

Groupe de travail Emploi Formation
Relevés de conclusions de la réunion du 23 novembre 2021

Etaient présents à cette réunion :

Salariés

Pierre-Marie Bommier – CGT spectacle Auvergne

Pierre Desmaret – FO

Danaé Hogrel – SUD Culture

Christophe Jaillet – SFA CGT

Employeurs

Anne-Laurence Chambon – Grand Bureau

Henri Dalem – Groupe des 20 / Le Maillon

Bertrand Furic – Jazz(s)RA / SMA

Fleur Lemercier – Collectif marionnettes AURA / Thémaa

Julie Mestre – Les Forces Musicales / AFO

Sébastien Roux – Fédération des arts de la rue

Etat et collectivités

Cédric Pellissier – Région Auvergne-Rhône-Alpes

Ubavka Zaric – 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

Excusées :

Marie-Anne Rosset – SYNDEAC

Anne Carrier / Camille Chabanon – FEVIS

Céline Fratzak – DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

Synthèse des sujets abordés : p.2

Détail des échanges : p.3

SYNTHESE DES SUJETS ABORDES

- Tour de table des membres du groupe
- Rappel des missions du groupe de travail

Missions identifiées en plénière :

- Année blanche, évaluation des aides à l'emploi en contexte post-Covid, FONPEPS
- Situation de l'emploi permanent et intermittent, veille sur les pratiques de portage salarial et le micro-entrepreneuriat
- Veille sur les conditions de travail et le travail illégal
- Égalité hommes/femmes, diversité

Le comité de pilotage insiste pour que les thèmes suivants soient abordés en priorité : veille sur l'emploi permanent et intermittent, violences sexistes et sexuelles, lutte contre le travail illégal.

- Présentation du COEF

Une présentation synthétique des missions du COEF est disponible [ici](#).

Il est demandé que des pistes de travail communes COEF / COREPS soient identifiées lors de la prochaine réunion.

- Thèmes identifiés et hiérarchisés selon leur urgence

- 1- Veille sur la situation de l'emploi : veille sur l'emploi, effets de l'année blanche, évaluation des aides à l'emploi direct et répartition des aides.
- 2- Difficultés de recrutement : interroger l'adéquation des formations au marché du travail, prendre en compte la précarité des conditions de travail dans les difficultés de recrutement (salaires, emplois du temps, incertitude)
- 3- Lutte contre le travail illégal : respect des conventions collectives, remontées de terrain, information (charte, guides), conventions grands opérateurs, dispositifs incitatifs (GUSO, APAJ, GIP), contrôles, sanctions, situation des sociétés de portage, élargissement GUSO,"
- 4- Gérer les violences sexistes et sexuelles au sein des lieux et des équipes : mise en place d'un protocole type

- Modalités d'organisation du groupe

La prochaine réunion aura lieu le 11 janvier 2022 à 10h30 en visioconférence.

Il est proposé qu'une réunion sur trois ait lieu en présentiel et que le groupe se réunisse de manière mensuelle.

DETAIL DES ECHANGES

Tour de table : présentation et attentes des organisations présentes

Christophe Jaillet (SFA CGT) débute son intervention en mentionnant l'annonce de la baisse de 7% annoncée par la Région qui est un mauvais signal [ndlr : cette baisse a depuis été démentie par la Région]. Cette baisse impactera d'abord l'emploi dans la mesure où 80% des budgets sont consacrés à la rémunération des équipes. Il rappelle ensuite que le COEF (contrat objectif emploi formation) a contribué à la production de nombreuses matières mais interroge leur intérêt dans un contexte de baisse de subventions. Il met enfin en garde contre la tentation de s'intéresser à la formation plutôt qu'à l'emploi et insiste également sur l'intérêt qui doit être porté à l'emploi pérenne.

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne) insiste sur la nécessité de maintenir les aides à l'emploi, notamment parce que la reprise n'est encore pas satisfaisante dans le spectacle occasionnel. Pour cela, il appelle à un meilleur accompagnement du dispositif GIP Cafés culture et à l'élargissement du champ du Guso. Il appelle à suivre l'exemple du **FONSAT**, qui a été monté en région Centre Val-de-Loire afin de soutenir directement l'emploi. Car l'emploi conditionne l'accès aux droits sociaux. Il pointe enfin la nécessité de prendre en compte l'égalité entre territoires dans la distribution des aides. Il appelle à une grande vigilance vis-à-vis du travail illégal. Il rappelle enfin que l'année blanche prend fin le 31 décembre et que les intermittents n'ont plus aucune garantie à partir du 1^{er} janvier.

Danae Hogrel (SUD culture) souhaiterait que la question de l'impact de l'année blanche soit également traitée dans le groupe. Elle insiste également sur la nécessité de travailler sur des protocoles internes aux entreprises permettant de réagir en cas de violences sexistes et sexuelles et de protéger les victimes.

Pierre Desmaret (FO) demande à ce que la question de l'emploi dans les CDN soit également mise à l'ordre du jour.

Henri Dalem (groupe des 20 / Maillon) représente, avec Patrice Melka, le groupe des 20 et le Maillon. Il reprend une partie des revendications déjà entendues et y ajoute un intérêt particulier pour l'emploi permanent et intermittent technique et administratif, notamment dans les entreprises en régie directe. A ce titre, il souhaiterait que le CNFPT et l'ADDACARA soient ponctuellement invités dans le groupe. Il souligne que le cadre d'emploi légal est parfois difficile à respecter pour les emplois techniques dans les petits lieux. Il insiste enfin sur la souffrance au travail grandissante depuis les débuts de la crise sanitaire.

Julie Mestre (Les forces musicales / AFO) précise que les organisations qu'elle représente partagent les mêmes attentes. Elle insiste sur l'importance de maintenir un dialogue avec les différentes parties prenantes autour de l'emploi, première richesse du secteur.

Sébastien Roux (fédération des arts de la rue) insiste de son côté sur la souffrance actuelle des personnels administratifs et techniques. Il pointe également la difficulté actuelle à travailler dans l'espace public. Enfin, il souhaite la création d'un livre blanc relatif aux violences sexistes et sexuelles.

Fleur Lemerrier (Collectif marionnettes AURA / Thémaa) appelle à la reconnaissance de la diversité des métiers (notamment des métiers de la construction).

Anne-Laurence Chambon (Grand Bureau) insiste sur les problèmes actuels de recrutement de profils administratifs et de booking dans le secteur et appelle à une meilleure adéquation de la formation.

Bertrand Furic (Jazz(s)RA) dit se retrouver dans tout ce qui a été dit précédemment. Il appelle ce groupe à être le plus concret possible, à ce que des actions spécifiques émergent des travaux qui y seront menés. Concernant les questions d'emploi et de formation, il attire l'attention sur les points suivants : la mise en place de l'alternance dans les petits lieux, la formation continue des artistes intermittents (qui utilisent peu leurs droits), une vigilance sur le système Qualiopi qui tend à valoriser les bons communicants au détriment parfois de la qualité des formations.

Ubavka Zaric (DRAC) insiste sur la nécessité d'un dialogue constructif susceptible d'aboutir à des propositions concrètes et opérationnelles. Elle demande en outre que les travaux du COREPS soient reliés à ceux portés dans le cadre du COEF, afin de ne pas additionner des démarches identiques. Elle appelle également à faire un point sur l'évolution des métiers (très impactés par le covid, le développement du numérique et la transition écologique) et les mesures à prendre pour anticiper ces changements.

Cédric Pellissier (Région AURA) insiste également sur l'articulation nécessaire entre COREPS et COEF.

Sabine Danquigny (Pôle emploi scènes et images) spécifie quel est le public cible de PE scènes et images : il s'agit de demandeurs d'emploi, d'intermittents et d'artistes auteurs, ainsi que d'entreprises qui recrutent dans le secteur. Elle précise que PE scènes et images n'intervient pas sur les questions d'indemnisation qui dépendent de PE services. PE scènes et images s'occupe d'environ 14.500 personnes, dont 12.800 intermittents. Elle conclue son intervention en précisant que, selon les données de Pôle Emploi, près de 30% des intermittents risquent de ne pas renouveler leurs droits au 31 décembre 2021.

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) rappelle que l'AFDAS est devenue un OPCO qui a aujourd'hui plus de 7800 structures adhérentes en région. L'AFDAS a pour nouvelles missions l'alternance et l'apprentissage qui représentent 60% des dépenses de formation. S'ajoute à cela une mission d'appui conseil. L'AFDAS a besoin de retours du terrain, qui permettent d'être plus opérationnel, notamment concernant les questions relatives à la formation et à l'apprentissage.

Rappel des missions du groupe de travail

Marjorie Glas, coordinatrice du COREPS, rappelle ensuite quels thèmes de travail ont été identifiés en plénière pour ce groupe :

- Effets de l'année blanche, évaluation des aides à l'emploi en contexte post-Covid, FONPEPS
- Veille sur la situation de l'emploi permanent et intermittent, veille sur les pratiques de portage salarial et le micro-entrepreneuriat
- Veille sur les conditions de travail dans le secteur et sur le travail illégal
- Égalité hommes/femmes, diversité

Ces thèmes ont été soumis au Comité de pilotage qui a identifié les points les plus urgents à traiter :

- articulation avec le COEF
- veille emploi
- lutte contre le travail illégal
- protocoles concernant les violences sexistes et sexuelles.

Il a été demandé à ce que l'AFDAS, la DREETS et Pôle Emploi Scènes et images soient intégrés au groupe.

Marjorie Glas fait ensuite un point concernant l'organisation générale des groupes :

- les groupes sont autonomes pour décider des modalités des réunions (présentiel / distanciel, lieux de réunion), de leur temporalité (dans les limites du cadre fixé par le règlement intérieur : maximum 1 fois par mois et minimum 1 fois tous les 3 mois)
- les ordres du jour seront fixés à chaque réunion pour la réunion suivante et pourront ensuite être abordés jusqu'à 10 jours avant la réunion
- les réunions devront aboutir à des relevés de conclusion mais également à des préconisations concrètes
- la diffusion des travaux s'opérera de la manière suivante : ils remonteront à la DGCA trois à quatre fois par an dans le cadre d'un comité des COREPS ; la DRAC s'engage à transmettre les résultats du travail mené au ministère ainsi que dans les CLTC ; il convient enfin à chacun.e de veiller à la diffusion des travaux en interne de l'organisation qu'il/elle représente.

Afin de faciliter la diffusion des travaux, des outils de communication sont mis en place : une page internet sur laquelle tous les comptes rendus de réunions seront téléchargeables ; une newsletter bimestrielle faisant état des travaux du COREPS.

Présentation du COEF

Cédric Pellissier (Région AURA) qui suit le COEF pour la Région en présente le cadre général. Il explique notamment que le COEF concerne tous les métiers du secteur culturel, le spectacle vivant n'étant qu'un secteur parmi d'autres. Des éléments d'explication sont téléchargeables [ici](#), sur la page dédiée au groupe Emploi Formation du COREPS. Selon lui, plusieurs sujets sont transversaux au COEF et au COREPS :

- La mutualisation de l'emploi,
- L'égalité hommes / femmes
- La diversité
- L'éco-responsabilité

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) rappelle ensuite quels sont les grands axes qui fondent les travaux du COEF :

- L'alternance
- Les échanges interdisciplinaires
- Les ressources humaines
- L'insertion professionnelle
- La sécurisation des parcours professionnels
- L'égalité hommes / femmes, la diversité
- La prévention des risques psycho-sociaux

Fleur Lemercier (Thema) suggère que le groupe réfléchisse à un moyen d'articuler les questions urgentes à traiter (année blanche, situation de l'emploi) à une réflexion de long terme sur les questions d'emploi et de formation, qui soit à la fois locale et globale.

Ubavka Zaric (DRAC) propose que les questions les plus urgentes soient traitées dans le cadre du COREPS, qui pourra également nourrir le COEF de sujets plus prospectifs.

Christophe Jaillet (SFA CGT) revient sur les actions de long terme qui ont pu émerger dans le cadre du COEF : il s'agit selon lui de la prévention des risques auditifs et de la mise en place de l'école de la Ciné-fabrique.

Cédric Pellissier (Région AURA) propose que chacun-e se documente de son côté sur le volet spectacle vivant du COEF afin que des pistes de travail et d'articulation soient définies lors de la prochaine réunion du groupe.

Identification des thèmes de travail du groupe Emploi & Formation

La discussion s'engage ensuite autour des thèmes qui seront abordés dans le cadre de ce groupe de travail.

- Une veille sur la **situation de l'emploi** permanent et intermittent dans le contexte de fin de l'année blanche.
Il est également suggéré de travailler à l'évaluation des aides à l'emploi direct dans le secteur et à une meilleure répartition des aides entre territoires et entre artistes.
- **La lutte contre le travail illégal**
Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne) insiste sur l'absence fréquente de déclarations. **Anne-Laurence Chambon** (Grand bureau) appelle à être vigilant sur cette question car des contrôles trop nombreux risqueraient de sabrer une partie des lieux culturels. **Fleur Lemercier** (Thema) appelle à bien identifier ce qui est considéré comme du travail illégal. Elle propose par ailleurs de réfléchir à des dispositifs susceptibles d'assurer qu'une partie de l'argent versé vient bien rémunérer les répétitions. **Pierre-Marie Bommier** (CGT) insiste sur le risque d'une concurrence déloyale entre les employeurs qui paient et les autres et pointe également la frontière problématique qui existe entre amateurs et professionnels. **Christophe Jaillet** considère que l'affaiblissement des contrôles dans l'attribution des licences d'entrepreneur du spectacle n'est pas un signal positif.
Il est proposé de travailler sur une information aux artistes sur leurs droits sociaux.
Il est également demandé de travailler avec la DREETS sur la question des contrôles.
- **La formation**
Marie-Laurence Chambon (Grand bureau) insiste sur les difficultés actuelles de recrutement sur les métiers du booking et les profils administratifs. Elle considère que davantage d'intervenants professionnels devraient intervenir au sein des formations universitaires.
Bertrand Furic (Jazz(s)RA) appelle à prendre également en compte la détérioration des conditions de travail dans les difficultés de recrutement. Il observe de nombreux artistes qui lâchent leur carrière après 18 mois de crise sanitaire. **Julie Mestre** (LFM / AFO) ajoute en effet qu'il faut prendre en compte les risques psycho-sociaux, et notamment la surchauffe actuelle et le caractère très incertain de l'avenir.
- **Les violences sexistes et sexuelles**
Il est demandé de plancher sur un protocole type susceptible d'accompagner les équipes confrontées à ce problème et capable de protéger les victimes.

Elaboration d'un calendrier de travail

Les thèmes de travail identifiés sont ensuite hiérarchisés selon leur urgence :

- 1- La situation de l'emploi : veille sur l'emploi, effets de l'année blanche, évaluation des aides à l'emploi direct
 - 2- Les difficultés de recrutement : interroger l'adéquation des formations au marché du travail, prendre en compte la précarité des conditions de travail dans les difficultés de recrutement (salaires, emploi du temps, sens du travail)
 - 3- Lutte contre le travail illégal : respect des conventions collectives, remontées de terrain, information (charte, guides), conventions grands opérateurs, dispositifs incitatifs (GUSO, APAJ, GIP), contrôles, sanctions, situation des sociétés de portage, élargissement GUSO,"
 - 4- Gérer les violences sexistes et sexuelles au sein des lieux et des équipes : mise en place d'un protocole type
-

Prochaine réunion du groupe Emploi Formation le 11 janvier 2022

Elle aura lieu en visioconférence le 11 janvier 2022 à 10h30.

Il est proposé que les réunions soient mensuelles et que le groupe se réunisse en présentiel une fois sur trois.

Les sujets suivants sont proposés :

- 1- Définition de pistes de travail communes au COREPS et au COEF

Afin de nourrir la discussion, il est demandé aux membres du groupe de prendre connaissance du document de présentation précédemment cité.

- 2- Evaluation de la situation de l'emploi intermittent et permanent :

Cette réunion a pour objectif de fixer un tableau d'indicateurs pertinents permettant de suivre la situation de l'emploi. Ces indicateurs pourront émaner des organismes suivants :

- Pôle Emploi Scènes et images (demande effectuée auprès de Sabine Danquigny)
- CPNEF-SV

Les retours d'expériences des différentes organisations représentées seront également utiles.

Groupe de travail Emploi Formation
Relevés de conclusions de la réunion du 11 janvier 2022

Etaient présents à cette réunion :

Salariés

Pierre-Marie Bommier – CGT spectacle Auvergne

Pierre Desmaret – SNLA-FO

Danaé Hogrel – SUD Culture

Christophe Jaillet – SFA CGT

Employeurs

Anne-Laurence Chambon – Grand Bureau

Anne Carrier – FEVIS / PROFEDIM

Henri Dalem – Groupe des 20 / Le Maillon

Clément Peretjatko – Collectif marionnettes AURA / Thémaa

Julie Mestre – Les Forces Musicales / AFO

Sébastien Roux – Fédération des arts de la rue

Etat et collectivités

Cédric Pellissier – Région Auvergne-Rhône-Alpes

Ubavka Zaric – DRAC Auvergne-Rhône-Alpes

Organismes invités

Fanny Dechenaud – AFDAS

Sabine Danquigny – Pôle Emploi scènes et images

Coordination

Marjorie Glas – coordination COREPS

Léo Anselme – Auvergne-Rhône-Alpes spectacle vivant

Excusés :

Marie-Anne Rosset – SYNDEAC

Céline Fratzak – DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

Bertrand Furic – Jazz(s)RA / SMA

Synthèse des sujets abordés : p.2

Détail des échanges : p.3

SYNTHESE DES SUJETS ABORDES

• Point d'actualité

Prise de parole libre concernant l'actualité du secteur en matière d'emploi et de formation. Les points suivants ont été abordés :

- Dispositif d'activité partielle insuffisant au regard du nombre d'annulations antérieures au 27 décembre ou provoquées par les cas covid dans les équipes. Un nouveau soutien à l'emploi ainsi qu'un nouvel allongement des droits à indemnisation chômage sont demandés.
- La CGT appelle à une mobilisation concernant le spectacle le 19 janvier prochain. Un appel intersyndical à la grève a été lancé pour le 27 janvier.
- Plusieurs membres du groupe font état de leur inquiétude suite aux recommandations faites aux chefs d'établissement de ne pas maintenir les sorties scolaires
- Inquiétude également importante concernant la mise en application du pass vaccinal, tant vis-à-vis des publics accueillis que des salariés
- Point de vigilance concernant les difficultés à recruter, tout particulièrement sur des profils administratifs. Les membres du groupe y voient là un effet de la précarité de ces métiers et du désenchantement provoqué par la crise sanitaire.

• Articulation COEF / COREPS

Il est proposé que les débats du COREPS, qui font état de nombreuses remontées de terrain, permettent de nourrir les travaux du COEF et, spécifiquement, le plan d'action qui sera mis en œuvre.

• Travailler à une veille de l'emploi permanent et intermittent en Région

Afin d'assurer une veille régulière de l'emploi dans le secteur du spectacle vivant, le groupe propose d'établir un document périodique faisant état de données chiffrées relatives à l'emploi ainsi que de témoignages d'acteurs culturels.

- Les données chiffrées comporteront des indicateurs comme la masse salariale, le nombre d'heures travaillées, le tout réparti par métiers, départements et sexe. Ces données devront concerner à la fois les permanents et les intermittents (la liste des indicateurs retenus sera validée lors de la prochaine réunion).
- Il est décidé de composer un court questionnaire relatif aux problématiques d'emploi afin de le diffuser dans les organisations membres du groupe. Les témoignages recueillis viendront compléter le document.

Ce document sera publié en mai ou juin 2022. Sa temporalité devra ensuite être discutée (un fois à deux fois par an).

• Définition de l'ordre du jour de la prochaine réunion / élaboration d'un calendrier de travail

La prochaine réunion aura lieu en visio-conférence. Deux points seront abordés :

- Finalisation du contenu du document de veille de l'emploi : indicateurs et questionnaire
- Echange autour des difficultés de recrutements. L'objectif de la réunion sera d'identifier les raisons de cette crise des vocations et d'établir des préconisations en termes de formation, de conditions de travail, de modalité de d'embauche, susceptibles de résoudre ces difficultés.

Il est demandé à l'AFDAS d'envoyer en amont de la réunion des éléments susceptibles de nourrir le débat (nombre de bilans de compétence, etc.).

DETAIL DES ECHANGES

Point d'actualité

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne) revient sur l'autorisation récente d'activité partielle pour le secteur mais en pointe les limites (ouverture pour les activités postérieures au 27 décembre 2021, impossibilité de recours pour les annulations liées à des cas de Covid). Il ajoute par ailleurs que les modalités de recours à l'activité partielle ne sont toujours pas connues précisément et ne sont elles-mêmes pas satisfaisantes, notamment parce qu'elles contribuent à abaisser le salaire journalier de référence pour les intermittents et leur nombre d'heures. Dans de nombreux secteurs (bals, festivals, musiques actuelles, etc.), l'activité partielle ne s'applique pas du tout car trop d'incertitude et pas de programmation. Il ajoute que les aides à l'emploi du FONPEPS (aide GUSO, APAJ, GIP Café Culture) ne sont plus actives pour la majorité d'entre elles au 1er janvier 2022. Il demande des aides à la répétition et le développement du dispositif GIP Café Culture, malheureusement refusé par la Région Auvergne-Rhône-Alpes. Il ajoute qu'un appel à mobilisation du secteur du spectacle a été lancé pour le 19 janvier prochain.

Christophe Jaillet (SFA CGT) indique que la CGT a pu s'entretenir avec Fanny Jaffray, conseillère sociale de la ministre de la Culture, lors de son passage à Villeurbanne le 7 janvier 2022. Il partage le constat fait par PM Bommier de l'insuffisance des annonces qui ont été faites et du fait que l'activité partielle ne répond pas à l'ensemble des difficultés rencontrées. C'est notamment le cas pour les techniciens, qui ne signent souvent leur contrat qu'à la dernière minute et ne peuvent donc pas bénéficier du dispositif.

Pierre Desmaret (SNLA-FO) relit la déclaration faite le 7/01/22 par son syndicat au niveau national. Cette déclaration demande l'arrêt du pass vaccinal, la compensation des pertes de salaires occasionnées par la crise, la prorogation de l'année blanche et l'abrogation du décret du 8/12/21 relatif à l'attribution des subventions. Il indique qu'une manifestation intersyndicale aura lieu le 27 janvier prochain. Il revient enfin sur les documents qui ont été envoyés pour préparer la réunion (en annexe de ce document) et regrette que les thèmes traités en COEF soient trop orientés en direction des employeurs et des problématiques de management.

Clément Peretjatko (Thema) insiste sur le grand nombre d'annulations qui remontent du terrain, notamment avec les scolaires. L'incertitude est importante pour les compagnies. Il insiste également sur une autre remontée relative aux difficultés actuelles de recrutement en milieu rural.

Anne Carrier (FEVIS/PROFEDIM) revient sur plusieurs points d'actualité :

- Elle insiste sur le fait qu'il y a beaucoup d'annulations avant le 27 décembre (date d'ouverture au chômage partiel), notamment en raison de la multiplication des cas de Covid et se demande pourquoi ces contextes sont exclus de l'activité partielle.
- Elle indique également qu'à défaut de contrat de travail, une offre formalisée d'embauche peut suffire pour recourir au chômage partiel.
- Elle dit par ailleurs son inquiétude concernant les dates « jeune public », largement annulées puisque les activités périscolaires ont été déconseillées par le gouvernement.
- Elle s'inquiète également de la mise en œuvre du pass vaccinal qui va nécessiter, dans certaines équipes, d'arrêter des collaborations de longue date.

- Elle indique que la Région a pour souci de ne pas soutenir des structures ayant réalisé un bénéfice trop important. Elle demande ce que signifie un « bénéfice raisonnable » et alerte quant à l'absence d'indication précise.
- Elle insiste enfin sur les difficultés d'embauche du secteur, notamment sur les postes d'administrateur. Les minimas salariaux lui paraissent faibles eu égard à la charge mentale de ces postes. La crise des vocations doit également être corroborée à la crise sanitaire, qui a réduit ces métiers au seul travail technique, qui ont perdu toute rétribution symbolique.

Julie Mestre (LFM / AFO) revient sur la difficulté générée par les préconisations faites aux chefs d'établissement d'annuler les sorties scolaires : cette situation génère pour les équipes une grande incertitude jusqu'à la veille de la sortie. Elle dit également constater une crise actuelle des vocations et des difficultés de recrutement.

Ubavka Zaric (DRAC) indique que les préconisations aux chefs d'établissement ne sont pas issues du ministère de la Culture.

Sabine Danquigny (Pôle Emploi Scènes et Images) indique fortement ressentir de son côté la crise des vocations, dans la mesure où Pôle Emploi a été amené à accompagner des reconversions. Concernant les chiffres qu'elle a pu fournir pour préparer la réunion, elle précise qu'elle pourra obtenir des données régionalisées.

Retour sur l'articulation entre COEF et COREPS

A partir du [document de présentation du COEF](#) le groupe tâche d'identifier des pistes de travail complémentaires entre les deux instances.

Cédric Pellissier (Région AURA) indique que le COEF est très opérationnel tandis que le COREPS a vocation à faire remonter des situations de terrain et à alerter. Le contrat (axes et objectifs) du COEF peut d'ailleurs paraître un peu décalée par rapport à la situation actuelle du secteur car construit avant la crise sanitaire. Mais le plan d'action a été construit à partir de l'été 2020 et permet de mieux prendre en compte les enjeux actuels.

Sabine Danquigny (Pôle Emploi scènes et images) considère que le COREPS pourra justement nourrir les travaux du COEF et aider à initier de nouvelles actions proches du terrain.

Léo Anselme (Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle vivant) ajoute que le COREPS sera en effet nécessairement plus proche de l'activité du secteur et pourra, de fait, faire remonter des problématiques au COEF.

Pierre Desmaret (SNLA FO) indique la difficulté qu'ont les organisations syndicales à s'emparer des travaux du COEF, selon lui trop orientés RH. Le COEF demande beaucoup d'énergie mais a peu d'applications concrètes.

Léo Anselme (AURA-SV) répond que le COEF serait probablement plus opérationnel s'il y avait de l'argent.

Christophe Jaillet (SFA CGT) souhaite faire un commentaire plus général sur les difficultés actuelles à recruter. Ces métiers pourraient être rendus plus attractifs par leur permanence et leur pérennisation. Il y a trop de recours à l’intermittence pour les métiers de l’administration et de la production. Il faut repenser et renouveler les dispositifs de mutualisation et de groupement d’employeurs.

Anne-Laurence Chambon (Grand Bureau) va dans ce sens et considère qu’il faut repenser la mutualisation des emplois. Elle travaille actuellement à la construction d’un pôle administratif en Région et déplore le manque d’accompagnement sur ce projet.

Cédric Pellissier (Région AURA) indique que justement, cette question de la mutualisation est au menu des discussions du COEF. C’est un exemple de l’articulation possible entre COEF et COREPS.

Il est donc acquis que le COREPS aura pour mission de nourrir le COEF de ses réflexions et de ses remontées de terrain afin de lui permettre d’ajuster son plan d’action. La présence, dans le groupe de travail, de personnes également investies dans le COEF, permettra une articulation fluide.

Travailler à une veille de l’emploi permanent et intermittent en Région

Ce temps d’échange vis à identifier des indicateurs pertinents (données chiffrées et remontées de terrain) afin que le groupe puisse effectuer un suivi de l’évolution de l’emploi permanent et intermittent en Région AURA. La discussion se fonde notamment sur les documents qui ont été envoyés en amont de la réunion (en annexe du présent document).

Sabine Danquigny (Pôle Emploi scènes et images) propose une lecture des tableaux chiffrés qu’elle a envoyé concernant la Région AURA. Elle indique que certains départements ont été plus touchés en termes de nombre d’heures d’emploi (le Cantal par exemple voit une baisse de 70% contre 45% dans le Rhône). Il y a également eu plus de sorties en septembre 2021 qu’en 2020, mais les causes ne sont pas univoques : radiation, formation, maladie. Elle pourra donner fin février des chiffres consécutifs à la fin de l’année blanche, qui permettront de voir quelle proportion d’intermittents a été en mesure de renouveler son accès aux droits.

Des précisions sont également apportées concernant la lecture des documents :

DEFM = demande d’emploi en fin de mois

ROME L = code métiers du spectacle

Catégorie A = personnes sans emploi

Catégorie B = personnes ayant une activité réduite de 70 heures maximum

Catégorie C = personnes ayant une activité réduite supérieure à 78 heures

Elle indique que les effectifs de la catégorie A ont beaucoup augmenté.

Anne Carrier (FEVIS/PROFEDIM) indique que la FEVIS organise une étude tous les deux sur les ensembles instrumentaux et vocaux. Des données régionales pourront en être extraites.

Pierre Desmaret (SNLA-FO) propose une lecture synthétique de ces chiffres : on observe une baisse moyenne de 42% à 47% du nombre d’heures travaillées. Cela correspond sans doute à l’annulation des contrats de travail pendant la crise. Il estime que l’audio-visuel a probablement été moins touché.

Sabine Danquigny (PE scènes et images) considère que la baisse se situe entre 43 et 45%. Elle insiste sur le fait que, chez les techniciens, la distinction entre activités audio-visuelles et spectacle vivant est difficile à repérer.

Pierre Desmaret (SNLA FO) dit tout l'intérêt qu'il y a à lire ces chiffres. Il propose d'en faire une analyse corrélée aux aides à l'emploi qui ont pu être octroyées par l'Etat.

Anne Carrier (FEVIS/ PROFEDIM) indique que ces chiffres correspondent à l'étude qui a été menée par la FEVIS pour les ensembles instrumentaux et vocaux.

Sabine Danquigny (PE scènes et images) insiste à nouveau sur la disparité entre départements puisque qu'on observe dans le Cantal une baisse de 68%.

Pierre Desmaret (SNLA FO) dit qu'il faut maintenant se poser la question de ce qui sera fait de ces chiffres ? Ne faudrait-il pas produire un document à diffuser largement ?

Léo Anselme (AURA-SV) met en garde contre la tentation d'avoir trop de chiffres. Il est nécessaire d'être synthétique pour que le document soit lu et compris.

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne) propose de lister les indicateurs qui seraient pertinents. Chaque organisation pourrait, dans le document produit, proposer sa propre interprétation des chiffres.

Cédric Pellissier (Région AURA) considère qu'il faut en effet limiter le document à 2 ou 3 tableaux.

Ubavka Zaric (DRAC) trouve que l'observation est très importante, mais qu'il faut aussi rendre ces chiffres utiles, qu'ils puissent déboucher sur des actions concrètes.

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne) dit que, si ces chiffres sont frappants dans l'ensemble, il ne faut pas oublier les cas particuliers, qui ont été particulièrement impactés. Il cite l'exemple des musiciens de bal qui ont perdu la quasi-totalité de leurs contrats. Il faut également faire remonter ces expériences.

Marjorie Glas (COREPS) suggère donc la construction d'un document périodique comportant quelques chiffres et quelques témoignages issus du terrain. Il faut décider des indicateurs qui seront retenus, et de la temporalité de ce document.

Henri Dalem (Groupe des 20 / Maillon) suggère que ce document permette de faire une photographie de l'emploi dans le secteur qui puisse être comparée avec la situation nationale et d'autres Régions. Concernant les données, il trouve que le datalab d'Audiens propose des tableaux simples à lire qui pourraient servir de modèle. 4 tableaux suffisent selon lui. Pour des remontées plus fines, il serait nécessaire que chaque organisation interpelle ses adhérents. Il insiste enfin sur la nécessité d'avoir un jour des chiffres sur l'emploi dans le secteur public.

Sabine Danquigny (PE scènes et images) propose de retenir les indicateurs suivants : nombre d'heures travaillées / métiers occupés / territoires / hommes-femmes.

Christophe Jaillet (SFA CGT) considère en effet qu'ils faut des chiffres simples et indicatifs qui permettent d'établir des préconisations.

Anne Carrier (FEVIS/ PROFEDIM) suggère d'ajouter à ces indicateurs le taux horaire moyen.

Danae Hogrel (SUD culture) dit qu'avoir l'évolution de la masse salariale et l'évolution du nombre d'heures permettent de saisir l'évolution des salaires. Elle indique cependant que les chiffres de Pôle Emploi ne permettent d'avoir des informations que sur les intermittents.

Marjorie Glas (COREPS) précise qu'Audiens pourra fournir des données relatives aux permanents.

Henri Dalem (Groupe des 20 / Maillon) propose de reprendre les données du datalab d'Audiens et d'y ajouter une courbe nationale qui permettra de situer les chiffres régionaux.

Danae Hogrel (SUD culture) se dit d'accord mais appelle à également prendre en compte la masse salariale.

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne) insiste sur l'intérêt qu'il y a à avoir des chiffres par département. Ces chiffres permettront peut-être d'aiguiller les politiques publiques.

Anne Carrier (FEVIS/ PROFEDIM) suggère que le document soit produit une fois par an.

PM Bommier (CGT spectacle Auvergne) préférerait qu'il soit trimestriel ou semestriel.

Le groupe décide de produire un document pour le mois de mai. Il avisera ensuite de la temporalité utile.

Anne-Laurence Chambon (Grand Bureau) revient sur l'idée de faire remonter des expériences de terrain, qui accompagneraient ces chiffres. Elle propose de faire passer un petit questionnaire au sein de chacune des organisations comportant une série de questions relatives au renouvellement de l'intermittence, aux difficultés de recrutement.

Clément Peretjako (Thema) suggère d'y intégrer la question de la vocation par exemple en demandant quel a été l'impact de la crise sur le secteur.

Danae Hogrel (SUD culture) propose de diffuser ce questionnaire auprès de l'APAS, qui réunit des chargés de production.

Fanny Dechenaud (AFDAS) revient enfin sur la crise de la vocation et invite à penser ce problème au regard générationnel. La nouvelle génération souhaite en effet dissocier vie privée et vie professionnelle.

Christophe Jaillet (SFA CGT) indique que ce changement est sans doute une bonne nouvelle qui permettra de sortir ces métiers du registre purement vocationnel et d'améliorer les conditions de travail.

Pierre Desmaret (SNLA FO) demande à l'AFDAS s'ils observent de leur côté une crise des vocations.

Fanny Dechenaud (AFDAS) répond que cette crise n'est pas visible dans les formations, encore remplies, mais plutôt à partir de l'entrée sur le marché du travail.

Définition de l'ordre du jour de la prochaine réunion / élaboration d'un calendrier de travail

A partir de ces échanges, le thème de la prochaine réunion est bien confirmé puisqu'il y sera question des difficultés de recrutements. L'objectif de la réunion sera d'identifier les raisons de cette crise des vocations et d'établir des préconisations entre termes de formation, de conditions de travail, de modalité de d'embauche, susceptibles de résoudre ces difficultés.

Il est demandé à l'AFDAS d'envoyer en amont de la réunion des éléments susceptibles de nourrir le débat (nombre de bilans de compétence, etc.).

Cette réunion sera également l'occasion de se mettre d'accord sur le contenu du document périodique consacré à l'évolution de l'emploi.

- A partir des discussions de ce jour, Marjorie proposera de retenir une série d'indicateurs chiffrés
- Un drive est également mis en ligne qui permettra d'énumérer les questions susceptibles de composer l'enquête qui sera diffusée auprès des membres des différentes organisations
<https://semestriel.framapad.org/p/questionnaire-emploi-coreps-9ryd?lang=fr>

Groupe de travail Emploi Formation
Relevés de conclusions de la réunion du 9 février 2022

Etaients présents à cette réunion :

Salariés

Pierre-Marie Bommier – CGT spectacle Auvergne

Danaé Hogrel – SUD Culture

Antoine Galvani – SAMPL CGT

Employeurs

Anne Carrier – FEVIS / PROFEDIM

Bertrand Furic – Jazz(s)RA / SMA

Fleur Lemercier – Collectif marionnettes AURA / Thémaa

Diane Loichot – Grand Bureau

Patrice Melka – Groupe des 20 / Le Maillon

Marie-Anne Rosset – SYNDEAC

Sébastien Roux – Fédération des arts de la rue

Etat et collectivités

Cédric Pellissier – Région Auvergne-Rhône-Alpes

Ubavka Zaric – 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

- Précisions quant aux conditions d'accès à la formation par l'AFDAS (suppression du délai de carence)
- Point par la CGT des difficultés actuellement traversées par les salariés du secteur : santé mentale, difficultés en cas de congés maladie, délai de traitement des dossiers à Pôle Emploi, etc.

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

- Appui sur les travaux du CPNEF-SV pour identifier les données statistiques utiles
- Elaboration d'un questionnaire qualitatif sur les effets de la crise sanitaire sur l'emploi en Région AURA (questionnaire à destination des employeurs et des salariés permanents et intermittents)

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

- Difficultés de recrutement qui touchent particulièrement les métiers de direction (musiques actuelles), les métiers administratifs et, plus récemment, les métiers de la production et de la communication
- Cette crise des vocations semble éminemment liée aux conditions de travail qui sont offertes : faiblesse de rémunérations, temps de travail, précarité, porosité entre vie privée et vie professionnelle, etc.
- L'extrême technicisation des métiers administratifs peut également jouer comme un repoussoir, tout comme la mainmise du politique sur le secteur subventionné
- La crise sanitaire a accentué le mouvement (perte de sens, démobilité liée aux contraintes sanitaires et aux annulations)
- Le numérique concurrence également le spectacle vivant en termes d'attractivité
- Il apparaît nécessaire de travailler au développement de l'apprentissage et de contrats tutorés. Ces pistes sont à creuser, en même que celle de l'amélioration des conditions de travail.

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

La prochaine réunion aura lieu en visio-conférence. Deux points seront abordés :

- Validation du contenu du document de veille de l'emploi : indicateurs statistique et questionnaire
- Etablissement d'une série de préconisations permettant de solutionner les difficultés de recrutement

Les CPAM seront par ailleurs sollicitées pour organiser un temps d'échange en visioconférence autour des difficultés traversées par les intermittents en congés maladie.

DETAIL DES ECHANGES

Point d'actualité

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) donne quelques précisions quant aux conditions d'accès à la formation. Le CA a validé un assouplissement des critères de recevabilité des dossiers, la carence a été levée, ce qui signifie que les compteurs ont été remis à zéro sur 2022. Il informe par ailleurs de l'existence d'appuis-conseils de l'AFDAS autour de l'égalité hommes / femmes et du handicap.

Pierre-Marie Bommier (CGT) revient dans son intervention sur plusieurs points.

- Un questionnaire élaboré par la SNAM-CGT et encore en cours de passation, indique la faiblesse du recours à l'activité partielle : sur les 900 annulations répertoriées, seules 6 ont fait l'objet d'une activité partielle.
- Il dénonce les difficultés administratives liées aux congés maladie pour les intermittents, ainsi que le caractère aléatoire de l'indemnisation.
- Il dénonce le manque d'effectifs au sein Pôle Emploi et spécifiquement les délais de traitement des dossiers.
- Il revient sur les inégalités territoriales quant aux effets de la crise sanitaire (le Cantal est beaucoup plus touché que le Rhône par exemple – voir compte-rendu de la réunion précédente)
- Il revient sur l'étude sur l'impact psychologique des conditions d'exercice des métiers du spectacle et du divertissement menée récemment par l'INSAART (NB : l'étude sera mise en ligne sur le site du COREPS en même temps que ce CR). Les constats posés sont alarmants : 74% des artistes vivent en dessous du seuil de pauvreté, 72% ont eu des symptômes dépressifs dans les 15 derniers jours. Ce constat nécessite une réaction.
- Il est demandé des moyens au COREPS permettant d'indemniser les représentants syndicaux qui ne bénéficient d'aucune compensation
- La CGT demande enfin le maintien des salaires et des cotisations même en cas d'annulation, la mise en place d'un fonds de garantie de l'emploi, la prolongation des droits à l'assurance chômage, un soutien accru aux cultures populaires, délaissées pendant la crise.

Point sur le document de veille de l'emploi établi par le groupe de travail

Marjorie Glas propose d'extraire des chiffres à partir du travail de collecte et de mise en forme mené par la CPNEF-SV. Elle a demandé au chargé d'études qui y travaille à ce que les données puissent être départementalisées. Si ce n'est pas possible, nous pourrions éventuellement les coupler avec les données de Pôle Emploi Scènes et Images.

Anne Carrier (PROFEDIM / FEVIS) considère qu'il s'agit d'un outil très pertinent. Manque le travail d'analyse de ces chiffres. Il faudrait que le groupe donne des pistes d'analyse possibles.

Pierre-Marie Bommier (CGT) trouve également les tableaux très intéressants, même s'il manque encore les départements. Il demande si un découpage par mois est également possible, ce que Marjorie confirme.

Cédric Pellissier (Région AURA) incite à identifier des axes de réflexion à partir de ces chiffres qui permettraient d'aboutir à des actions concrètes.

Fleur Lemerrier (Themaa) insiste sur la nécessité d'avoir des données brutes pour analyser les chiffres. Ce qui apparaît à la lecture des tableaux, c'est l'évolution catastrophique de l'emploi entre 2019 et 2021 et une grande iniquité entre permanents et intermittents. Il est probable que certaines disciplines aient été davantage impactées que d'autres.

Sabine Danquigny (PE scènes et images) suggère que le statisticien de la CPNEF-SV nous aide au besoin pour travailler ces chiffres.

Ubavka Zaric (DRAC AURA) conseille de tenir compte d'une double temporalité : il pourrait y avoir une observation mensuelle des indicateurs, qui permettrait d'alerter si besoin, et une observation plus fine sur l'évolution des métiers, des besoins et des entrants. Cela permettrait de passer de l'observation à quelque chose de plus opérationnel.

Anne Carrier (PROFEDIM / FEVIS) considère que le groupe doit définir ses propres axes d'analyse afin d'extraire les données utiles.

Sébastien Roux (fédération des arts de la rue) demande si les autres COREPS produisent ce type de chiffres et, le cas échéant, ce qu'ils en font. Il demande également quels sont les moyens qui permettront d'assurer le travail de collecte. Marjorie répond qu'elle va se renseigner auprès du COREPS Nouvelle Aquitaine qui a mis en place un système de veille régionale de l'emploi. S'agissant de la collecte des données, elle peut s'en occuper.

Anne Carrier (PROFEDIM / FEVIS) suggère que tous les COREPS pourraient utiliser ce même outil, ce qui permettrait des comparaisons entre Régions. Marjorie précise que le comité de pilotage a abordé la question des données : il a été demandé à la DGCA que la création des COREPS (la circulaire est attendue dans les prochaines semaines) soit assortie de moyens financiers et d'outils d'observation.

Pierre-Marie Bommier (CGT) demande s'il est possible de collecter également des informations concernant le lieu d'emploi. Marjorie répond que cela est très difficile.

Patrice Melka (groupe des 20 / Le Maillon) considère que le questionnaire qualitatif va être très important car la collecte de données relevant du ressenti permettra d'identifier de l'existant, du concret.

Marjorie Glas balaye ensuite le document préparatoire au questionnaire. Différents échanges s'en suivent qui visent à améliorer la démarche d'enquête et à en préciser certains contours.

- Deux questionnaires distincts seront proposés, un à destination des employeurs et un à destination des salariés (permanents / intermittents)
- Il est suggéré de reporter les questions relatives au travail illégal / non déclaré dans le cadre d'un prochain travail mené par le groupe spécifiquement sur ces questions

- Un raccourcissement global du questionnaire peut être envisagé afin qu'il ne soit pas redondant avec d'autres enquêtes en cours
- Des éléments seront ajoutés concernant la prise en charge des arrêts maladie pour Covid (cas positif ou cas contact)
- Des questions relatives à l'application du pass vaccinal auprès des salariés pourront être ajoutées
- S'agissant du questionnaire destiné aux employeurs, il est suggéré de collecter les informations suivantes : discipline artistique, nature du lieu, type de financement, convention collective applicable, budget global moyen
- Le questionnaire devra assurer de l'anonymat des réponses et préciser le temps de conservation des données

Marjorie Glas travaillera avec Léo Anselme à l'établissement de ce questionnaire, en y intégrant les différentes remarques formulées, d'ici la prochaine réunion du groupe.

Echange sur les difficultés de recrutement

Bertrand Furic (Jazz(s)RA) dit que les difficultés de recrutement sont un constat largement partagé au sein du SMA et de la Fedelima, notamment sur les postes de direction. Ces organisations ont mis en place un système de tutorat pour essayer de solutionner en partie le problème. Selon lui, les raisons de ces difficultés de recrutement sont plurifactorielles : poids des responsabilités, temps de travail, multiplicité des compétences, niveau de salaire. La génération militante part aujourd'hui à la retraite, et les plus jeunes sont plus regardants sur les conditions de travail. Il faut réfléchir aux formations initiales existantes pour accompagner au mieux les futurs professionnels, et réfléchir notamment aux liens entre université et monde professionnel. Il faut également favoriser l'alternance.

Anne Carrier (PROFEDIM / FEVIS) explique qu'on est passé en 15 ans d'une formation sur le tas au tout universitaire. Nous sommes peut-être aujourd'hui à un point de jonction : le développement de l'apprentissage pourrait être vertueux. Mais il faut favoriser des périodes d'apprentissage plus longues, sur plus d'un an. En tant qu'intervenante à l'ENSATT, elle a un regard sur la formation des administrateurs : la majorité des étudiants souhaitent se tourner vers la production plutôt que vers l'administration. Ils ont peur de la responsabilité, mais aussi de la charge mentale de ces métiers, qui plus est dans un contexte professionnel où les salaires sont très faibles et où la rétribution symbolique s'est effondrée pendant toute la durée de la crise sanitaire.

Pierre-Marie Bommier (CGT) considère que ces remarques corroborent l'étude sur les impacts psychologiques précédemment citée : insécurité de l'emploi, faible rémunération, horaires de travail et porosité entre vie professionnelle et personnelle sont autant d'éléments qui favorisent le mal-être au travail.

Marie-Anne Rosset (SYNDEAC) ajoute que l'intermittence, qui a pu être un espace de liberté, est aujourd'hui vécue comme une contrainte. Trouver des ressources professionnelles intermittentes va très vite devenir un gros problème. Il y a un souci particulier sur les profils d'administrateurs : trop

peu sont formés, et le métier est devenu très lourd. Ce constat comprend aussi la technique et même aujourd'hui les métiers de la communication, jusqu'ici peu touchés. Cela est à lier aux conditions de travail (horaires décalés, travail le soir et le week-end, précarité, faiblesse des rémunérations).

Patrice Melka (Groupe des 20 / Le Maillon) considère que la crise n'a fait que renforcer ce mouvement. Une autre raison de la désaffection des jeunes générations pour ces métiers pourrait relever de la mainmise du politique sur les lieux. Par ailleurs, le spectacle vivant souffre peut-être d'une « ringardisation » par rapport au numérique.

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) précise que seulement 70 contrats d'apprentissage ont été signés pour le spectacle vivant cette année, contre 1300 pour la branche du sport. Il y a un travail à faire, notamment avec les universités pour développer ce type d'emploi. D'autres types de contrats existent (professionnalisation, tutorat, etc.) qui méritent également d'être développés.

Marie-Anne Rosset (SYNDEAC) précise que la difficulté de recrutement est accrue en milieu rural.

Anne Carrier (PROFEDIM / FEVIS) indique que le digital concurrence beaucoup le spectacle vivant en termes d'attractivité : les salaires y sont hauts, la mobilité est grande, les espaces de créativité sont importants. Elle tient par ailleurs à insister sur les difficultés de recrutement d'artistes sur des projets d'action culturelle. L'impossibilité de recourir à l'intermittence est un frein majeur.

Sébastien Roux (fédération des arts de la rue) revient sur les difficultés spécifiquement traversées dans les disciplines ayant trait à l'espace public : les protocoles existants sont démobilisant pour le public comme pour les salariés. Il tient également à attirer l'attention sur les difficultés psychiques spécifiquement éprouvées actuellement par les chargés de production et de diffusion qui ont passé ces deux dernières années à gérer des annulations. Enfin, concernant la formation aux postes de direction, il suggère d'accompagner les futurs directeurs à la question des droits culturels afin de repenser le sens des missions, en articulation avec le secteur social. Enfin, il appelle à l'organisation de formations à la médiation en lien avec les processus de création artistique.

Léo Anselme (AURA-SV) suggère enfin que les scandales MeToo à répétition dans le secteur pourraient également contribuer à la démotivation des futures entrantes dans le métier (dont on sait qu'elles sont majoritairement féminines sur les postes administratifs).

Ubavka Zaric (DRAC) précise que la faiblesse du nombre de candidats aux formations administratives date d'il y a au moins 5 ou 6 ans. Ces formations comme ces métiers, sont peut-être devenus trop techniques. Le passage de la production à l'administration était aussi plus fluide avant. Enfin, la question du numérique doit être prise en considération : les plans d'investissement d'avenir dédiés au numérique sont des opportunités pour le spectacle vivant.

Cédric Pellissier (Région) appelle à comprendre également la crise actuelle des vocations à lumière de l'affaiblissement de la figure de l'artiste démiurge dans notre société. Concernant le numérique, il considère en effet qu'il représente des opportunités intéressantes.

Diane Loichot (Grand bureau) intervient à propos de sa propre expérience. Selon elle, les scandales de violences sexistes et sexuelles contribuent plutôt à réveiller le militantisme des entrantes sur la question. Elle appelle à porter une attention particulière aux jeunes sortants d'avant la crise qui

traversent d'importantes désillusions. Il faut favoriser le mentorat et l'échange générationnel pour nourrir le rêve des jeunes dans le secteur. L'absence de possibilité de bénévolat ces deux dernières années a également contribué à affaiblir les vocations des plus jeunes.

Fleur Lemercier (Thema) considère que la réponse à cette crise des vocations relève de l'amélioration des conditions de travail ainsi que des valeurs que le secteur saura porter (tutorat, solidarité entre générations). Elle considère que le numérique n'est pas une solution réaliste pour le secteur, tant cela coûte cher en investissement et en temps de formation.

Ordre du jour de la prochaine réunion

La prochaine réunion se tiendra en présentiel, mi-mars (un calendrier va être envoyé afin de déterminer une date).

Elle sera consacrée à :

- La validation des indicateurs statistiques retenus pour la veille de l'emploi et la validation du questionnaire
- L'établissement de préconisations permettant de résoudre les difficultés de recrutement traversées par le secteur (à court, moyens et long terme)

Une réunion en visio-conférence sera également organisée entre la CPAM et les membres du groupe qui le souhaitent afin d'échanger autour des difficultés rencontrées par les salariés intermittents en congés maladie (règles administratives, indemnisations). Marjorie et Antoine Galvani vont travailler à identifier des interlocuteurs possibles.

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 permettrait 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.

Groupe de travail Emploi Formation
Relevés de conclusions de la réunion du 4 mai 2022

Etaient présents à cette réunion :

Salariés

Romain Baret – SAMPL-CGT

Antoine Galvani – SAMPL-CGT

Pierre Desmaret – SNLA-FO

Danaé Hogrel – SUD Culture

Employeurs

Anne Carrier – FEVIS / PROFEDIM

Clément Peretjatko – Collectif marionnettes AURA / Thémaa

Etat et collectivités

Cédric Pellissier – Région Auvergne-Rhône-Alpes

Ubavka Zaric – 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

- Budgets formation Pôle Emploi et AFDAS
- Demi-journée d'information sur le recrutement des chargés de diffusion organisée par Pôle Emploi scènes et images
- Conception par la fédération des arts de la rue d'une formation à destination exclusivement de femmes pour postuler à des postes de direction dans des structures labellisées par l'Etat et les collectivités
- Echanges autour des dispositifs existants pour accompagner les jeunes artistes à l'entrée dans le métier

- Modalités d'organisation du groupe

Il est proposé de revoir les modalités d'organisation du groupe Emploi Formation. A partir du mois de juin, une réunion sur deux sera organisée en visio-conférence. Les réunions en présentiel pourront être plus longues. Il est souhaité une plus grande assiduité aux réunions.

- Echanges autour des difficultés de recrutement actuellement rencontrées dans le secteur : préconisations (suite)

Il est proposé que le groupe travaille spécifiquement sur les axes suivants :

- Rédaction par le groupe 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, en partenariat avec la DREETS
- Conditionnalité des aides à la formation des directions (artistique et administrative) aux ressources humaines (lieux ET compagnies) : formaliser la demande auprès de la CNPS
- Communiquer largement sur le fait que les entreprises culturelles doivent être des entreprises comme les autres

- Point sur le questionnaire Emploi Formation

Les questionnaires emploi formation conçus par le groupe ont reçu de nombreuses réponses. Plus de 100 structures et 230 salariés ont répondu. Les données seront recoupées en fonction des variables suivantes :

- Pour les structures : subventionnement / budget / ancrage territorial
- Pour les salariés : genre / statut ou régime d'emploi / ancrage territorial / discipline artistique / etc.

- Ordre du jour de la prochaine réunion

Réunion organisée en visio.

Sujets abordés :

- Résultats des questionnaires et échange autour de leur interprétation
- Travail sur la journée d'octobre

La question du travail illégal sera abordée lors de la réunion de septembre.

DETAIL DES ECHANGES

Marjorie Glas introduit la réunion en précisant que la DREETS a fait part de son souhait d'intégrer les discussions du groupe. Ils seront présents lors de la prochaine réunion.

Point d'actualité

Sabine Danquigny (Pôle Emploi scènes et images) annonce que PE organisera courant juin une demi-journée consacrée au recrutement des chargés de diffusion, à destination des entrants dans la profession et des entreprises qui ne parviennent pas à recruter.

Cédric Pellissier (Région AURA) annonce de son côté son départ de la Région. Il va rejoindre l'AFDAS, et travaillera en tant que conseiller sur les branches nationales du spectacle vivant et de l'audiovisuel. Christelle Laurent-Rogowski le remplacera sur le comité de pilotage du COREPS.

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) informe de la baisse de financements sur le premier trimestre 2022, notamment concernant les fonds FNE. Il précise par ailleurs que l'AFDAS a mis en place une newsletter mensuelle et appelle les organisations présentes autour de la table à en informer les salariés du secteur.

Marjorie Glas (COREPS) fait ensuite part des remarques transmises par Sébastien Roux, pour la fédération des arts de la rue. La fédération AURA a conçu une formation à destination exclusivement de femmes pour postuler à des postes de direction dans des structures labellisées par l'Etat et les collectivités. Cette formation est soutenue la fédération des arts de la rue, HF et la DGCA. Elle aura lieu en 2023 sur deux semaines distinctes, l'une au CNAREP de Villeurbanne(69) et l'autre au CNAREP de Tournefeuille (31). Cette formation sera portée l'organisme de formation Superstrat. La fédération des arts de la rue insiste par ailleurs sur les difficultés persistantes pour recruter des administrateurs, diffuseurs et techniciens. Elle indique également être en veille sur la loi séparatiste, et la politique régionale.

Pierre Desmaret (SNLA-FO) indique que le contrat d'engagement républicain pose en effet question. Il dit être vigilant quant aux conséquences possibles sur les associations.

Sabine Danquigny (Pôle Emploi scènes et images) ajoute avoir reçu des restrictions concernant les contrats emploi compétences (PEC) qui ne seront a priori pas renouvelés. Elle a cependant obtenu des rallonges sur la formation, notamment la formation préalable à l'embauche.

Clément Peretjatko (Coll. Marionnettes AURA / Thémaa) indique que l'AG constitutive du collectif marionnettes AURA aura lieu en juin prochain. Il fait part des importantes difficultés rencontrées par les artistes entrant dans le monde professionnel vis-à-vis des conditions d'embauche et des statuts d'emploi (maison des artistes, intermittence). Il appelle à travailler cette question, à produire des éléments (type fiche conseil) susceptibles d'orienter ces jeunes artistes.

Ubavka Zaric (DRAC) explique qu'une journée sera organisée début juillet autour de l'accompagnement des jeunes artistes.

Sabine Danquigny (Pôle Emploi scènes et images) indique organiser déjà des temps d'informations qui sont malheureusement peu sollicités.

Marjorie Glas (COREPS) rappelle de son côté l'existence du site [Mes débuts dans la culture](#), également conçu pour accompagner les jeunes sortis d'étude. Le constat est fait que les dispositifs existant pèchent sans doute. Cette question sera mise à l'ordre du jour du groupe.

Anne Carrier (FEVIS) considère que la meilleure entrée dans le monde professionnel se fait au contact de professionnels aguerris. Le compagnonnage, des stages réguliers, facilitent la compréhension des démarches pour les futurs artistes.

Romain Baret (SAMPL CGT) indique que certains jeunes musiciens s'installent en auto-entrepreneurs par manque de connaissance du milieu et du système de l'intermittence. Il est donc important de les sensibiliser au salariat.

Antoine Galvani (SAMPL CGT) prend ensuite la parole pour constater un manque de loyauté de certains partenaires au sein du COREPS. La majorité des employeurs sont absents aujourd'hui, les élus sont également absents de ce groupe de travail. La Région continue à baisser les subventions, ce qui a des conséquences désastreuses sur l'emploi. Il est fondamental de pouvoir échanger davantage avec les élus, puisque ce sont eux qui pilotent les dispositifs d'aide à l'emploi. Il souligne enfin la nécessité d'articuler davantage les groupes de travail entre eux.

Modalités d'organisation du groupe

Il est ensuite proposé de revoir les modalités d'organisation du groupe Emploi Formation. A partir du mois de juin, une réunion sur deux sera organisée en visio-conférence. Les réunions en présentiel pourront être plus longues. Il est souhaité une plus grande assiduité aux réunions.

Préconisations relatives à l'attractivité du secteur

Marjorie Glas (COREPS) rappelle les préconisations qui ont émané des discussions lors de la précédente réunion du groupe :

- 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

Elle propose de continuer la discussion afin de voir si d'autres points importants apparaissent.

Anne Carrier (FEVIS) revient sur la question de l'auto-entrepreneuriat. Elle remarque que de plus en plus de candidats aux postes administratifs ne souhaitent plus avoir d'employeur et préfèrent l'auto-entrepreneuriat, ce qu'elle déplore.

Pierre Desmaret (SNLA-FO) indique en outre qu'il existe une pression à l'auto-entrepreneuriat de la part des cafés, des mairies.

Anne Carrier (FEVIS) revient sur la possibilité de conditionner les aides au respect de la législation sociale. Selon elle, si on ne touche pas au portefeuille, rien ne bougera.

Ubavka Zaric (DRAC) répond qu'il est compliqué pour la DRAC de contrôler. La DREETS en aurait les moyens.

Anne Carrier (FEVIS) propose que des indicateurs soient mis en place qui permettraient aux conseillers DRAC de jouer ce rôle de contrôle : le paiement des cotisations, la rémunération, etc. La conditionnalité a été mise en place pour les VHSS, l'éco-responsabilité, il n'y a pas de raison que le respect des droits sociaux y échappe.

Pierre Desmaret (SNLA-FO) suggère qu'un volet social soit ajouté dans le cadre des formations obligatoire pour les titulaires de licence d'entrepreneur du spectacle. Il faudrait faire remonter cette demande à la CNPS.

Sabine Danquigny (Pôle Emploi Scènes et images) indique que des artistes lui font souvent remonter de mauvaises conditions de travail dans certaines structures. Or, elle ne peut juridiquement rien en faire.

Antoine Galvani (SAMPL-CGT) considère qu'il faudrait des inspecteurs du travail autour de la table. C'est bien si la DREETS rejoint prochainement les discussions.

Anne Carrier (FEVIS) insiste sur l'intérêt que représente une communication positive qui expliquerait que les métiers du spectacle sont des métiers sérieux, professionnels, encadrés.

Danaé Hogrel (SUD culture) appelle à une meilleure considération des métiers du spectacle. Elle a le sentiment que la relation aux élus se réduit parfois à une consultation.

Anne carrier (FEVIS) ajoute que cette communication positive qu'elle évoquait pourrait aussi être menée à destination des élus, cela permettrait de lutter contre certains fantasmes.

Danaé Hogrel (SUD) fait part du travail qu'elle a mené avec Pôle Emploi pour sensibiliser les recruteurs aux fiches de poste. Il s'agit de les convaincre d'être moins exigeants quant à leurs attentes. Elle revient ensuite sur la question de la conditionnalité des aides : dans le conventionnement DRAC, il existe des éléments relatifs à l'emploi, à sa pérennité. Le conventionnement pourrait être conditionné au suivi d'une formation obligatoire au management, afin d'obliger les directions à prendre le temps de se former. Cette demande pourrait être remontée à la CNPS.

Romain Baret (SAMPL-CGT) revient sur le métier de diffuseur et indique que la difficulté de recrutement relève aussi de l'absence de retours de la part des programmeurs. Peut-être faudrait-il former les programmeurs à répondre...

Anne Carrier (FEVIS) informe de l'existence d'une formation interne à la FEVIS à destination des chargés de diffusion, mais qui met également en présence des programmeurs, des directions artistiques et des directions administratives.

Pierre Desmaret (SNLA-FO) ajoute que la licence d'exploitant de spectacles devrait intégrer les droits sociaux dans sa formation.

Antoine Galvani (SAMPL-CGT) rappelle qu'une augmentation des subventions est la solution première à envisager.

Pistes d'action pour le groupe

Marjorie Glas (COREPS) demande ensuite aux membres du groupe quelles préconisations ils souhaitent mettre en avant et / ou réaliser concrètement.

Anne Carrier (FEVIS) considère que la charte, le plan de communication positive, la formation des directeurs de structure et la mise en œuvre de dispositifs de contrôle et d'alerte sont des points susceptibles d'être portés par le groupe. Sur ce dernier point, la DREETS pourra être un point d'appui important.

Marjorie Glas (COREPS) informe ensuite le groupe que l'Agence travaille actuellement à la conception d'une journée relative à l'attractivité du secteur sur les emplois administratifs et techniques. Elle aura lieu le 13 octobre prochain et a vocation à se faire l'écho des travaux du groupe. Elle devrait être co-pilotée par l'Agence, l'AFDAS, Pôle Emploi et l'ARACT. Les membres du groupe sont appelés à co-concevoir cette journée.

Les pistes de travail sont les suivantes : modalités de recrutement / apprentissage et accompagnement des entrants / sensibilisation au respect des conventions collectives / donner du sens au travail.

Point sur le questionnaire Emploi Formation

Les questionnaires emploi formation conçus par le groupe ont reçu de nombreuses réponses.

Plus de 100 structures et 230 salariés ont répondu. Marjorie présente les premiers résultats globaux de l'enquête. Ces données seront recoupées en fonction des variables suivantes :

- Pour les structures : subventionnement / budget / ancrage territorial
- Pour les salariés : genre / statut ou régime d'emploi / ancrage territorial / discipline artistique / etc.

Ordre du jour de la prochaine réunion

Réunion organisée en visio.

Sujets abordés :

- Résultats des questionnaires et échange autour de leur interprétation
- Travail sur la journée d'octobre

Antoine Galvani (SAMPL-CGT) propose que la question du travail illégal soit abordée lors de la réunion de septembre.

Groupe de travail Emploi Formation
Relevés de conclusions de la réunion du 15 juin 2022

Etaients présents à cette réunion :

Salariés

Christophe Jaillet – SFA-CGT
Pierre-Marie Bommier – CGT spectacle Auvergne
Pierre Desmaret – SNLA-FO
Danaé Hogrel – SUD Culture

Employeurs

Anne Carrier – FEVIS / PROFEDIM
Henri Dalem – Groupe des 20 / Le Maillon
Sébastien Roux – Fédération des arts de la rue
Fleur Lemercier – Collectif marionnettes AURA / Thémaa
Bertrand Furic – Jazz(Ra) / SMA
Julie Mestre – Les forces musicales

Etat et collectivités

Ubavka Zaric – DRAC Auvergne-Rhône-Alpes

Organismes invités

Fanny Dechenaud – AFDAS
Florent Guerin – Pôle Emploi scènes et images
Isabelle Jourdan - DREETS

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
 - Report du comité de pilotage
 - Rappel des baisses de subventions régionales également sur les organismes de formation artistique
 - La CGT indique quitter les instances du COEF et vouloir se concentrer sur le COREPS
 - Création d'un groupe de travail en lien avec la CPAM
 - Appel à une vigilance sur une prochaine réforme de la formation
 - Retour sur la lettre ouverte envoyée par LAPAS demandant davantage de reconnaissance pour les métiers de la production et de la diffusion
- Présentation des résultats du questionnaire
 - Le texte d'interprétation des résultats sera rédigé par Anne Carrier (FEVIS, collègue employeurs) et Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne, collègue salariés)
 - Publication et diffusion prévus à partir de fin septembre 2022
- Présentation de la journée du 11 octobre, consacrée à l'attractivité des métiers du spectacle vivant
 - Echanges autour du programme, modalités de co-animation
- Ordre du jour de la prochaine réunion

Réunion organisée en présentiel en septembre

Sujets abordés :

- Point technique sur la diffusion du questionnaire et la participation du groupe à la journée du 11 octobre
- La lutte contre le travail illégal

DETAIL DES ECHANGES

Marjorie Glas introduit la réunion en expliquant que la comité de pilotage du COREPS, initialement programmé le 17 juin 2022, est repoussé au 27 juin, afin qu'il puisse se tenir après la période de réserve électorale.

Tour d'actualité

Bertrand Furic (Jazz(RA)) souhaite rappeler au groupe que le baisses budgétaires opérées par la région Auvergne Rhône-Alpes ont également largement impacté les organismes de formation artistique (10% de baisse), alors qu'il s'agit d'une compétence régionale obligatoire.

Ubavka Zaric (DRAC) confirme cette évolution et ajoute que la situation est pire encore dans les établissements d'enseignement supérieur.

Henri Dalem (Groupe des 20 / Le Maillon) considère que le retrait unilatéral de la Région, en cours d'exercice, dans des structures dont le financement est croisé est très problématique.

Christophe Jaillet (SFA CGT) indique le souhait de la CGT de quitter le COEF : le signal envoyé par la Région est très négatif, c'est une manière de s'y opposer. En outre, la CGT préfère se concentrer sur le COREPS.

Isabelle Jourdan-Campigli (DREETS) se présente. Elle intègre aujourd'hui le groupe en tant que représentante de la DREETS. Elle est chargée de projets au sein du département Compétences et Qualifications, service « Branches et compétences ». Elle a en charge les secteurs de la culture et de la santé. Elle profite de son intervention pour revenir sur le COEF et précise qu'il a émané d'une initiative portée par les secteurs professionnels, il réunit aujourd'hui Etat et région ainsi que les organisations représentatives. Elle convient du fait que les salariés ne sont pas toujours bien représentés dans les réunions du COEF.

Marjorie Glas (COREPS) indique par ailleurs au groupe qu'elle tente actuellement de trouver un interlocuteur à la CPAM pour ouvrir des discussions autour de la prise en charge des congés maladie des intermittents. Antoine Galvani (CGT) et Valérie Mironneau (Les forces musicales) sont volontaires, il serait également pertinent d'y intégrer un-e représentant-e du collectif des maternités.

Sébastien Roux (fédération des arts de la rue) alerte de son côté sur les effets de la transformation de Pôle Emploi en France Travail et sur le deuxième volet de la réforme de la formation professionnelle. Il demande à ce que ce sujet soit mis à l'ordre du jour d'une prochaine réunion du groupe.

Ubavka Zaric (DRAC) informe enfin le groupe que LAPAS (l'Association des Professionnels de l'Administration du Spectacle) a récemment rédigé une lettre publique alertant sur le manque de considération de la profession pour les métiers de la production et de la diffusion (« [nous ne sommes pas des variables d'ajustement](#) »).

Questionnaire : résultats et modalités de diffusion

Marjorie Glas (COREPS) présente les premiers résultats des questionnaires (bruts et croisés). S'en suit un temps d'échange où les membres du groupe font part de leurs remarques.

Florent Guerin (Pôle Emploi scènes et images) informe le groupe qu'une journée consacrée au recrutement sur les métiers administratifs aura lieu le 5 juillet 2022. Les sujets abordés sont les suivants : contexte actuel et attendus des employeurs, compétences disponibles sur le marché du travail, l'attractivité de ces emplois et les attentes des candidats.

Isabelle Jourdan-Campigli (DREETS) profite de cet échange pour informer le groupe que le plan d'investissement compétences permet à des demandeurs d'emploi d'intégrer un emploi dans le cadre d'une « action formation en situation de travail ». Ce dispositif permet de mettre en adéquation le profil d'un candidat avec les compétences attendues.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) considère que ce qui n'apparaît pas dans le questionnaire est la part des gens qui ont quitté le secteur, qui sont encore indemnisés par Pôle Emploi, qui prennent le temps de la réflexion quant à leur avenir et à une reconversion éventuelle. Il peut s'agir d'un choix délibéré de quitter le salariat pour un temps.

Fanny Dechenaud (AFDAS) explique que ce refus actuel du salariat, et particulièrement du CDI, existe dans tout le monde du travail. Les candidats souhaitent avoir de la flexibilité dans l'organisation de leur temps de travail, pour pouvoir travailler sur des projets personnels. Tous les secteurs ont ces difficultés. C'est aussi une question de génération.

Isabelle Jourdan-Campigli (DREETS) indique que les jeunes générations sont sensibles à ce que peut leur apporter un poste au-delà du salaire. Notamment en termes de compétences.

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne) revient sur le questionnaire. Il indique que la faiblesse du recours à l'activité partielle pendant la crise sanitaire est liée au fait qu'elle n'est pas adaptée aux intermittents car les contrats sont souvent signés très tard. Concernant l'année blanche, il indique que les résultats du questionnaire concernant le montant des indemnités ARE confortent la position de la CGT à propos de l'année blanche. Elle souhaitait en effet un décalage des dates anniversaire plutôt qu'une augmentation de la durée d'affiliation, très inégalitaire, qui a mené à des situations disparates pour les salariés.

Fleur Lemercier (Collectif marionnettes AURA / Thémaa) interroge la reconversion. Il serait intéressant de la rapprocher du niveau d'études, du niveau de qualification. Elle interroge également ce que peut signifier un départ d'une structure, quand il s'agit d'emploi occasionnel.

Isabelle Jourdan-Campigli (DREETS) trouve qu'il faudrait aussi interroger quels métiers sont concernés par les reconversions.

Ubavka Zaric (DRAC) se demande vers quels métiers se dirigent les personnes qui quittent le monde du spectacle. Il serait intéressant d'avoir une réponse à cette question.

Fanny Dechenaud (AFDAS) dit ne pas avoir de données pour y répondre.

Isabelle Jourdan-Campigli (DREETS) dit que l'opérateur « transition professionnelle », qui travaille sur ces questions, pourrait être invité sur une réunions du groupe pour échanger autour de ces questions.

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne) suggère de différencier un peu mieux les territoires dans l'analyse des résultats, notamment entre Auvergne et Rhône-Alpes.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) suggère également de bien recouper le genre, en lien avec les types de métiers et le statut cadre ou salarié.

Fleur Lemerrier (Collectif marionnettes AURA / Thema) considère qu'en effet, s'agissant des salaires ce sera pertinent.

Marjorie Glas (COREPS) propose ensuite d'envoyer les résultats définitifs du groupe mi-juillet. Il serait intéressant que ces résultats soit accompagné par un texte d'interprétation produit par le groupe. Un premier jet de ce texte sera réalisé durant l'été par Pierre-Marie Bommier (collège salariés) et Anne Carrier (collège employeurs) puis discuté lors de la prochaine réunion du groupe. Le document sera prêt pour être diffusé fin septembre – début octobre. Il pourra être présenté lors de la journée du 11 octobre.

Ubavka Zaric (DRAC) dit qu'elle le fera également remonter au CNPS et à la DGCA lors du comité des COREPS.

Journée du 11 octobre 2022, consacrée à l'attractivité des métiers du spectacle vivant

Marjorie Glas (COREPS) présente ensuite le programme prévisionnel de la journée professionnelle du 11 octobre, consacrée à l'attractivité des métiers du spectacle vivant, et co-organisée par l'Agence Auvergne-Rhône-Alpes, l'AFDAS, l'ARACT et Pôle Emploi Scènes et Images. Il est proposé d'associer le groupe Emploi et Formation à l'animation de cette journée.

Une discussion d'en suit qui permet d'affiner le programme des ateliers qui seront proposés et les problématiques abordées. Différents points sont abordés.

A qui s'adresser quand on parle de l'application de la convention collective dans les structures ?

- Faut-il différencier les questions selon le régime de salariat intermittent ou permanent ? (PM Bommier).
- Faut-il focaliser sur la responsabilité des employeurs qui est la même quel que soit le régime des salariés employés ? (A.Carrier)
- Ou faut-il plutôt prendre en compte la taille des structures qui impose des réalités différentes et donc une application variable des conventions ? (D.Hogrel)

Isabelle Jourdan-Campigli (DREETS) appelle à interroger la notion de vocation, terme d'ailleurs aujourd'hui banni dans le secteur de la santé. Elle indique que cette balaye beaucoup des thèmes abordés par la DREETS : accompagnement des nouveaux entrants à travers une nouvelles structuration du travail, travail sur l'orientation des plus jeunes vers un secteur d'activités, organisation du travail dans une perspective QVT (réf. Au projet Elance – QVT et performance).

Christophe Jaillet (SFA CGT) appelle aussi à bannir le terme de vocation. Il faut revaloriser les filières, travailler au respect des conventions collectives. Les négociations NAO de cette année n'ont pas été satisfaisantes, les salaires doivent augmenter.

Ubavka Zaric (DRAC) intervient concernant les questions de l'alternance, de l'orientation, de professionnalisation. Elle demande comment les écoles préparent à la vie professionnelle et comment les structures y participent.

Bertrand Furic (Jazz(RA)) indique pouvoir intervenir sur les ateliers dédiés à la formation. Il incite à convier les organismes de formation initiale régionaux : GACO-Arts, licence GePSAC, Lyon 2. Il souhaiterait également que les missions locales puissent être associées à la réflexion. Isabelle Jourdan répond qu'une mise en lien est tout à fait possible.

Pierre Desmaret (FO) souscrit à l'intervention de Christophe Jaillet. Il appelle par ailleurs à ce que la journée ne soit pas trop technique.

Danaé Hogrel (SUD Culture) donne certaines références utiles à la réflexion pour cette journée : personne en charge du module de professionnalisation à l'université de Grenoble, manifeste des immergés.

Fleur Lemerrier (Thema) aimerait que les collectivités puissent aussi participer à cette journée ; elle alerte enfin sur l'absence d'apprentissage dans la région sur les métiers manuels.

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne) demande à ce que la question des financements publics et des dispositifs de soutien à l'emploi soient abordés dans le cadre des ateliers.

Ordre du jour de la prochaine réunion

La réunion sera organisée en présentiel courant septembre.

Les sujets suivants seront abordés :

- ❖ Point technique sur la diffusion du questionnaire et la participation du groupe à la journée du 11 octobre
- ❖ La lutte contre le travail illégal

Groupe de travail Emploi Formation
Relevés de conclusions de la réunion du 21 septembre 2022

Etaients présents à cette réunion :

Salariés

Christophe Jaillet – SFA-CGT

Pierre-Marie Bommier – CGT spectacle Auvergne

Danaé Hogrel – SUD Culture

Employeurs

Anne Carrier – FEVIS / PROFEDIM

Henri Dalem – Groupe des 20 / Le Maillon

Fleur Lemercier – Collectif marionnettes AURA / Thémaa

Clément Peretjatko - Collectif marionnettes AURA / Thémaa

Bertrand Furic – Jazz(Ra) / SMA

Julie Mestre – Les forces musicales

Etat et collectivités

Ubavka Zaric – DRAC Auvergne-Rhône-Alpes

Organismes invités

Emmanuel Chow-Chine – AFDAS

Sabine Danquigny – Pôle Emploi scènes et images

Sophie Chermat - DREETS

Coordination

Marjorie Glas – coordination COREPS

DETAIL DES ECHANGES

Tour d'actualité

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle) fait part de remontées de terrain quant à une nouvelle vague d'annulations liée à l'inflation et au manque de budget des collectivités qui annulent beaucoup d'événements culturels et de l'EAC. Ce constat est présent sur tout le territoire national. Il y a une grande inquiétude. Il dit espérer que la profession ne se confrontera pas au même type de vague d'annulation que lors de la crise sanitaire.

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) fait part de deux décisions récemment prises par l'AFDAS :

- L'offre catalogue relative à la démarche de transition écologique et à la RSE est désormais ouverte à l'ensemble des permanents et intermittents. Les plafonds ont été levés, ce qui signifie qu'aucune carence n'est appliquée.
- Le CPF des intermittents sur les fonds de formation professionnelle sera désormais abondé par la caisse des dépôts et consignations qui gère le dispositif.

Bertrand Furic (JazzRA / SMA) dit partager les inquiétudes de la CGT. Les baisses de subventions de la Région ont représenté une première grosse alerte. Les RDV actuels avec les collectivités montrent que l'exercice budgétaire s'annonce très compliqué. Il y a une vigilance à avoir sur ce que seront les variables d'ajustement. Il informe par ailleurs que des débats et échanges sont en cours avec la DRAC sur le lien entre formation professionnelle et enseignement supérieur. Des tuilages sont possibles entre nos formations (continues) et les formations initiales existantes. L'objectif est de favoriser employabilité.

Henri Dalem (Groupe des 20 / Le Maillon) dit observer des baisses budgétaires du point de vue des établissements du Maillon et du Groupe des 20. Le groupe des 20 a d'ailleurs publié un document intéressant sur les trajectoires budgétaires. Les organisations sont préoccupées à 2 niveaux :

- En cas de baisses avérées, cela aura un impact sur la diffusion et l'EAC, et touchera les artistes.
- La construction des budgets se fait à l'année civile tandis que les théâtres fonctionnent en saison. Cela nécessite d'anticiper un budget sur deux ans. Une baisse au cours d'une saison peut avoir des effets catastrophiques.

Fleur Lemerrier (collectif marionnettes AURA) constate également de son côté des annulations. Elle informe par ailleurs que Thémaa, au niveau national, travaille avec Latitudes marionnettes et le SYNDEAC à établissement d'un plan marionnettes. C'est une bonne nouvelle.

Clément Peretjatko (collectif marionnettes AURA) explique que le collectif marionnettes AURA a enfin pris la forme d'une association officielle. Elle va notamment soutenir la pérennisation du Mett, dédié à la formation des marionnettistes. Il y a un manque à ce niveau-là en région. Ce lieu pourrait être financé par l'ensemble des partenaires. Une transition est en cours après Emilie Valantin.

Fleur Lemerrier (collectif marionnettes AURA) informe également que le groupe des constructeurs de Thémaa travaille à faire reconnaître les métiers de la construction. Une négociation est en cours avec tous les partenaires sociaux autour de l'entrée d'un certain nombre de métiers dans les grilles. Il a été proposé d'établir deux nouvelles fiches métiers « constructeur » et « concepteur marionnettes ». Le SYNDEAC est d'accord. La CGT spectacle propose la création d'une 18^e filière.

Sabine Danquigny (Pôle Emploi Scènes et images) explique que Pôle Emploi prévoit d'acheter des parcours de formation en raison du contexte actuel de pénurie et de métiers en tension. La réflexion est en cours et porte sur les métiers d'administration et de production diffusion. Il s'agit d'acheter des places de formation pour certains demandeurs d'emploi en reconversion ou en professionnalisation et qui en bénéficieront gratuitement.

Thème de travail : la lutte contre le travail illégal

La CGT spectacle, qui a souhaité mettre ce thème à l'ordre du jour formule ses constats et propositions d'actions.

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne) prend d'abord la parole.
Le travail illégal correspond au non respect du droit du travail, des conventions collectives et simplement d'une forme de légalité.

Plusieurs constats peuvent être posés :

- Le Travail non payé et / ou non déclaré est fréquent, par exemple dans les cas suivants :
 - productions avec des répétitions non payées : non-respect des conventions, de l'article L7221-3. (présomption de salariat)
 - lieux qui paient pas (sinon en échange d'une visibilité du public ou des programmeurs), ou qui paient en dessous des minimas

Il précise ne pas parler QUE des petites associations ou des petits bars qui font ce qu'ils peuvent pour s'en sortir. Le travail illégal concerne aussi des commerces, des entreprises, parfois des institutions culturelles voire des collectivités publiques qui bafouent le droit du travail depuis des dizaines d'années et qui en font même la norme.

- Les conventions collectives sont peu respectées :
 - grille de salaire non appliquée,
 - contrats arrivant après la prestation,
 - etc.
- Question du cadre d'emploi et du statut du travailleur : constat du dévoiement du lien de subordination sur la base d'un chantage à l'emploi : travailleurs contraints à la facturation ("vous avez l'intermittence", "on veut pas s'embêter avec les papiers", "on a 300 euros c'est à prendre ou à laisser, si vous ne pouvez pas faire de factures on prend quelqu'un d'autre"...)
 - pour rappel, l'auto-entrepreneuriat est illégal pour du spectacle (il faut en informer les "salarié-es")
 - Des contrats de cession sont signés parfois sans licences et parfois à des montants trop faibles pour salarier tout le personnel
 - Demande contrainte de facturation alors que les équipes pourraient être directement salariées, sans regard sur l'usage qui est fait de l'argent
 - Beaucoup de structures dépendent du Guso et ont l'obligation de passer par le Guso : elles ne le font pas toujours ou refusent de le faire. C'est le cas des collectivités locales notamment.

Plusieurs pistes de travail sont soumises au groupe :

- un travail d'enquête et de veille de ce que représente le travail illégal / dissimulé
- Un travail de prévention : information sur les aides existantes dans le cadre légal, explicitation du champ du Guso et son recours, encadrement du contrat de cession, information auprès des employeurs sur leurs devoirs, information sur le cadre de l'autoentreprise (et sur sa non-adéquation avec l'activité de spectacle), information des salariés sur leurs droits
- Un travail sur les canaux de signalement pertinents : trouver des interlocuteurs dédiés avec lesquels travailler, mise en liens avec l'inspection du travail pour des actions efficaces et visibles. Par exemple contrôler des cibles symboliques pour faire l'exemple (une SMAC, un bar qui a pignon sur rue, etc.).
- Un travail pour faire prendre conscience de la responsabilité juridique du donneur d'ordre
- Un travail à mener dans le cadre des contrats de filière
- Un travail sur les conditions d'attribution des licences d'entrepreneurs de spectacle

Christophe Jaillet (SFA CGT) explique que le champ d'intervention est vaste. Cette question du travail illégal doit être relié aux problématiques actuelles d'attractivité des métiers. Certains acquis importants en droit du travail comme la présomption de salariat aux artistes sont encore à défendre. On ne peut pas demander une facture à un artiste. Et il faut être vigilant sur le développement de l'auto-entrepreneuriat (il n'est pas autorisé aux artistes par décret du ministère de la culture). L'ambiance actuelle est à la dérégulation. La disparition de la commission de licences d'entrepreneur de spectacles en est un signe.

Sophie Chermat (DREETS) réagit aux constats et préconisations dressés par la CGT. Elle présente son poste : elle est inspectrice du travail, spécialisée sur les questions de travail illégal et de détachement. Elle a compétence sur les 12 départements de la Région et travaille en concertation avec des inspecteurs sur chacun des départements.

Concernant les constats qui ont été dressés, elle ne voit malheureusement rien de bien neuf. Les répétitions et résidences non payées ont toujours été constatées, comme le non-respect des minimas conventionnels. Le développement de l'auto-entrepreneuriat est une dérive qui concerne tous les secteurs d'activité. Cela correspond parfois à une volonté d'une partie des travailleurs qui ne sont pas attirés par le salariat. Ils ont souvent une idée romantique de l'auto-entrepreneuriat. Mais les patrons deviennent des clients, avec des conditions beaucoup moins souples qu'ils ne veulent bien le dire. C'est une préoccupation partagée avec Urssaf, dans l'attention au salariat déguisé / dissimulé et ce, tous secteurs d'activité confondus.

Elle se dit d'accord avec les constats faits concernant le Guso.

S'agissant des demandes de factures sans vérification, elle rappelle le devoir de vigilance du donneur d'ordre. Là aussi, il s'agit d'une priorité d'action pour la DREETS, un sujet de contrôle et de prévention. Si le donneur d'ordre avait fait son travail, les choses se seraient réglées. Le donneur d'ordre est donc une cible de préoccupation.

Concernant donc les pistes d'action proposées, les deux leviers sont la prévention et le contrôle. Elle se dit aussi d'accord sur des actions de contrôle symboliques sur certains employeurs.

Elle rappelle l'existence d'un document (attaché à ce compte rendu) concernant les règles s'appliquant à l'emploi dans le spectacle vivant. Il a été élaboré par la DRAC et la DIRECTTE fin 2020-21 : il s'agit d'une synthèse de la réglementation du spectacle vivant. Une campagne de diffusion pourrait être relancée, le document pourrait être mis à jour. On pourrait aussi s'en inspirer pour le décliner sur des sujets plus précis, par exemple au travers de fiches complètes et lisibles et accessibles.

Julie Mestre (LFM) demande si ce document a été conçu à destination des salariés et des employeurs.

Sophie Chermat (DREETS) répond que oui, même s'il s'adresse tout de même plus particulièrement aux employeurs, pour veiller à ce qu'ils respectent les droits des salariés. Mais il faudrait vérifier que ça s'adresse correctement aux salariés.

Sabine Danquigny (Pôle Emploi Scènes et images) suggère que ce document soit intégré aux réunions d'informations que Pôle Emploi organise pour les nouveaux intermittents et les entreprises. :

Sophie Chermat (DREETS) précise qu'il existe un travail en prévention avec les branches professionnelles. Il est possible de travailler avec le spectacle vivant pour partager les constats dressés de part et d'autres (syndicats / organisations patronale / inspection du travail) pour en déduire des pistes de travail. Il est possible d'organiser des sessions d'information, une sensibilisation, où on veut et quand on veut. Nous pouvons également convenir de documents de vulgarisation du même type.

Concernant la partie contrôle, une piste de travail possible concerne le signalement.

Henri Dalem (Groupe des 20 / Le Maillon) demande si on peut avoir un ordre de grandeur du nombre d'entreprises contrôlées sur une année dans le spectacle vivant.

Sophie Chermat (DREETS) répond que, depuis 2020 et la crise sanitaire, il y a eu peu de contrôles. Mais les contrôles vont être relancés. Sauf nouvel épisode, le secteur du spectacle vivant revient dans les cibles.

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) demande si le champ du spectacle vivant fait figure de bon élève en la matière.

Sophie Chermat (DREETS) répond que le secteur fait partie des cibles prioritaires.

Fleur Lemerrier (Collectif marionnettes AURA) propose de revenir sur les leviers susceptibles d'être identifiés. Il existe des leviers positifs dont on peut essayer de s'inspirer : les bourses Spedidam qui invitent les groupes à salarier les répétitions. Elle prend également l'exemple des constructeurs de marionnettes : suite aux baisses des budgets des compagnies, les constructeurs, qui exerçaient auparavant dans le cadre des compagnies, ont acquis leur atelier et ont pris à leur charge la gestion des lieux (ventilation, sécurité, maladie professionnelle). Ce n'est pas vraiment la faute des employeurs mais l'évolution de la profession qui a voulu ça. Il faut aujourd'hui trouver des leviers qui initient un cercle plus vertueux.

Bertrand Furic (Jazz(s)RA / SMA) rappelle que sur les activités ayant lieu sur scène, il y a encore un gros travail à faire, mais une bonne partie des employeurs ont conscience de la nécessité de salarier. Le GIP, le FONPEPS viennent en appui si nécessaire. Il est nécessaire d'informer mieux.

Il alerte cependant sur ce qui se passe sur les résidences où l'idée de prendre des exemples symboliques pour contrôle : il faut faire attention à ne pas stigmatiser certains secteurs. Le niveau de financement de certains lieux de concert est insuffisant au regard du cahier des charges imposé. C'est le cas dans les SMAC. Il faut donc plutôt se battre pour développer les dispositifs existants (SCAM, Spedidam, contrat de filière, etc). Une aide à l'émergence au niveau de la Région permettrait d'accompagner mieux les projets artistiques d'équipes en voie de professionnalisation, notamment sur les répétitions. Ces dispositifs sont aujourd'hui invisibles.

Les publics sont ainsi divers : Professionnels, amateurs. Il est important d'analyser les situations en prenant en compte cette diversité.

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle) dit entendre cela. Il faudrait se mettre d'accord sur le terme d'émergence. Qu'est-ce qu'un artiste émergent ? Est-ce celui qu'on ne paye pas ? On ne peut pas rester émergent toute sa vie.

Bertrand Furic (Jazz(s)RA / SMA) convient qu'il s'agit d'un mot valise en effet, mais il faut faire attention à éviter une stigmatisation trop radicale.

Danaé Hogrel (SUD culture) revient sur la question de la stigmatisation. Ne pas payer parce qu'on est émergent revient à stigmatiser des professionnels. Il s'agit d'une réalité économique complexe certes, mais il est nécessaire de travailler ces questions. Nous sommes tous pris dans la même économie, employeurs comme salariés. Mais la question de la lutte repose sur ce qu'on a envie de préserver. Tout travail mérite salaire. Il faut enfin visibiliser un système économique qui fonctionne sur l'idée que Pôle Emploi permet aux gens de vivre dans notre secteur. Les subventions ne couvrent pas les salaires. On peut agir grâce aux contrôles, il faut donc contrôler. Peut-être faut-il programmer moins avec le même budget pour que tout le monde soit payé ? Peut-être faut-il travailler sur les prix de cession pour que des offres identiques (avec le même nombre de personnes au plateau) coûtent le même prix...

Bertrand Furic (Jazz(s)RA / SMA) repose la question du temps de résidence et des répétitions. Sur scène, le paiement obligatoire. Concernant les temps de résidence, on ne peut pas toutes les traiter de la même manière...

Danaé Hogrel (SUD Culture) et Pierre-Marie Bommier (CGT) font part de leur désaccord sur ce point. Les amateurs n'ont pas à être payés. Mais les émergents oui. Il faut travailler sur les distinctions qui sont faites. S'il existe un professionnel dans un groupe composé de plusieurs personnes, on doit considérer que le groupe est professionnel.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) suggère de bannir le mot de « semi-professionnel ». C'est très dur pour les professionnels du secteur. Cela peut poser des problèmes de concurrence déloyale, de confusion dans la tête des gens. C'est un phénomène énorme dans la musique classique. Très vivace dans campagnes.

Julie Mestre (LFM) revient sur la prévention à mener côté salariés comme employeurs. Une formation sur ces questions avant même l'embauche est nécessaire. Cela existe mais c'est très récent. Il faut aborder avec les futurs salariés la question du cadre d'emploi. Il faut aller plus loin que leur donner la convention applicable, trop complexe à lire et à comprendre. Même chose du côté des métiers administratifs. Il s'agit d'un axe à défricher.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) explique que ces problématiques sont au cœur des constats faits par ses organisations. Elle interroge : faut-il réglementer davantage l'entrée dans la profession, notamment chez les employeurs ?

Henri Dalem (Groupe des 20 / Le Maillon) explique que cela rejoint l'importance de la responsabilité juridique du donneur d'ordre. Il y a un travail d'information à faire en direction des élus pour qu'ils aient conscience de la chaîne de responsabilité. Concernant les pratiques amateurs, ces questions sont à mettre en relation avec l'éducation artistique et culturelle. Quant à la coexistence entre amateurs et professionnels sur un plateau, elle est très complexe.

L'interface public / privé doit aussi être discuté : un établissement public applique le droit des collectivités et les compagnies appliquent les conventions collectives. Cela amène à des situations très complexe, par exemple concernant la gestion du temps de travail.

Quand on parle de travail illégal, il ne fait pas oublier les emplois administratifs, d'entretien, les ouvriers, les employés des buvettes, ainsi que les bénévoles.

La question de la prévention des risques est supposée être annexée à un contrat de cession. Qui le fait en réalité ? Qui le demande ?

Enfin, concernant la partie contrôle, il faudrait la concevoir avec la chambre régionale des comptes, qui a en charge le contrôle des collectivités. Or, la partie spectacle vivant est peu contrôlée.

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne) insiste en effet sur la responsabilité des collectivités. Sur le sujet de l'émergence par exemple, elles sont souvent donneuses d'ordre, subventionnent des lieux qui vont fonctionner là-dessus, avec certains abus (par exemple les tremplins). Enfin, les collectivités pratiquent parfois des prix hallucinants.

Christophe Jaillet (SFA CGT) fait le parallèle avec le secteur des chœurs, où il existe une porosité entre amateurs et professionnels.

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne) demande quels sont les moyens des artistes pour signaler un non-respect du droit du travail. La situation est souvent difficile en terme d'emploi et de relation à l'employeur.

Sophie Chermat (DREETS) explique que la confidentialité des plaintes est une obligation absolue. Si on constate une difficulté liée à la rédaction d'un contrat, le non-respect des minimas, etc. l'inspection du travail peut contrôler n'importe quand, n'importe où. Tous les contrats sont demandés. On ne dit pas pourquoi on vient.

La situation est plus compliquée dans les cas de harcèlement moral : on ne peut pas tourner autour du pot. L'inspecteur est obligé de dire qu'il vient pour telle personne. Il demande donc au plaignant de lever la confidentialité. Le salarié doit écrire à son employeur pour lui dire qu'il saisit l'inspection du travail.

Pierre-Marie Bommier (CGT Spectacle Auvergne) demande si un syndicat peut saisir l'inspection du travail si on lui une entreprise une entreprise qui ne respecte pas les droits.

Sophie Chermat (DREETS) répond que cela est possible. Elle donnera le lien vers les contacts de l'inspection du travail qui permettra d'identifier l'autorité compétente. Concernant les collectivités territoriales, la DREETS n'a enfin pas de compétence, et ne peut pas verbaliser ou adresser une amende. Le travail est de fait moins coercitif.

Fleur Lemerrier (Collectif marionnettes AURA) demande si, hors tribunal administratif, il existe d'autres recours.

Sophie Chermat (DREETS) répond que non.

Pierre-Marie Bommier insiste sur la situation des artistes qui ne peuvent pas être salariés par les donneurs d'ordre, qui ont donc des structures juridiques. L'artiste devient l'employeur, en cas de signalement, ce sont eux qui payent. Quelle est la responsabilité juridique du donneur d'ordre ?

Sophie Chermat (DREETS) répond que l'employeur a pris ses responsabilités, même s'il n'a pas eu le choix. Mais l'inspection du travail remonte la chaîne : tout le monde a des responsabilités dans la

chaîne de prestation. On voit si tout le monde a respecté ses obligations de vigilance. S'il le faut, il y a verbalisation. S'il s'agit d'une collectivité, il y a un rappel simple des obligations. On s'intéresse au donneur d'ordre car c'est là que ça se passe financièrement et juridiquement.

Pierre-Marie Bommier (CGT spectacle Auvergne) considère que cette situation rend difficile les signalements. Une attention pourrait être apportée autour de l'encadrement du contrat de cession. Il y a présomption de salariat, le donneur d'ordre est facilement identifié. L'emploi direct devrait être systématiquement proposé.

Bertrand Furic (Jazz(s)RA / SMA) rappelle les différences de pratiques selon les secteurs. Dans le rock, les contrats de cession ont permis de développer des emplois intermédiaires. Cela a permis à ce secteur de se développer. Il y a des abus car c'est certainement trop systématique, mais cela a quand même aidé à la structuration. C'est le contraire dans le Jazz qui fonctionne sur des contrats d'engagement mais c'est un secteur qui manque de professions intermédiaires. Il faudrait tendre vers une information plus large et travailler à ce qu'il y ait plus souvent des contrats d'engagement. Quitte à ce qu'il y ait des factures de production pour financer les intermédiaires.

Sophie Chermat (DREETS) précise, concernant le signalement, que s'il s'agit d'un cadre partenarial, une discussion autour du signalement est enclenchée afin de voir comment on peut procéder.

Bertrand Furic (Jazz(s)RA / SMA) rappelle que les collectivités subventionnent nos structures, beaucoup trop faiblement, mais elles s'estiment légitimes à ce titre pour nous demander beaucoup.

Danaé Hogrel (SUD Culture) considère qu'il faudrait faire de la pédagogie sur qui peut signer un contrat de cession et comment ? Elle ne croit pas à la dissociation entre facture de production et contrats salariés. Il est difficile de faire valoir le travail des intermédiaires. Il faudrait réfléchir à ce qu'on peut mettre dans un contrat de cession. L'emploi direct contribue aussi à invisibiliser certains coûts. Concernant la formation, elle revient sur la nécessité de former les dirigeants. Par exemple rappeler qu'un service civique n'est pas un emploi.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) rappelle que la profession est soumise à des licences professionnelles mais qu'on ne sait actuellement plus ce qu'il y a derrière.

Danaé Hogrel (SUD Culture) propose aussi de travailler sur l'application du décret sur les pratiques amateurs. Il s'agit encore d'une piste de travail.

Marjorie Glas (COREPS) propose que chaque membre du groupe identifie les pistes de travail prioritaires au sein son organisation. Selon son urgence, sa pertinence, sa faisabilité, etc.

Danaé Hogrel (SUD Culture) suggère de solliciter l'Addacara sur ce groupe, afin d'avoir un échange avec les collectivités.

Fleur Lemercier (collectif marionnettes AURA) considère qu'il n'y a pas de réponse unique aux problèmes. La concurrence est par ailleurs le premier facteur de précarité des compagnies, notamment en raison de la multiplication des appels à projets.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) explique que, dans le circuit des musiciens indépendants, il existe des coûts incompressibles. S'il vend en dessous du coût plateau, l'ensemble complète. Mais il ne pourra pas lutter face à des orchestres permanents qui jouent sur les prix de cession. Il faudrait travailler

moins mais mieux. Et pourtant, il est difficile de refuser des tarifs en dessous du coût plateau dans un contexte de telle incertitude.

Bertrand Furic (Jazz(s)RA / SMA) considère que ce qui est intéressant dans la période, c'est que ça peut être occasion de revenir à des bonnes pratiques. Lorsque il était directeur du Brise-Glace, il voyait des tourneurs qui disaient « fais-moi une offre ». Ils jouaient au plus offrant. Il faudrait créer des agendas partagés entre salles de proximité pour éviter cette mise en concurrence.

Retour sur l'enquête

Un temps d'échange s'en suit pour faire le point sur le document de présentation des résultats de l'enquête et le texte d'interprétation co-écrit par Anne Carrier et Pierre-Marie Bommier.

Point sur journée du 11 octobre

Marjorie Glas rappelle ensuite quel sera le contenu de la journée du 11 octobre.

Ordre du jour de la prochaine réunion

L'ordre du jour de la prochaine réunion sera consacré à l'identification de pistes de travail sur le sujet de la lutte contre le travail illégal.

La réunion se déroulera en visioconférence fin octobre.

Danaé Hogrel et Clément Peretjatko sont désignés pour présenter les travaux du groupe lors de la plénière du 8 novembre.



LE SPECTACLE VIVANT

Vademecum réglementaire
mise à jour janvier 2021



→ DIRECCTE

Direction Régionale des Entreprises, de la
Concurrence, de la Consommation, du Travail
et de l'Emploi – Pôle politique du Travail

→ DRAC Auvergne-Rhône-Alpes

Direction Régionale des Affaires Culturelles

Le Spectacle Vivant

Notice générale

Le spectacle vivant en France est une activité économique majeure, régie par des règles spécifiques dans laquelle interviennent différents acteurs : artistes, techniciens, entreprises, pouvoirs publics. Il concourt puissamment au développement économique, social et culturel du pays.

L'activité d'entrepreneur de spectacles est réglementée de façon précise.

Les visées de cette réglementation sont multiples :

- **Protéger l'artiste** et les autres professionnels du spectacle vivant, en leur donnant le statut de salarié.
- **Rémunérer les auteurs.**
- **Garantir le développement durable** de ce secteur économique.
- **Créer des conditions propices** à la création artistique.

Employeurs et salariés recherchent le même objectif : **développer et promouvoir** une activité majeure pour la vie et le développement de la Cité.
Ce vademecum s'adresse d'abord à eux.

IL SE COMPOSE DES FICHES SUIVANTES :

- Déclaration d'activité d'entrepreneur de spectacles ...1
- Emploi d'artistes.....2
- Emploi d'artistes étrangers.....3
- Emploi d'artistes amateurs.....4
- Emploi d'enfants pour des activités de spectacle.....5
- Achat de spectacles6
- Droits d'auteur et droits voisins.....7

Il résulte d'un travail commun entre la DRAC Auvergne-Rhône-Alpes et la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes avec la coopération de la SACEM et de la SACD.

NOMENCLATURE DES SIGLES

AFDAS : Assurance formation des activités du spectacle
APT : Autorisation provisoire de travail
ARS : Agence régionale de santé
CASC : Comité d'action sociale et culturelle
CFE : Centre de formalités des entreprises
CMB : Centre médical de la Bourse
CNFE : Centre national des firmes étrangères
DDCS : Direction départementale de la cohésion sociale
DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DRAC : Direction régionale des affaires culturelles
FNAS : Fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles
GUSO : Guichet unique pour le spectacle vivant
OFII : Office français de l'immigration et de l'intégration
SACD : Société des auteurs et compositeurs dramatiques
SACEM : Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique
RCS : Registre du commerce et des sociétés
RM : Répertoire des métiers
URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
UE : Union Européenne

DÉCLARATION D'ACTIVITÉ D'ENTREPRENEUR DE SPECTACLES

Les professions du spectacle vivant sont réglementées en France par la loi n° 99-198 du 18 mars 1999, qui reprend pour partie les dispositions de l'ordonnance de 1945 sur les spectacles. Ce régime a été simplifié par l'ordonnance n° 2019-700 du 3 juillet 2019. Tout exploitant de salle de spectacles, tout producteur et tout diffuseur de spectacles doit s'acquitter de son obligation de déclaration d'activité d'entrepreneur de spectacles vivants.

LA LOI DISTINGUE 3 CATÉGORIES D'ACTIVITÉS CORRESPONDANT AUX 3 MÉTIERS SUIVANTS:

- **Les exploitants de lieux** de spectacles aménagés pour les représentations publiques (cat. 1).
- **Les producteurs de spectacles ou entrepreneurs de tournées**, qui ont la responsabilité d'un spectacle et notamment celle d'employeur à l'égard du plateau artistique (cat. 2).
- **Les diffuseurs de spectacles**, qui ont la charge dans le cadre d'un contrat, de l'accueil du public, de la billetterie et de la sécurité des spectacles, **et les entrepreneurs de tournées qui n'ont pas la responsabilité d'employeur** à l'égard du plateau artistique (cat. 3).

↘ La déclaration d'activité d'entrepreneur de spectacles vivants peut être faite au titre **d'une personne physique** (particulier, entreprise individuelle) ou **d'une personne morale** (association, collectivité locale, entreprise commerciale). Dans les deux cas, elle est **nominative et non cessible**: sa validité se limite ainsi strictement aux activités assumées par le déclarant, dont la responsabilité est engagée vis-à-vis de l'administration.

N.B. : le déclarant (personne attributaire de l'autorisation) est à distinguer du demandeur (personne remplissant le formulaire de déclaration). Le demandeur n'assume a priori aucune responsabilité vis-à-vis de l'activité déclarée.

↘ La déclaration d'activité se fait par le moyen d'un formulaire électronique disponible sur la plateforme en ligne mesdemarches.culture.gouv.fr¹. Elle est à adresser à la DRAC **au minimum 30 jours** avant le premier spectacle prévu.

↘ En cas de renouvellement, afin d'éviter toute carence entre les deux périodes d'autorisation, il est recommandé de procéder à la nouvelle déclaration d'entrepreneur de spectacles vivants **un à deux mois** avant la date d'échéance de l'autorisation précédente.

↘ Toute déclaration en ligne donne lieu à l'édition automatique **d'un récépissé de dépôt**, que le déclarant reçoit par voie électronique. Ce dernier ne vaut licence qu'à compter d'un délai réglementaire **de 30 jours, et en l'absence d'opposition de l'administration** dans cet intervalle.

↘ Les conditions de validité de la déclaration sont fixées par le code du travail, et concernent notamment l'expérience professionnelle du déclarant, sa compétence et ses connaissances en matière de sécurité. Le déclarant s'engage également à respecter la réglementation et à s'acquitter de toutes ses obligations en tant qu'employeur.

↘ La déclaration d'activité d'entrepreneur de spectacles vivants vise à protéger ce secteur fragile et à lutter contre le travail illégal. Des sanctions administratives peuvent être ouvertes à l'encontre des entrepreneurs exerçant leur activité sans déclaration préalable ou ne respectant pas les conditions fixées par les textes:

- Amendes: jusqu'à 1 500 € pour les personnes physiques et jusqu'à 7 500 € pour les personnes morales (assortis d'une éventuelle astreinte).
- Fermeture administrative: jusqu'à un an de fermeture des établissements ayant servi à commettre l'infraction.
- Mesure de publicité de la sanction prononcée.

↘ Le numéro de référence affiché en haut du récépissé de dépôt est celui valant licence. À ce titre, il doit figurer sur les supports de communication, éléments de billetterie et éventuels contrats en lien avec l'activité déclarée.

↘ Si vous êtes gestionnaire de plusieurs salles ou lieux recevant des spectacles (entrepreneur privé ou collectivité territoriale, notamment), il est nécessaire d'établir une déclaration d'activité par lieu exploité² (cat. 1).

↘ De même, si vous souhaitez déclarer ou renouveler plusieurs catégories d'activité, il est nécessaire de remplir un formulaire par catégorie déclarée².

↘ La durée de validité du récépissé de déclaration valant licence est de **5 ans**. Les licences obtenues avant le 1^{er} octobre 2019 restent toutefois valables pour trois ans et elles répondent aux conditions fixées par l'ancienne réglementation, jusqu'à leur échéance.

↘ Les entrepreneurs qui n'ont pas pour activité principale le spectacle vivant ne doivent déclarer leur activité qu'au-delà de six spectacles par an.

↘ De même, les formations d'artistes amateurs bénévoles n'ont obligation de déclarer leur activité que si elles font appel à un ou plusieurs artistes rémunérés lors de plus de six spectacles par an.

Plus d'informations sur le site du ministère de la Culture:

<https://www.culture.gouv.fr/Sites-thematiques/Theatre-spectacles/En-pratique/Plateforme-des-entrepreneurs-de-spectacles-vivants-PLATESV>

1. https://mesdemarches.culture.gouv.fr/loc_fr/mcc/requests/THEAT_LICEN_declaration_03

2. La fonction «dupliquer le formulaire» vous permet de créer une copie conforme de votre déclaration précédente pour ne modifier que la rubrique concernant la catégorie d'activité déclarée

EMPLOI D'ARTISTES (français ou ressortissants de l'UE/EEE)

2

En droit français, l'artiste du spectacle vivant qui se produit contre rémunération est présumé SALARIÉ. C'est une des traductions de « l'exception culturelle française ».

VOUS RECRUTEZ UN ARTISTE, QUELLES SONT VOS OBLIGATIONS ?

- Procéder à la déclaration unique d'embauche auprès de l'Urssaf huit jours au plus tôt avant le début de la relation de travail et en tout cas avant le début de celle-ci et remettre le récépissé de cette formalité au salarié.
 - Lui établir un contrat de travail écrit s'il est à durée déterminée. Ce contrat mentionne clairement les dates et horaires des répétitions et ceux des représentations, et les cachets ou rémunération correspondant. Il indique l'intitulé de la convention collective applicable, et les nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, de l'organisme de prévoyance.
 - Lui délivrer un bulletin de paie où toutes les sommes versées figurent, y compris les salaires des répétitions, les remboursements de frais et les avantages en nature.
 - Ces formalités sont obligatoires y compris pour les répétitions.
 - **Adhérer** (ou être adhérent) à l'Urssaf, à Pôle emploi, à AUDIENS, à la Caisse des Congés spectacles, à l'AFDAS, au CMB (via AUDIENS).
- Adhérer également :**
- Au FNAS si vous avez moins de 50 salariés, que votre activité principale est la création, la production ou la diffusion de spectacles vivants, et que vous bénéficiez de subventions publiques.
 - Au CASC si vous relevez de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

LE GUSO, GUICHET UNIQUE, VOUS AIDE

- ↳ Si vous êtes organisateur occasionnel (dans la limite de 6 représentations par an) ou que vous n'avez pas pour activité principale le spectacle, ou si vous êtes un groupe amateur bénévole qui rémunère parfois un artiste ou un technicien, vous devez procéder à vos déclarations auprès du GUSO, que vous soyez un simple particulier, une association, une collectivité territoriale ou une entreprise.
- ↳ Le Guso permet à l'employeur de remplir en une seule fois, l'ensemble des obligations légales auprès des organismes de protection sociale du spectacle (OPS) et également de s'acquitter des charges fiscales.
- ↳ C'est le GUSO qui se charge de réaliser et de remettre le bulletin de paie à l'artiste, sous forme d'attestation mensuelle.

À DÉFAUT

Vous risquez d'être incriminé pour travail dissimulé, passible de 3 ans de prison et 45 000 € d'amende, à titre de peine principale, outre une sanction administrative de privation des aides à l'emploi, des pénalités pour les personnes morales (à l'égard des personnes morales, l'amende est de 225 000 €) et une fermeture administrative.

EMPLOI D'ARTISTES ÉTRANGERS

(hors Union Européenne)

Le code du travail interdit d'engager ou de conserver à son service (directement ou par personne interposée) un salarié étranger démuné de titre valant autorisation de travail.
Le non-respect de cette interdiction est sévèrement sanctionnable (15 000 € d'amende par salarié étranger, 5 ans de prison, pénalités pour les personnes morales et redevances financières).

COMMENT ÊTRE EN RÈGLE?

→ Vérifier la nationalité de votre futur salarié.

⚠ Attention, l'immatriculation à la Sécurité sociale, la possession d'une carte vitale ou la naissance en France ne sont pas des preuves de sa nationalité française

→ Le titre de séjour « regroupe » en quelque sorte l'autorisation de séjour et de travail en un seul et même document, c'est pourquoi il en existe différents types, selon les activités menées par le ressortissant étranger en France :

- Carte de résident européen.
- Cartes de séjour temporaire « salarié », « étudiant-élève ».
- Carte de séjour temporaire « vie privée et familiale ».
- Carte de séjour temporaire « profession artistique et culturelle ».
- Carte de résident, ou carte de résident algérien.
- Carte d'étranger **admis** au titre de l'asile.

→ La loi relative au droit des étrangers en France promulguée le 8 mars 2016 instaure une carte de séjour pluriannuelle portant la mention « passeport talent ».

→ Titre de séjour « profession indépendante » : pour les artistes non-salariés. Attention, comme son nom l'indique, l'autorisation de travail délivrée dans le cadre de ce titre de séjour n'est valable que pour l'exercice d'une activité en tant qu'indépendant, elle exclut toute activité salariée.

Exiger toujours la production du titre original que vous présente la personne étrangère, et en faire une copie à annexer au registre unique du personnel.

N.B. : certains de ces titres peuvent comporter des restrictions géographiques ou professionnelles ; la carte « étudiant-élève » des Algériens nécessite en outre une APT

→ **Pour un court séjour** (un ou des séjours dans l'espace Schengen d'une durée totale maximale de 90 jours sur toute période de 180 jours, soit environ 3 mois en une fois ou cumulés, par période de 6 mois), l'éventuelle dispense de visa dépend de la nationalité.

L'étranger (sauf algérien) qui entre en France afin d'y exercer une activité salariée dans le domaine artistique pour une durée inférieure ou égale à 3 mois n'est pas soumis à l'obtention d'un contrat de travail visé par l'autorité administrative ou une autorisation de travail. Si la venue de cette personne est soumise à l'obtention d'un visa, elle doit se mettre en relation avec les services consulaires français dans son pays de résidence.

→ **Pour un long séjour** (durée du séjour ou des séjours cumulés dans l'espace Schengen supérieure à 90 jours par période de 180 jours), un visa de long séjour est nécessaire. Ensuite, doit être effectué, la demande d'un titre de séjour auprès de la Préfecture du domicile, une fois l'artiste arrivé en France.

La carte de séjour pluriannuelle portant la mention « passeport talent » d'une durée maximale de 4 ans est délivrée dès sa première admission au séjour à l'étranger qui exerce la profession d'artiste-interprète souhaitant travailler en France plus de 3 mois. S'adresser à la préfecture.

EMPLOI D'ARTISTES AMATEURS

4

L'article 32-I de la loi du 7 juillet 2016 définit l'artiste amateur dans le domaine de la création artistique comme « toute personne qui pratique seule ou en groupe une activité artistique à titre non professionnel et qui n'en tire aucune rémunération. »

Par principe, **un artiste amateur a vocation à participer à des spectacles organisés dans un cadre non lucratif. Il n'est pas rémunéré et peut être défrayé uniquement sur présentation de justificatifs.**

Par exception, un artiste amateur peut intervenir lors de spectacles organisés dans un cadre lucratif, le cas échéant avec des artistes professionnels. Sa participation n'est alors permise que si l'entrepreneur de spectacles vivants organisant la représentation est signataire d'une convention d'accompagnement de la pratique amateur avec une collectivité publique. La représentation fait l'objet d'une télédéclaration préalable et le nombre des représentations est plafonné tant pour l'entrepreneur que pour l'amateur.

LE PLAFONNEMENT DU NOMBRE DES REPRÉSENTATIONS :

→ Dans le cadre de la programmation ou de la restitution d'ateliers pédagogiques, l'entrepreneur de spectacles ne peut donner plus de **treize représentations** avec des artistes amateurs, au cours d'une période de douze mois, de date à date, précédant chaque représentation :

- dont cinq représentations avec la participation d'un ou plusieurs amateurs à titre individuel
- dont huit représentations avec la participation d'un groupement d'artistes amateurs constitué
- et dans la limite de 10% du nombre total des représentations lucratives composant sa programmation.

→ L'artiste amateur ne peut participer à titre individuel à une représentation si cette participation aurait pour effet de porter à plus de dix le nombre de représentations auxquelles il aurait participé sur les douze mois précédents, de date à date, à compter de cette représentation.

→ Le ministre chargé de la culture peut autoriser le dépassement de ces plafonds lorsque le spectacle comporte un intérêt artistique et culturel particulier ou lorsque la participation d'amateurs est l'une des conditions de la réalisation de tout ou partie du projet artistique. **L'autorisation doit être sollicitée au moins deux mois avant la première représentation** auprès de la direction générale de la création artistique via l'adresse électronique: amateurs.dgca@culture.gouv.fr

LA DÉCLARATION PRÉALABLE DE LA REPRÉSENTATION :

→ La télédéclaration préalable du spectacle se fait via le portail mesdemarches.culture.gouv.fr et donne lieu à récépissé.

→ **Le défaut de déclaration préalable de la représentation dans le délai de deux mois peut donner lieu à une mise en demeure** du ministre chargé de la culture, suivie en cas de persistance du manquement, **d'une amende administrative de 1 000 euros, doublée en cas de réitération dans le délai d'un an.**

→ La participation libre et désintéressée de l'artiste amateur à un spectacle vivant ne fait pas obstacle à la mise en place de règles, encadrant cette participation, par l'organisateur dès lors que celles-ci :

- sont préalablement portées à la connaissance de l'artiste amateur
- ne sont assorties d'aucune sanction en cas de manquement comparable à celles que prendrait un employeur à l'égard d'un salarié
- ne sont pas préjudiciables à la santé, à la sécurité et à la dignité de l'artiste amateur, notamment en ce qui concerne les horaires et les conditions d'hygiène.

La participation d'un artiste amateur de moins de seize ans est limitée aux seuls spectacles organisés dans un cadre non lucratif.

LE REMBOURSEMENT DES FRAIS :

→ L'artiste amateur ou le groupement d'artistes amateurs peuvent obtenir le remboursement des frais occasionnés par leur activité sur **présentation de justificatifs** et à ce titre, une part de la recette des spectacles peut leur être attribuée.

→ Les dépenses de l'artiste amateur doivent être **réelles, présenter un lien direct avec sa participation au spectacle et constituer une charge supérieure à celles liées à la vie courante.**

→ Ainsi, les frais de repas, d'hébergement, de transport, de véhicule, de matériel, de location de salle peuvent être remboursés sur présentation des factures correspondantes (factures d'essence, de péage autoroutier, de restaurant, d'hôtel,...).

→ **Le remboursement s'effectue au montant exact des frais engagés.** Le remboursement de frais non justifiés ou dont la valeur est susceptible de relever d'une rémunération déguisée est prohibé.

EMPLOI D'ENFANTS pour des activités de spectacle

Si le travail des enfants reste autorisé, la réglementation est quant à elle plus stricte sur les conditions d'emploi. Le code du travail fixe à 16 ans l'âge d'admission au travail.

Tout entrepreneur de spectacle engageant un enfant de moins de 16 ans, même s'il ne s'agit que d'une figuration, doit solliciter une autorisation administrative au préalable (si possible un mois avant le début des premières répétitions) et ce, pour chaque enfant employé, auprès du Préfet du département où est situé le siège social de l'entreprise.

Le dossier est examiné par une commission présidée par le Juge pour enfants où siègent notamment un représentant de l'Inspection d'académie, de la DRAC, de la DIRECCTE, de la DDCS, et de l'ARS.

Cette commission vérifie notamment que la prestation demandée n'excède pas les capacités de l'enfant compte tenu de son âge.

AUSSI, L'AUTORISATION EST DONNÉE AU VU DES ÉLÉMENTS SUIVANTS :

- Pièce d'état civil.
- Certificat médical émanant d'un médecin et établissant l'aptitude physique et mentale de l'enfant à participer, sans danger pour sa santé, au spectacle.
- Scénario du rôle proposé au jeu de l'enfant (difficultés et moralité).
- Autorisation écrite de ses représentants légaux et accord écrit favorable du mineur de plus de 13 ans.
- Conditions d'emploi de l'enfant : sont examinés notamment les horaires de travail et le rythme des séances de travail (casting, répétitions et représentations) pour lesquelles la participation de l'enfant ne peut excéder une fois par jour, trois fois par semaine. Plus l'enfant est jeune, plus la sollicitation en termes de durée ou de fréquence de travail devra être restreinte.
- Conditions de déplacement notamment lorsque des tournées sont programmées.
- L'emploi proposé doit permettre le suivi d'une scolarité normale.

La commission départementale du Rhône a décidé que la totalité de la rémunération est versée par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations (service des enfants du spectacle, DBRP2, 15 quai Anatole-France, 75356 PARIS 07 SP – enfantsduspectacle@caissedesdepots.fr), sur un compte de pécule ouvert au nom de l'enfant et disponible à sa majorité (chaque commission départementale fixe le montant à partir duquel la rémunération est versée à la Caisse des dépôts et consignations).

La loi n° 2020-1266 du 19 octobre 2020 (entrant en vigueur six mois après sa publication) visant à encadrer l'exploitation commerciale de l'image d'enfants de moins de seize ans sur les plateformes en ligne dispose que la diffusion de l'image d'un enfant de moins de seize ans sur un service de plateforme de partage de vidéos, lorsque l'enfant en est le sujet principal, est soumise à une déclaration auprès de l'autorité compétente par les représentants légaux :

- Lorsque la durée cumulée ou le nombre de ces contenus excède, sur une période de temps donnée, un seuil fixé par décret en Conseil d'État,
- Ou lorsque la diffusion de ces contenus occasionne, au profit de la personne responsable de la réalisation, de la production ou de la diffusion de ceux-ci, des revenus directs ou indirects supérieurs à un seuil fixé par décret en Conseil d'État.

En outre, une autorisation spécifique est à solliciter auprès de l'Inspecteur du travail (compétent pour l'établissement qui emploie les enfants) pour le travail de nuit à partir de 20 h si le jeune a moins de 16 ans, ou à partir de 22 h s'il a entre 16 et 18 ans (jusqu'à 24 h au maximum).

La journée de travail ne peut débuter avant 6 h.

En cas d'emploi d'un enfant sans autorisation, une amende de 75 000 € est encourue, outre 5 ans d'emprisonnement.

ACHAT DE SPECTACLE

L'achat de spectacle, pratique courante, nécessite de prendre différentes garanties.

VOUS ACHETEZ UN SPECTACLE, QUELLES SONT VOS OBLIGATIONS?

→ Vérifier que vous n'êtes pas l'employeur réel du plateau artistique, et notamment que l'entité à laquelle vous achetez le spectacle est juridiquement constituée et exerce une réelle activité économique. Cette entité décide seule de l'engagement et du licenciement des artistes et produit le spectacle, c'est-à-dire qu'elle en constitue l'élément dominant de la conception et de la réalisation.

→ Vérifier la régularité de la situation de votre co-contractant, qu'il soit français ou étranger, selon le tableau ci-après qui récapitule les pièces justificatives à vous faire remettre lors de la conclusion du contrat et ce, tous les six mois.

- Ces pièces doivent être en langue française ou accompagnées d'une traduction en langue française.
- L'obligation de vérification s'applique dès lors que le contrat atteint ou dépasse le seuil de 5 000 € TTC; elle est conseillée en deçà.

→ Les obligations sont différentes selon que votre co-contractant est une structure française, européenne ou extra-communautaire.

→ À défaut de remise des pièces par votre co-contractant, il vous est conseillé de ne pas finaliser votre coopération avec lui car vous seriez redevable solidairement de ses dettes sociales et fiscales, et risqueriez des poursuites pénales.

THÈME	CO-CONTRACTANT FRANÇAIS	CO-CONTRACTANT ÉTRANGER NON COMMUNAUTAIRE	CO-CONTRACTANT DE L'UE OU L'EEE
Déclaration d'activité d'entrepreneur de spectacles	Affiches, flyers, billetterie, contrats mentionnant le numéro de licence d'un des entrepreneurs de spectacles.	→ Déclaration préalable (information) des représentations au Préfet (DRAC) au moins 30 jours à l'avance et contrat conclu avec un entrepreneur de spectacles vivants détenteur d'un récépissé de déclaration, valant licence ou d'un récépissé de déclaration valant licence.	→ Déclaration préalable (information) de l'activité au Préfet (DRAC) au moins 30 jours avant la 1 ^{re} représentation <u>ou</u> → Présentation d'un titre jugé équivalent et envoi d'une déclaration de détachement à l'inspecteur du travail.
Vos obligations de vigilance en matière de travail illégal	<p>→ Se procurer et se faire actualiser tous les 6 mois :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'attestation de fourniture des déclarations sociales l'attestation de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale (datant de moins de 6 mois). 2. S'assurer de l'authenticité de l'attestation au moyen d'un code de sécurité devant figurer sur l'attestation. 3. Un extrait d'inscription au RCS <u>ou</u> au RM, <u>ou</u> un récépissé du CFE (si le co-contractant est en cours d'immatriculation), <u>ou</u> une carte d'identification justifiant de l'immatriculation au RM, <u>ou</u> un document interne à l'entreprise mentionnant son nom, <u>ou</u> sa dénomination sociale, son adresse complète, son numéro d'immatriculation au RM ou au RCS (et son numéro d'accusé de réception de la déclaration d'activité). 	<p>→ Se procurer et faire actualiser tous les 6 mois, en langue française ou accompagnés d'une traduction en langue française, des documents :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mentionnant son numéro d'identification au regard de la TVA et, s'il n'y est pas tenu, un document mentionnant son identité et son adresse ou les coordonnées de son représentant fiscal ponctuel en France. 2. Attestant de la régularité de sa situation sociale au regard de la convention franco-bilatérale de sécurité sociale si elle existe; et, si la législation de son pays le prévoit, un document émanant de l'organisme gérant le régime social obligatoire, qui mentionne que le co-contractant est à jour de ses déclarations et des paiements ou, à défaut, une attestation de fourniture des déclarations sociales en s'assurant, dans ce dernier cas, de son authenticité auprès du CNFE grâce au code de sécurité. 3. Lorsque l'immatriculation est obligatoire dans le pays d'origine, un document certifiant cette inscription ou un document interne à l'entreprise mentionnant son nom ou sa dénomination sociale, son adresse complète, et la nature de son inscription au registre professionnel ou un récépissé justifiant de l'immatriculation en cours. 	<p>→ Vérifier que l'artiste est soit salarié soit reconnu comme prestataire de service dans le pays de l'UE (par exemple : formulaire A1 remplaçant le E101).</p> <p>→ Procéder aux vérifications mentionnées ci-contre pour les non communautaires :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Au regard de la TVA. 2. Attestation de la régularité de sa situation sociale au regard du règlement CE n° 883/2004. 3. Au regard de l'immatriculation.
Vos obligations de vigilance en matière d'emploi et de ressortissants étrangers	<p>→ Se faire remettre une attestation sur l'honneur, indiquant si le co-contractant a l'intention de faire appel à des salariés de nationalité étrangère.</p> <p>→ Dans l'affirmative, lors de la conclusion du contrat, remise d'une liste nominative avec date d'embauche, nationalité, type et numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.</p> <p>→ La liste est actualisée tous les 6 mois.</p> <p>→ Vérifier que l'artiste salarié et non communautaire est antérieurement autorisé à travailler dans le pays de l'UE où est implantée l'entreprise européenne qui contracte et que son autorisation de travail sera en cours de validité lors des représentations.</p>		

DROITS D'AUTEUR ET DROITS VOISINS

Toute œuvre de l'esprit qu'elle soit dramatique, littéraire, chorégraphique, musicale ou cinématographique est protégée par le droit et le code de la propriété intellectuelle. L'ensemble des droits de l'auteur lui garantit la paternité et l'exploitation inaliénable de son œuvre. Ainsi, avant toute exploitation, il est impératif de demander une autorisation auprès de l'auteur ou de ses représentants.

1. LES DROITS D'AUTEUR

En France, ces droits sont défendus par des sociétés de gestion de deux types en ce qui concerne le spectacle vivant.

La **Société des auteurs et compositeurs dramatiques**¹ gère les droits des œuvres dites «dramatiques» comme les œuvres théâtrales, chorégraphiques, les numéros de cirque, les sketches, les arts de la rue et les œuvres audiovisuelles, cinématographiques et web...

La **Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique**² protège quant à elle les œuvres musicales mais également les poèmes, les sketches, le doublage, les œuvres audiovisuelles à caractère musical...

Dans le cadre des arts graphiques et plastiques, cette gestion est confiée à la **Maison des artistes**³.

L'entrepreneur du spectacle doit nécessairement demander l'autorisation de l'auteur par l'intermédiaire d'une de ces sociétés ou de sa délégation régionale avant toute exploitation. Quand celle-ci est accordée, l'œuvre est alors soumise à un contrat entre l'auteur et l'entrepreneur du spectacle qui doit lui verser une rétribution à un taux garanti, variable selon les sociétés.

2. LES DROITS VOISINS

Deux autres sociétés civiles de gestion protègent les droits voisins à destination des artistes-interprètes dans le cadre de l'exploitation d'un support sonore ou visuel d'une œuvre.

La **société civile pour l'Administration des droits des artistes et musiciens interprètes**⁴ gère les droits des artistes dont le nom figure soit sur un phonogramme, soit au générique d'un vidéogramme.

À l'inverse, la **Société de perception et de distribution des droits des artistes interprètes de musique et de danse**⁵ protège les intérêts des artistes-interprètes dont le nom ne figure pas sur un phonogramme ni au générique d'un vidéogramme mais qui ont participé à sa réalisation.

1. SACD: 9, rue Ballu, 75009 Paris, t.: 01 40 23 44 55

2. SACEM: 225, av. Charles-de-Gaulle, 92528 Neuilly-sur-Seine, t.: 01 47 15 47 15

3. Maison des Artistes: 11 rue Berryer, 75008 Paris, t.: 01 42 25 06 53

4. ADAMI: 14-16, rue Ballu, 75311 PARIS cedex 09, t.: 01 44 63 10 00

5. SPEDIDAM:16, rue Amélie, 75343 Paris cedex 07, t.: 01 44 18 58 58

QUELQUES SITES À VISITER

www.cnm.fr

www.organisateur-spectacle.org

www.securite-spectacle.org

www.travaillerdanslaculture.fr

www.artcena.fr

www.cnd.fr

www.legifrance.gouv.fr

ORGANISMES SOCIAUX ET ASSIMILÉS

→ **Pôle emploi service**
centre de recouvrement
cinéma-spectacle
TSA 70113 92891 NANTERRE
cedex 09
tél. : 39 95
www.pole-emploi.fr

→ **Pôle emploi scènes**
et images
83, boulevard Vivier Merle
69003 LYON
tél. : 39 49 (candidats)
tél. : 39 95 (employeurs)

→ **Caisse des Congés**
Spectacles
<https://conges-spectacles.audiens.org>

→ **Audiens**
www.audiens.org

→ **AFDAS, délégation**
Auvergne-Rhône-Alpes
56, rue Smith
CS 30305
69286 LYON cedex 02
tél. : 04 72 00 23 00
www.afdas.com

→ **GUSO**
TSA 72 039
92891 NANTERRE cedex 9
tél. : 0 810 863 342
(0,05 € / appel + prix appel)
www.guso.fr

→ **CNFE**
www.cnfe-urssaf.eu
(France et étranger)
fax pour DPAE uniquement:
+33 (0)811 01 15 67
tél. : +33 (0)810 09 26 33
cnfe.strasbourg@urssaf.fr

→ **URSSAF**
www.urssaf.fr

→ **FNAS**
185, avenue de Choisy
75013 PARIS
tél. : 01 44 24 72 72
www.fnas.net

→ **CMB**
7, rue Bergère - CS 88852
75441 PARIS cedex 09
tél. : 01 49 27 60 00
www.cmb-sante.fr

ADMINISTRATIONS

→ **DRAC Auvergne-Rhône-Alpes**
Direction régionale
des affaires culturelles

Site de Lyon (Siège):
Le Grenier d'Abondance
6, quai Saint-Vincent
69283 LYON cedex 01
tél. : 04 72 00 44 00

Site de Clermont-Ferrand
Hôtel de Chazerat
4, rue Blaise Pascal
63000 CLERMONT-FERRAND
tél. : 04 73 41 27 00
www.culture.gouv.fr/regions
drac-auvergne-rhone-alpes

→ **DIRECCTE**
Unité départementale de l'Ain
34, avenue des Belges
01012 BOURG EN BRESSE cedex
tél. : 04 74 45 91 39

→ **DIRECCTE**
Unité départementale de l'Allier
12, rue de la Fraternité - CS 51767
03017 MOULINS cedex
tél. : 04 70 48 18 34

→ **DIRECCTE**
Unité départementale
de l'Ardèche
15, avenue Clément-Faugier
07000 PRIVAS
tél. : 04 75 66 74 74

→ **DIRECCTE**
Unité départementale du Cantal
1, rue du Rieu - Bât. A
15000 AURILLAC
tél. : 04 71 46 83 66

→ **DIRECCTE**
Unité départementale
de la Drôme
70, avenue de la Marne-BP 2121
26021 VALENCE cedex
tél. : 04 75 75 21 21

→ **DIRECCTE**
Unité départementale de l'Isère
1, avenue Marie-Reynoard
38029 GRENOBLE cedex 02
tél. : 04 56 58 38 38

→ **DIRECCTE**
Unité départementale
de la Loire
11, rue Balaÿ
42021 SAINT-ÉTIENNE cedex
tél. : 04 77 43 41 80

→ **DIRECCTE**
Unité départementale
de la Haute-Loire
4, avenue du Général de Gaulle
CS 50313
43009 LE-PUY-EN-VELAY cedex
tél. : 04 71 07 08 36

→ **DIRECCTE**
Unité départementale
du Puy-de-Dôme
2, rue Pélissier -
Cité administrative - CS 30158
63034 CLERMONT-FERRAND
tél. : 04 73 41 22 57

→ **DIRECCTE**
Unité départementale du Rhône
8/10, rue du Nord
69625 VILLEURBANNE cedex
tél. : 04 72 65 58 50

→ **DIRECCTE**
Unité départementale
de la Savoie
Carré Curial
73018 CHAMBERY cedex
tél. : 04 79 60 70 00

→ **DIRECCTE**
Unité départementale
de la Haute-Savoie
48, avenue de la République
BP 9001
74990 ANNECY cedex 09
tél. : 04 50 88 28 00

→ **Site de la DIRECCTE:**
www.auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr

→ **OFII**
Parc des Alliances
76, rue des Alliés
69286 Lyon cedex 02
tél. : 04 72 77 15 40
www.ofii.fr



ISBN : 978-2-11-129967-2



Groupe de travail Emploi Formation
Relevés de conclusions de la réunion du 27 octobre 2022 (visioconférence)

Etaients présents à cette réunion :

Salariés

Pierre-Marie Bommier, SNAM CGT
Christophe Jaillet, SFA CGT

Employeurs

Anne Carrier, FEVIS
Clément Peretjatko, Collectif marionnettes AURA / Thema

Etat et collectivités

Ubavka Zaric – 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

DETAIL DES ECHANGES

Point d'actualité

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) indique s'être mis en relation avec Lyon 2 ainsi que l'université Savoie Mont Blanc pour travailler sur la formation initiale et continue, ainsi que sur la question des RPS qui touche aussi les étudiants et les alternants. Tous souhaiteraient que les échanges initiés à ce propos le 11 octobre puisse se prolonger dans le cadre du COEF et du COREPS.

Sabine Danquigny (Pôle Emploi Scènes et images) explique qu'elle va prochainement recevoir REDITEC pour travailler avec eux sur les besoins des techniciens cadres en termes de compétences.

Marjorie Glas (COREPS) rebondit et précise que le GT Festivals a fait remonter d'importantes difficultés de recrutement de techniciens et plus spécifiquement de roadies, devenus rares depuis la crise sanitaire ainsi qu'avec le développement de l'activité concert des grands stades. La question du recrutement s'annonce également difficile dans le contexte des JO à venir.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) informe le groupe que la FEVIS AURA organise le 16 novembre prochain une journée consacrée notamment aux relations entre programmeurs et compagnies. S'en suivre une table-ronde en présence de Nathalie Perrin-Gilbert sur les scènes musicales de la métropole de Lyon.

Ubavka Zaric (DRAC) revient de son côté sur la journée du 11 octobre. S'il était important de parler des métiers administratifs, elle trouve qu'il serait important d'organiser le même type de réflexion sur la transformation des métiers artistiques.

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) ajoute que l'AFDAS sera présente du 1^{er} au 3 décembre au mondial des métiers à Lyon.

Clément Peretjatko (Coll. Marionnettes AURA / Thémaa) revient sur l'actualité de son réseau en précisant qu'il existe un groupe actif en Auvergne qui sera bien présent à la plénière de Clermont-Ferrand.

Pierre-Marie Bommier (SNAM CGT) demande comment s'attaquer à la question des arrêts maladie avec la CPAM.

Marjorie Glas (COREPS) explique qu'Antoine Galvani (CGT) et Valérie Mironneau ont proposé de s'y atteler au nom du COREPS. Reste à trouver un interlocuteur côté CPAM. Elle s'y attèlera après la plénière du 8 novembre.

Christophe Jaillet (SFA CGT) rappelle de son côté que le 27 octobre est une journée nationale d'action pour l'augmentation des salaires. La scène nationale de Bonlieu Annecy s'est récemment mise en grève et a obtenu une augmentation substantielle des rémunérations. La prochaine journée aura lieu le 10 novembre.

Retour sur la journée du 11 octobre

La journée est perçue comme très positive, notamment concernant les sujets suivants, qui pourraient être discutés par le groupe dans les mois à venir :

- L'adéquation entre formation initiale et demandes professionnelles
- Le développement de l'apprentissage pour les métiers de la production et de la diffusion
- L'application des conventions collectives applicables

Quelques limites sont pointées, notamment la présence importante d'étudiants dans certains groupes qui a freiné les réflexions dans les ateliers.

Pistes de travail pour le groupe

Pierre-Marie Bommier (SNAM CGT) revient sur certaines des propositions qui ont été faites lors de la précédente réunion et en propose une nouvelle mouture, nourrie des échanges de la fois précédente.

- Faire respecter le champ du Guso
- Travailler au respect des conventions collectives, notamment dans le cadre des résidences, répétitions, de l'émergence, etc. Quoi mettre en place pour faciliter leur application ?

- Travailler sur les donneurs d'ordre : comment s'assurer que les salariés sont payés sur un plateau ? Faire en sorte que le donneur d'ordre assume ses propres responsabilités ?
- Comment s'emparer des licences pour en faire un vecteur de bonnes pratiques ?
- Favoriser l'auto-vigilance et, à défaut, le signalement ou le contrôle

Christophe Jaillet (SFA CGT) revient sur le document qui a été transmis par la DREETS sur la réglementation, qui s'avère très utile. Il pourrait être intéressant d'en travailler une synthèse en format A4 pour une bonne diffusion auprès des employeurs comme des salariés. Certaines annonces et offres d'emploi ne sont même pas dans les clous !

Sabine Danquigny (Pôle Emploi scènes et images) dit qu'il est possible pour son équipe de travailler sur la question des annonces uniquement si ces dernières ont été saisies dans la Région. Mais il ne faut pas hésiter à leur signaler des annonces ne respectant pas le droit du travail ou les conventions collectives.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) aimerait également travailler sur les dérives du cadre d'emploi : auto-entrepreneur, recours abusif au contrat de cession, etc. On pourrait en faire un atelier de groupe.

Pierre-Marie Bommier (SNAM CGT) ajoute que le Guso pourrait être un sous-thème de cet atelier, avec des préconisations possibles. Il faudrait par exemple travailler à une meilleure information des élus et des collectivités.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) propose de travailler à un outillage par cible : les collectivités d'un côté et les employeurs de l'autre en précisant à chaque fois ce qui est possible et ce qui ne l'est pas.

Pierre-Marie Bommier (SNAM CGT) ajoute que des fiches pratiques existent, la question est comment faire en sorte que les élus prennent ces questions à bras le corps.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) suggère d'organiser une réunion spécifique en direction des élus ou bien avec le réseau des DAC. Il faudrait aussi capter les écoles et conservatoires pour mieux informer les élèves et futurs professionnels.

Pierre-Marie Bommier (SNAM CGT) propose de faire une ébauche des lieux à sensibiliser et de le faire également auprès des salariés. Il faudrait répartir les réseaux à toucher entre les membres du groupe de travail.

Anne Carrier (FEVIS) considère qu'il y a deux canaux distincts à approcher : celui de l'emploi occasionnel, et celui du réseau professionnel. Il faudrait par ailleurs mener une enquête pour connaître l'ampleur du travail illégal dans le secteur.

Pierre-Marie Bommier (CGT) suggère d'associer le Guso à ces échanges. Concernant les donneurs d'ordre, il faudrait intégrer au contrat de cession une demande des DPAE avant les représentations.

Anne Carrier (FEVIS) considère que cela n'est pas suffisant, qu'il faudrait également apporter les contrats de travail.

Marjorie Glas (COREPS) rappelle que Sophie Chermat (DREETS) avait évoqué la possibilité de travailler sur une charte de bonnes pratiques.

Anne Carrier (FEVIS) pense que les contrôles doivent être une priorité afin que les règles s'appliquent. Des contrôles symboliques sont nécessaires. Il pourrait être important de travailler avec la DREETS sur une charte ou un document d'information, mais les signalements doivent également se faire. Elle revient par ailleurs sur la question de l'application de la convention collective : ce sujet pourrait être traité en ateliers avec des professionnels. Enfin, la licence d'entrepreneur de spectacle comme outil de contrôle paraît intéressante. Le COREPS pourrait travailler à produire des préconisations au bureau des licences.

Ubavka Zaric (DRAC) insiste sur l'intérêt qu'il y a à faire collaborer le bureau des licences et la DREETS.

Les propositions suivantes sont actées par le groupe :

- Concernant la question du recours au Guso, proposition d'avancer sur cette question entre deux réunions en établissant une liste de cibles d'information prioritaires et d'interlocuteurs possibles
- Faire un point sur les documents d'information existants permettant de lutter contre le travail illégal
- Rencontrer la personne en charge des licences à la DRAC Auvergne-Rhône-Alpes afin de connaître ses propres enjeux, saisir ses marges de manœuvre. L'interroger également sur les points suivants : effets de la mise en ligne des demandes, cas des refus d'attribution. L'objectif est ensuite de travailler avec elle à une amélioration de l'outil licence pour la lutte contre le travail illégal en discutant : des critères d'attribution, du rôle du COREPS en Région, des liens avec la DREETS.
- Proposition est enfin fait de prendre contact avec Pôle Emploi Services pour les interroger sur le contrôle du lien de subordination.

Ordre du jour de la prochaine réunion

La prochaine réunion aura lieu le 14 décembre 2022, en présentiel.

La personne en charge des licences à la DRAC sera conviée.

Groupe de travail Emploi Formation
Relevés de conclusions de la réunion du 14 décembre 2022

Etaient présents à cette réunion :

Salariés

Pierre-Marie Bommier, SNAM CGT
Christophe Jaillet, SFA CGT
Danaé Hogrel, SUD culture

Employeurs

Anne Carrier, FEVIS / Profedim
Clément Peretjatko, Collectif marionnettes AURA / Thémaa
Henri Dalem, Groupe des 20 / Le Maillon
Bertrand Furic, Jazz(s)RA / SMA

Etat et collectivités

Céline Raluy – DRAC Auvergne-Rhône-Alpes

Organismes invités

Emmanuel Chow-Chine – AFDAS
Sabine Danquigny – Pôle Emploi scènes et images

Coordination

Marjorie Glas – coordination COREPS
Marie Coste – Auvergne-Rhône-Alpes spectacle vivant

DETAIL DES ECHANGES

Point sur la réorganisation du COREPS

Marjorie Glas rappelle de ce qui a été décidé lors du dernier comité de pilotage et à la réunion en visioconférence qui a fait suite.

1. Les groupes ont été réduits à 3 :
 - GT Politiques publiques. Prochaine réunion le 19 janvier au TNP de 10h à 13h.
 - GT Emploi Formation : maintien des temporalités de travail et maintien des travaux.
 - GT Festivals : réunions en cas d'urgence. Modalité de réunion en visio. Prochaine réunion le 15/12/22 en visioconférence
2. Une première réunion a eu lieu avec le ministère de la Culture, plus précisément avec les personnes chargées du dialogue social à la DGCA. Fin janvier, une première réunion des COREPS aura lieu (la plupart des COREPS ont vu le jour dans les régions).
La DGCA souhaite la mise en place d'une plateforme à laquelle les DRAC et les COREPS auront accès contenant notamment les comptes rendus des réunions du CNPS et divers textes réglementaires.
La DGCA a semble-t-il de fortes attentes sur le thème du travail illégal puisqu'ils souhaitent qu'une convention soit signée entre branches, ministère du travail et ministère de la culture sur le sujet. Il a

été également évoqué les problématiques sur les congés maladie des intermittents du spectacle. Le ministère souhaiterait une note à ce sujet.

Tour d'actualité

Le groupe s'interroge sur l'absence, à nouveau, de la Région sur cette réunion, pointant que ces absences répétées posent problème dans le contexte du COREPS, supposé être un lieu de dialogue avec les pouvoirs publics.

Christophe JAILLET (SFA CGT) a le même sentiment, surtout qu'en parallèle, le COREPS est convoqué sur des réunions bilatérales par la Région.

Marjorie Glas (COREPS) précise sur ce point que le comité de pilotage avait fait la demande d'une réunion avec la Région pour faire un point sur les appels à projets. Une réunion est organisée début janvier pour répondre à cette demande.

Bertrand FURIC (Jazz(s)RA) ajoute avoir essuyé, lui comme d'autres structures, une fin de non-recevoir pour ses demandes de RDV auprès de la Région et ce, dans un contexte de baisse des subventions des centres de formation comme celui qu'il dirige.

Clément PERETJAKO (Collectif marionnettes AURA) donne une information sur les VHSS point également à l'ordre du jour : l'UNIMA (union internationale des marionnettistes) a rédigé une charte sur le sujet. Elle est intéressante car elle est issue des points de vue de différents pays. Il enverra pour information la charte aux membres du groupe.

Emmanuel CHOW-CHINE (AFDAS) rappelle l'offre de formation AFDAS sur les VHSS.

C'est une offre à 3 tiroirs :

- Plateforme
- offre de formation (sensibilisation / sur 2 jours / auprès de l'encadrement)
- accompagnement (appui-conseil notamment)

Danaé HOGREL (SUD) souhaite alerter sur la réforme en cours du CPF et les nouvelles modalités d'accès (vers un reste à charge à payer pour les bénéficiaires). S'il faut un apport personnel du salarié, cela est très problématique. Il faudra être vigilant sur ce point. La réforme devrait être mise en place en 2023.

Christophe JAILLET (SFA CGT) considère que cette annonce concernant le CPF est scandaleuse. La CGT est en train de travailler sur un communiqué. Il dit être en attente de détails pour les intermittents.

Echanges autour de la licence d'entrepreneur du spectacle, en présence de Mme Céline Raluy, en charge des licences à la DRAC Auvergne-Rhône-Alpes

L'objectif de la discussion est d'abord de connaître ses propres enjeux et de saisir ses marges de manœuvre. Le groupe souhaite également l'interroger sur les effets de la mise en ligne des demandes et l'existence ou non de refus d'attribution. L'objectif est ensuite de travailler avec elle à une amélioration de l'outil licence pour la lutte contre le travail illégal en discutant des éléments suivants : critères d'attribution, rôle du COREPS en Région, liens avec la DREETS.

Céline Raluy (DRAC AURA) prend la parole. Elle est arrivée à ce poste début janvier 2020 au bureau des licences, soit juste après la réforme des licences. C'est un dispositif qui fonctionne en huit clos, il est nécessaire de travailler davantage sur tout ce qui se passe à l'extérieur. Tous les outils actuels ont été créés au fil de l'eau. Elle souhaite recréer des synergies avec les acteurs professionnels sur le thème des licences. Le dispositif actuel permet de faire du filtrage et du rappel à la loi. Il permet également de travailler en bonne intelligence sur les questions administratives, le tout *a priori*. Elle n'a en revanche que peu de vision sur ce qui se passe après la licence accordée, *a posteriori*. Elle souhaite se mettre en synergie avec les acteurs du secteur, et remettre en place du dialogue.

Présentation des licences

- Modification apportée en octobre 2019 : on est passé d'un régime de sanctions pénales à des sanctions administratives.
- L'attribution de licences ne repose plus sur les personnes physiques mais sur des personnes morales.
- Fin des documents papiers, dématérialisation de la procédure
- Davantage d'immédiateté avec un système d'agrément tacite.
- Du temps gagné qui permet un accompagnement plus qualitatif par agents de la DRAC.
- Les licences sont désormais valables 5 ans, ce qui permet à la structure d'avoir une vision plus claire sur le moyen terme.

Les sanctions :

- Le nouveau dispositif permet d'adapter les sanctions plus facilement
- Logique de bienveillance et de confiance dans l'utilisateur. Dans la lignée de la loi ESSOC : confiance de l'administration dans les usagers.
- Tentative d'être plus à l'écoute des demandes téléphoniques et de faire un accompagnement

S'en suit un échange avec les membres du groupe.

Emmanuel ChHOW-CHINE (AFDAS) demande quelles sont les sanctions administratives qui ont été prises et ce qu'il en est des sanctions pénales.

Céline Raluy (DRAC) explique qu'il n'y a plus de sanctions pénales. Celles-ci ont été substituées par des sanctions administratives, qui sont de 2 types :

- L'opposition à la pratique du métier par le retrait de licences

- L'amende administrative qui peut aller jusqu'à la fermeture. Elle se fait avec une procédure contradictoire et peut être accompagnée une obligation de publicité.
La sanction se fait en articulation avec les organismes de contrôle, la DRAC n'étant pas habilitée à faire le contrôle. Mais elle reçoit des signalements et agit en conséquence. D'où l'importance des signalements extérieurs.

Henri Dalem (Groupe des 20 / Le Maillon) demande quels sont les volumes des sanctions à l'échelle de la région.

Céline Raluy (DRAC) explique qu'une sanction n'a actuellement été prise dans la région AURA. Quelques-unes sont en cours mais concernent des structures internationales. La DRAC a également reçu quelques signalements de portage salarial (il s'agit de signalements antérieurs), la réponse apportée a été une approche pédagogique, le contact a été assez fluide avec les personnes signalées. Les personnes signalées ont droit à un mois pour se mettre en conformité. Cela relevait plutôt de la maladresse que de la mauvaise intention. La DRAC souhaite créer des modalités de dialogue pour faire remonter les signalements.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) souhaite revenir sur les critères d'attribution des licences. Quels sont-ils ? Ont-ils été assouplis ?

Céline Raluy (DRAC) explique que les critères ont été légèrement assouplis, notamment sur la condition de qualification. La personne doit désormais « seulement » disposer d'un bac + 2 ou avoir 2 ans d'ancienneté dans le spectacle. Ces conditions sont fixées par le Code du travail. Elles ne peuvent pas être changées facilement. Cela reste un premier filtre de qualification.

Il existe également des conditions de structuration juridique : être immatriculé, avoir procédé à l'identification de sa structure, être à jour des cotisations sociales et des droits d'auteur (surtout en cas de renouvellement).

Si ces conditions sont remplies, il est difficile de refuser un profil. Il n'y a pas de possibilité pour les gestionnaires de suspendre une licence si les conditions réglementaires sont remplies.

Anne carrier (FEVIS / Profedim) réagit. Ces critères qui s'assouplissent sont en opposition avec ce qui était sorti lors de l'enquête du groupe. Le manque d'outillage de certains professionnels est problématique, les critères qui s'assouplissent ne répondent pas à ce problème, tout au contraire. Il y a un chantier à mener sur ces questions. Il faut également poser la question du suivi des structures une fois qu'elles ont obtenu la licence.

Céline Raluy (DRAC) convient du fait que les critères sont un peu légers. Ces métiers demandent effectivement des qualifications en terme réglementaire et administratif. Un chantier doit être mené au niveau national comme au niveau des COREPS. Le nœud du problème réside dans le fait que ce dispositif impose une même contrainte pour une multitude de profils : les structures dont c'est l'activité principale et celles dont qui l'exercent à titre occasionnel. Le législateur a décidé de ne pas défavoriser les structures qui l'exercent à titre occasionnel.

Les 3 critères sont donc les mêmes pour tous. Le législateur a décidé de ne pas stratifier l'obtention de la licence, mais d'être égalitaire entre les différents demandeurs. C'est une réflexion à faire remonter à la DGCA et au CNPS.

Christophe Jaillet (SFA CGT) explique qu'il y a eu beaucoup de manifestations contre la réforme de la licence et notamment contre la disparition des commissions de licences car elles étaient aussi des espaces de revendication politique. C'était un endroit qui permettait de faire levier en poussant les structures à adopter de meilleures pratiques. Aujourd'hui, il n'y a plus d'instances de discussions autour des situations problématiques. Il fait ensuite la lecture d'un mail de signalement concernant du travail illégal dans des spectacles « ciné-concerts » en tournée dans les zéniths de France.

Sophie Chermat (DREETS) réagit au mail qui a été lu. Dans ce cas, il y a mélange des genres : bénévolat et salariat. Si on considère que les bénévoles sont indispensables au spectacle, il y aura de fait une requalification en salariat et un travail dissimulé pour l'entrepreneur de spectacles comme pour les donneurs d'ordre.

Christophe JAILLET (SFA CGT) explique que la CGT reçoit beaucoup de demandes d'aides sur du travail dissimulé et des problèmes sur l'auto-entrepreneuriat. Les syndicats sont souvent saisis mais sont très démunis. Aujourd'hui le bureau des licences est plutôt une chambre d'enregistrement, la commission est un outil en moins. LE COREPS permet cependant de faire remonter des problèmes.

Céline Raluy (DRAC) souhaite sortir le bureau des licences de ce rôle de chambre d'enregistrement. Elle souhaiterait refaire des réunions pour favoriser les signalements et la transmission d'information, avec des temps d'échanges. Elle souhaite également être en contact avec des organismes qui ont été sollicités par des acteurs.

Henri DALEM (Le Maillon / Groupe des 20) constate que l'attribution de la licence à une structure plutôt qu'à une personne a affaibli les personnes en charge de la direction (la licence leur donnait une légitimité, notamment auprès des élus). La licence était un moyen de pression face à des collectivités. Il demande par ailleurs si un lien est fait entre les licences et SIBIL.

Céline Raluy (DRAC) explique que SIBIL est un logiciel qui permet de faire remonter les statistiques de la billetterie qui s'appliquent à tous les détenteurs de licences qui émettent de la billetterie. Pour l'instant, SIBIL n'a qu'un objectif statistique. Elle est gérée par la DGCA. Elle est liée à la licence car le point d'entrée est le numéro de licence. La DRAC n'a pas plus de visibilité sur l'outil, ni sur une éventuelle modification de cet objectif statistique.

Henri Dalem (Le Maillon / Groupe des 20) insiste sur la nécessité de former sur ce qu'est la licence. Notamment au sein des collectivités. L'absence de connaissances tend à diluer la responsabilité.

Céline Raluy (DRAC) explique que la DRAC est en train de réfléchir à la possibilité de créer des journées avec une présentation des licences (comme le fait la DRAC Occitanie) avec des volets sécurité et d'autres plus spécifiques.

Danaé HOGREL (SUD) considère que la simplification administrative, avec une même porte d'entrée pour les professionnels et les amateurs, pose question. Les amateurs ne sont pas assez informés sur les obligations légales et réglementaires. Notamment pour les petits lieux et structures, il faudrait mettre en place une obligation de formation (par exemple, cela a été fait pour les artisans auto-entrepreneurs). L'étude du COREPS a montré que les gens ne sont pas assez formés donc attribuer la licence à des personnes peu formées pose question.

Anne CARRIER (FEVIS / Profedim) demande si l'obligation de formation sur la licence 1 existe toujours.

Céline Raluy (DRAC) répond qu'elle existe toujours car elle répond à des obligations de sécurité. Pour les ERP 5, il s'agit d'une formation allégée. Pour les autres ERP, la formation standard s'applique : il s'agit de 5 jours avec un petit volet droit social et réglementations.

Pour les licences 2 et 3, il n'existe en revanche aucune obligation si elles répondent à un des deux critères bac + 2 ou déjà ayant déjà travaillé dans le secteur. Si elles n'y répondent pas, elles doivent s'acquitter de 125h de formation. En allégeant les obligations de connaissance en matière sociale, le législateur estimait que les organisateurs occasionnels allaient passer par le GUSO qui les aiderait au niveau réglementaire.

La place des collectivités sur la question des licences n'est pas toujours facile, mais la DRAC tente de travailler en bonne intelligence entre l'agent formé et les personnes décisionnaires. Il n'y a pas de solution clé en main en cas de conflit entre les deux. Pour l'instant, il est seulement possible de prendre contact avec le décisionnaire en cas de souci.

Henri DALEM (Le Maillon / Groupe des 20) estime qu'en l'absence de licence nominative, il faudrait un outil pour que le personnel de direction puisse valoriser ses compétences de professionnel du spectacle auprès des élus.

Céline Raluy (DRAC) explique que le souhait de faire porter la licence par la structure a été fait pour fluidifier et ne pas faire porter la charge par une personne physique.

Bertrand FURIC (Jazz(s)RA) propose que soit vérifié le contenu des formations. Notamment pour les remettre à niveau si nécessaire concernant la gestion des salariés, la gestion des niveaux sonores. Il faut rappeler en permanence que le secteur est un secteur professionnels qui nécessite des compétences. Il se dit par ailleurs inquiet quant à la manière dont France Compétences traite le secteur, ce n'est pas un secteur de loisirs mais un secteur professionnel. Il faut réaffirmer à tous les étages que ce sont des professionnels.

Céline Raluy (DRAC) répond que pour les formations concernant la licence 1, il existe un cahier des charges des formations, élaboré par le CPNEF-SV. Le document sera transmis au groupe.

Emmanuel CHOW CHINE (AFDAS) demande qui est habilité pour ces formations.

Céline Raluy (DRAC) explique que c'est également la CPNEF-SV qui habilite les organismes de formations. Tout est indiqué sur leur site. Une dizaine de formations sont habilitées en France.

Christophe JAILLET (SFA CGT) demande quels sont les recours concernant le travail amateur. Le Ministère de la culture doit opérer un contrôle. Il y a peu de retours du ministère sur le travail amateur.

Céline Raluy (DRAC) répond que la DGCA dispose d'un service dédié, mais qu'elle reçoit peu de retours de leur part.

Anne CARRIER (FEVIS / Profedim) explique concernant les amateurs qu'il y a une obligation de déclaration des amateurs, les amateurs n'ont pas le droit de faire plus d'un certain nombre de concerts par mois. C'est désormais le parcours de l'amateur individuel qui est pris en compte.

Henri DALEM (Le Maillon / Groupe des 20) ajoute que, concernant le travail amateur, l'articulation avec l'EAC est difficile, notamment concernant les enfants âgés entre 15 et 18 ans. Il faudrait mettre en phase la pratique et la réglementation. Ce pourrait être un chantier à faire remonter à la DGCA.

S'en suit une discussion sur les continuités à donner à cette discussion sur les licences. Il est décidé :

*De vérifier les contenus des formations données dans le cadre de la licence et de proposer le cas échéant des modifications / ajouts

*De poursuivre les échanges autour des critères d'entrées dans les métiers artistiques et culturels

*Céline Raluy est conviée aux prochaines réunions du groupe qui pourront lui permettre d'observer les enjeux en cours

*La DRAC se propose pour faire remonter les problématiques. Pour les sujets plus politiques, le COREPS semble être le bon endroit.

Sur les signalements : une réunion ad-hoc en dehors du COREPS peut être envisagée.

Il y aura une vigilance à avoir sur la parité employeurs salariés, et sur le caractère représentatif des organisations y siégeant.

Pierre-Marie Bommier (SNAM CGT) constate que SYBIL est censé être obligatoire mais cela n'est pas respecté. Il faudrait également une meilleure articulation entre la licence et l'inspection du travail. Pourrait-on envisager de mettre en place des réunions de travail au niveau départemental ? Une sorte de cellule de lutte contre le travail illégal impliquant organisations, DREETS, DRAC et responsables de SIBIL.

Sophie Chermat (DREETS) explique que ce n'est possible au niveau départemental pour la DREETS qui est répartie sur 3 sites : Lyon, Clermont et Chambéry.

Céline Raluy (DRAC) dit pouvoir être présente régulièrement sur les réunions COREPS. Concernant les signalements, des outils et des manières de procéder sont encore à trouver (mails, réunions...)

Il est décidé que :

*Chaque organisation prend le temps de réfléchir à la pertinence de monter des réunions de signalement et précisera en janvier son intérêt pour y participer le cas échéant
*Marjorie produira un document synthétisant les remarques et préconisations des acteurs présents sur le groupe concernant la licence. Ce document pourra être validé collectivement en janvier.

Point sur les documents d'information existants permettant de lutter contre le travail illégal et échange autour de la nécessité ou non de créer un nouveau document (charte, document d'information, etc.)

Sophie Chermat (DREETS) revient sur les demandes de la dernière réunion qui tournaient autour des sujets suivants :

- Le travail des amateurs
- La question de la responsabilité des donneurs d'ordre et de la chaîne des donneurs d'ordre
- La question de la micro entreprise
- Le respect des obligations fondamentales

Elle fait également le point sur les publications existantes ou à créer :

- Existence d'un Vadémécum réglementaire sur le Spectacle Vivant
- Fiche sur la microentreprise
- Fiche sur le bénévolat
- Fiche sur les donneurs d'ordre.

Toutes ces publications doivent être remises à jour.

Sophie Chermat (DREETS) et **Céline Raluy (DRAC)** s'entendent sur un RDV pour remettre à jour le Vadémécum. Pour les autres fiches, Sophie Chermat (DREETS) regarde si elles sont adaptées au spectacle vivant et les remettra à jour si besoin.

Sur ces fiches, le groupe appelle à être vigilant au(x) public(s) concerné(s) : employeurs, collectivités, futurs salariés.... Il faudra voir si une adaptation de la rédaction aux publics est nécessaire.

Un premier retour sera fait par la DREETS lors de la réunion de février sur le contenu, le ciblage et la diffusion. Une publication est prévue pour fin mars.

Organisation d'une réunion avec le Guso et Pôle Emploi Services

Sabine Danquigny (Pôle Emploi Scènes et images) explique avoir contacté le service des fraudes de Pôle Emploi, mais il lui faut préciser quelles sont les attentes de la réunion. Concernant le GUSO, celui est d'accord pour intervenir mais souhaite également des précisions sur les attendus de son intervention.

Bertrand Furic (Jazz(s)RA) considère que les faire venir sur la même réunion est intéressant. Il faudrait prévoir pour cette réunion un mixte visio et présentiel. Ce point est validé.

Les membres du COREPS souhaitent que le Guso comme Pôle Emploi services puissent expliquer leur fonctionnement, leurs leviers d'action. Concernant PE Services, il serait intéressant de savoir

comment arrivent les situations de fraudes, comment elles sont traitées ? Ces discussions pourraient alimenter des futures ressources.

La réunion est prévue en janvier. Marjorie enverra un document récapitulatif des attentes du groupe pour que Guso et Pôle Emploi services puissent se préparer.

Point sur les VHSS

Danaé HOGREL (SUD) revient sur la « mise à jour » de la CCNEAC concernant la lutte contre les VHSS. Elle souhaiterait s'emparer de cette question. Il existe une révision à un an de cet accord. La dernière réunion de la CPPNI a fait des retours sur la difficulté à mettre en place cet accord. Il serait intéressant d'avoir des retours des différentes organisations composant le COREPS. Il faudrait travailler à partir de février sur cette question pour débayer les questions. Puis y travailler entre le 2^e et 3^e trimestre.

Un temps sera prévu sur la réunion de février pour : débayer le sujet, lister les difficultés de l'application de cet accord (salariés et employeurs), faire-part des différents questionnements : (notamment autour de la sanction : condamnation pénale, sanction en entreprise...)

Point de calendrier sur les réunions qui suivront

18 janvier : Service des fraudes de Pôle Emploi et GUSO

22 février : échange autour de la remise à jour du vadémécum et des fiches de la DREETS.

Derniers points d'informations

- L'Agence AURA SV prévoit l'organisation d'un Groupe de Travail administrateurs : il s'agira d'un atelier d'une journée autour de l'application des CCN dans le Spectacle Vivant (en partenariat avec Emmanuel Seguin de la DREETS). Cet atelier permettra de faire remonter des questionnements au COREPS. Il est prévu à l'automne.
- Table ronde des BIS de Nantes autour du fonctionnement des COREPS : le 11/01/23 à 14h.
- Fonds FACT-ANACT : questionnement de l'agence autour d'un AMI ANACT -ARACT autour du travail et de l'éco-responsabilité. Le COREPS souhaite-t-il proposer des idées d'ateliers, de rencontres, de thématiques... ?
ex. comment on accompagne l'évolution des métiers dans un contexte de politique éco-responsable ?
- Samedi 17/12/22 à midi : manifestation dans les gares pour le transport des instruments volumineux. > Voir le Communiqué de Presse de la SNAM CGT.
- Communiqué de Presse des grandes fédérations (SMA, CGT, Zone Franche...) sur les JO et annulations des manifestations culturelles.

- Suggestions de thèmes à venir pour les prochaines réunions : gestion de la fin de carrière des interprètes et techniciens, prévention des risques... une réunion pourrait organisée avec Thalie Santé.