il critique en revanche, sur l'ensemble des deux volets, le critère de démarche singulière et innovante qu'il juge peu tangible et propose que les critères suivants soient retenus :

- La diffusion sur les territoires ruraux
- Le nombre de femmes sur le plateau
- La part des salaires dans le budget global

Enfin, concernant spécifiquement le 2^e volet de l'aide, il s'interroge quant au critère du nombre de dates de diffusion, qui lui paraît étonnant compte-tenu du fait qu'il s'agit d'une aide à la recherche.

En dehors de ces deux points, il rappelle donc que ce plan de relance va dans le bon sens.

Christophe Jaillet (SFA CGT) précise par ailleurs que la métropole de Lyon a multiplié son budget EAC par 5 et que, pourtant, peu de demandes ont été faites selon le vice-président à la culture.

Anne-Laurence Chambon (Grand Bureau) fait de son côté un point sur le contrat de filière musiques actuelles qui réunit Etat, Région et CNM sur des appels à projet spécifiques. L'enveloppe n'a quasiment pas été utilisée l'année dernière. Deux axes sont proposés :

- Aide aux jeunes artistes de moins de 25 ans
- Aide à la diffusion en milieu rural dans les lieux non spécialisés

Finalisation du questionnaire à destination des employeurs et salariés du spectacle vivant

Les derniers points de finalisation du questionnaire sont abordés. Marjorie Glas enverra la dernière mouture pour validation dans le courant de la semaine prochaine.

Après validation, les organisations auront à charge de le transmettre largement à leurs adhérents, à partir du 1^{er} avril. Il est décidé de laisser 15 jours pour répondre, puis de prolonger à nouveau de 15 jours le délai de réponse. La fin de passation du questionnaire est prévue le 30 avril.

Echange sur les difficultés de recrutement : préconisations

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) considère qu'une solution aux difficultés de recrutement réside dans la formation des directions aux ressources humaines. Certains directeurs sont maltraitants, n'ont aucune conscience des limites. Pour cela il faudrait :

- Intervenir au sein des formations initiales pour aborder le droit du travail et les ressources humaines
- Mettre en place des ateliers pour les personnes en poste
- Demander des pré-requis lors des jurys de recrutement pour des directions

Les conventions de travail ne sont globalement pas intégrées par les employeurs et les salariés. Par exemple, le suivi du temps de travail n'est quasiment jamais mis en place.

Marie-Anne Rosset (SYNDEAC) considère que les situations sont plus complexes, que les politiques RH existent, mais ne sont pas évaluées, et manquent de moyens. S'agissant des nominations, elle demande comment il serait possible d'évaluer la capacité d'une personne à manager une équipe.

Anne-Laurence Chambon (Grand Bureau) considère qu'il faudrait rendre ces formations RH obligatoires.

Marie-Anne Rosset (SYNDEAC) explique que les CDN avaient mis en place une formation pour les directeurs qui était portée par l'ANFIAC. Il faudrait réactualiser ces dispositifs.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) observe que les directeurs de lieux sont souvent réticents à se former, cela leur pose problème en termes de posture.

Marie-Anne Rosset (SYNDEAC) répond que les directeurs sont souvent conscients de la nécessité de se former mais se positionnent davantage sur du pilotage d'équipe que sur de la gestion RH.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) demande à ce que la question soit aussi posée pour les compagnies.

Marie-Anne Rosset (SYNDEAC) considère que le temps manque pour cela dans les compagnies.

Anne-Laurence Chambon (Grand Bureau) demande à ce qu'il y ait une obligation de se former au management et aux RH. Cela devrait conditionner l'octroi de subventions publiques. Il faut bien avoir en tête que la crise de l'embauche est très largement liée à la maltraitance des salariés.

Christophe Jaillet (SFA-CGT) dit qu'il y a en effet une crise vocationnelle, vocation qui permettait d'accepter n'importe quoi. Cela n'est plus possible, les nouveaux entrants ne voient plus la plus-value de ces métiers. Pour éviter de grosses souffrances au travail, il est en effet nécessaire de professionnaliser les relations, et de former aux RH. Il ne faut pas non plus négliger les niveaux de salaire, actuellement beaucoup trop faibles. L'ancienneté n'est quasiment jamais prise en compte.

Danaé Hogrel (SUD Culture) appelle à une augmentation des salaires, les NAO sont en cours dans les structures et la revalorisation des salaires est systématiquement reportée. Elle suggère d'imaginer aussi une amélioration des « à-côtés » : mise en place de crèches d'entreprise pour aider à faire face aux horaires atypiques, tickets restaurant, droit à la déconnexion, respect des temps de pause, droit à ne pas travailler avec ses outils personnels. Il faut revoir les groupes dans les conventions collectives, pas toujours ajustés aux réalités du secteur. Egalement repenser la relation entre compagnies et lieux, qui permettrait de dépressuriser les employés des compagnies (voir les travaux de la Nantaise de diffusion <https://lanantaisedediff.com/> et de Vaguement compétitifs).

Cédric Pellissier (Région) perçoit que les nouvelles recrues sont plus vigilantes sur le temps passé au travail et sur la séparation entre vie professionnelle et vie personnelle. Ce mouvement agit comme un boomerang sur notre secteur d'activités. Comment le prendre en compte au niveau des équipes ?

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne) suggère d'élaborer un document (une charte) qui permettrait d'informer les salariés sur leurs droits. Il faut également mettre en place des mécanismes d'alerte et de contrôle qui obligent à respecter les conventions collectives et le droit du travail.

Marie-Anne Rosset (SYNDEAC) pense qu'il faut faire des audits RH.

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne) demande comment un audit RH pourrait être mis en place et financé dans des micro-structures. Il faut également travailler à informer les salariés, cela est très difficile vis-à-vis des intermittents.

Anne-Laurence Chambon (grand Bureau) pense que la formation RH et le respect des conventions collectives doit passer par une contrainte posée par les financeurs. Le CNM vérifie que les minimas de salaires sont appliqués.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) explique que le respect d'une convention collective ne doit pas se limiter aux minimas salariaux. Quid du respect du temps de travail, des plannings, etc. ? Il faut absolument que les salariés aient une meilleure connaissance des conventions collectives.

Anne-Laurence Chambon (Grand Bureau) appelle à ce que les droits sociaux soient enseignés dans les formations initiales.

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne) insiste sur le fait que le droit syndical est faible en pratique pour les intermittents. D'où la nécessité d'avoir à disposition des outils d'alerte et de contrôle.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) considère que chez les jeunes générations, l'engagement se vit beaucoup hors du travail, tandis que notre génération a cru au culturel pour créer une connexion avec un engagement possible.

Danae Hogrel (SUD Culture) considère que la vocation restera mais que la question de l'engagement a en effet changé. Les conditions de travail et les salaires ne peuvent plus être une variable d'ajustement. Par ailleurs, il faut sensibiliser les employeurs à laisser partir les jeunes.

Marie-Anne Rosset (SYNDEAC) plaide pour une vision DRH partagée. Il faudrait mutualiser les compétences RH.

Danaé Hogrel (SUD Culture) appelle à étendre les problématiques RH aussi dans les petites structures. Lors des réunions de conventionnement DRAC, les équipes ne sont jamais interrogées sur le sujet, elles devraient l'être, la DRAC devrait être plus vigilante.

Yoann Devun (DRAC) explique que l'objet des auditions est focalisé sur le projet artistique et culturel de la structure.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) considère que le secteur doit prendre conscience que ses entreprises doivent se comporter comme les autres. Il faut communiquer largement là-dessus.

Ordre du jour de la prochaine réunion

La prochaine réunion se déroulera la semaine du 19 avril en présentiel.

Le groupe continuera de travailler à l'établissement de préconisations en matière d'attractivité du secteur.