

Rapport remis à

**- M. Renaud Donnedieu de Vabres,
Ministre de la Culture et de la Communication,**

**- M. Gérard Larcher,
Ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à
l'Insertion professionnelle des jeunes.**

**Analyses et propositions des partenaires sociaux du secteur
sur l'emploi dans le spectacle, présentées et mises en forme
par Jean Paul Guillot**

20 octobre 2005

Sommaire

INTRODUCTION	3
1 STRUCTURER L'EMPLOI ET SON FINANCEMENT	5
1.1 Rappel de quelques éléments clé	5
1.2 Les objectifs partagés des partenaires sociaux du secteur	6
1.3 Les engagements des partenaires sociaux du secteur	11
1.3.1 Les conventions collectives	11
1.3.2 La négociation des politiques d'emploi et de formation dans le secteur	13
1.3.3 L'organisation du travail	13
1.3.4 Le numéro d'objet	14
1.4 Les attentes des partenaires sociaux du secteur vis-à-vis des pouvoirs publics	14
1.4.1 Financement et politique culturelle	14
1.4.2 Régulation sociale	16
2 REEXAMINER L'ASSURANCE CHOMAGE DES ARTISTES ET TECHNICIENS INTERMITTENTS DANS CE NOUVEAU CONTEXTE	17
2.1 Les objectifs partagés par les partenaires sociaux du secteur	17
2.2 Les phénomènes mis en évidence	18
2.3 Le Protocole 2003 et le Fond Transitoire	21
2.3.1 Le protocole de 2003	21
2.3.1 Le Fond Transitoire	23
2.4 Les principaux leviers d'un protocole vertueux	23
3 AMELIORER L'ORGANISATION, LA PROTECTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE	28
3.1 Les efforts dans le secteur	28
3.1.1 Simplification des procédures entre les différents organismes sociaux du spectacle :	28
3.1.2 Extension de la couverture sociale (retraite, prévoyance, santé)	29
3.1.3 Création d'un fond spécifique pour la prise en charge des accidents de carrière	30
3.2 Les attentes des partenaires sociaux vis-à-vis des pouvoirs publics	31
3.2.1 Soutien aux efforts d'organisation professionnelle	31
3.2.2 Accompagnement des efforts de reconversion	32
3.2.3 Abondement au fond spécifique	33
CONCLUSION	34

Introduction

Invités le 16 juin dernier au Ministère de la culture et de la communication par Monsieur Renaud Donnedieu de Vabres Ministre de la culture et de la communication et Monsieur Gérard Larcher, Ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes, en présence de Monsieur Jacques Valade, Président de la commission des Affaires culturelles du Sénat et de Monsieur Dubernard, Président de la commission des affaires familiales, culturelles et sociales de l'Assemblée Nationale, les responsables des Confédérations syndicales et patronales, ont unanimement :

- manifesté leur attachement à l'existence d'un régime spécifique au sein de l'assurance-chômage interprofessionnelle pour les artistes et techniciens du spectacle,
- souhaité que le secteur s'organise pour réduire la précarité des emplois et des structures,
- considéré que l'UNEDIC n'avait pas à assumer le financement de la politique culturelle du pays.

Dans le respect des compétences des confédérations pour fixer les dispositions des annexes VIII et X, vous m'avez demandé – pour éclairer et nourrir la négociation qui se tiendra au niveau interprofessionnel - d'aider les partenaires sociaux du secteur à étudier et chiffrer des hypothèses de travail pour l'élaboration d'un protocole qui assure les cohérences nécessaires entre la politique d'emploi dans le secteur et les règles d'assurance chômage qui doivent concourir aux mêmes objectifs de professionnalisation, de lutte contre la précarité, de meilleure structuration de l'activité dans le secteur, en tenant compte, bien évidemment, des contraintes financières de l'UNEDIC.

J'ai été très sensible à la confiance que vous m'avez témoignée en me confiant cette nouvelle mission.

Tous mes interlocuteurs m'ont reçu de manière très ouverte. Je tiens à les en remercier ici et à souligner leur implication dans la recherche de solutions pérennes.

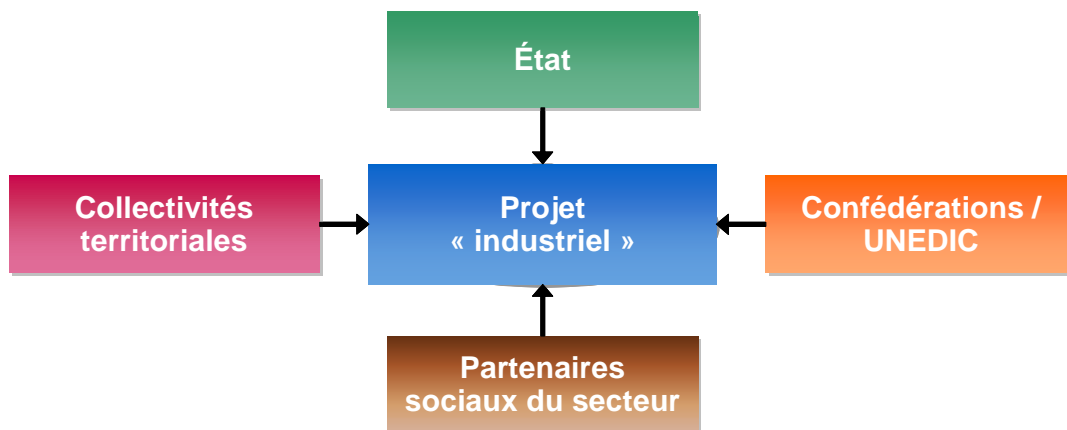
J'ai senti dans l'ensemble de mes contacts une vraie volonté d'aboutir, en cohérence avec la politique de l'emploi que Monsieur Donnedieu de Vabres a présentée à l'Assemblée nationale, au Sénat, et lors du CNPS du 17 décembre dernier, ainsi qu'avec les points d'accord constatés le 16 juin.

Avant que ne s'ouvrent les négociations sur la nouvelle convention UNEDIC, je rends donc compte, comme prévu, des résultats de mes échanges et travaux de cet été.

Les partenaires sociaux du secteur se sont montrés **très attachés à la nécessaire articulation entre trois aspects, qu'ils considèrent comme indissolublement liés et indispensables** pour parvenir à un système pérenne de financement de l'emploi dans le secteur et du système d'assurance-chômage spécifique au sein de la solidarité interprofessionnelle :

1. **Structurer l'emploi** des artistes et techniciens du spectacle vivant et enregistré, **et son financement**
2. **Réexaminer l'assurance chômage** des intermittents dans ce nouveau contexte
3. **Améliorer l'organisation**, la protection sociale et professionnelle dans le secteur

Ils considèrent que cela nécessite la mobilisation coordonnée et durable de quatre familles d'acteurs :



Source : Mission JP Guillot 2004

chaque acteur devant se concentrer sur son rôle légitime.

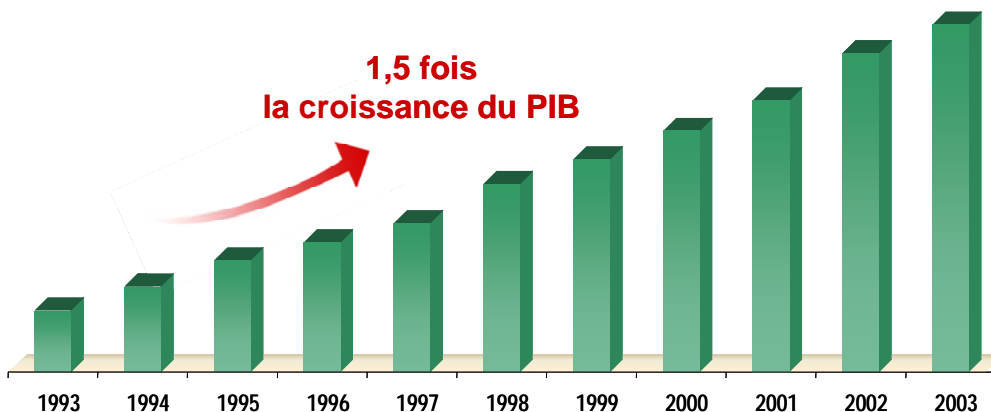
1 Structurer l'emploi et son financement

1.1 Rappel de quelques éléments clé

Le rapport de novembre 2004 « Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel » a permis à l'ensemble des parties prenantes de prendre en compte l'importance économique et sociale de ce secteur :

- il est devenu un vrai secteur économique qui pèse environ vingt milliards d'euros, et occupe environ 300 000 personnes comme l'industrie automobile (constructeurs et équipementiers).
- au-delà de ses effets indirects sur d'autres secteurs d'activité, liés au fait qu'il nourrit la demande pour toute une série d'activités en amont, le secteur est également source d'effets d'externalités importantes : attractivité des territoires, lien social... qui vont au-delà de ce que l'on trouve dans d'autres secteurs. Il a bien entendu ses propres spécificités ;
- il recouvre un ensemble de métiers, situations, types de structure... extrêmement variés ;
- il touche massivement les Français qui passent chaque année 63 milliards d'heures à regarder la télévision, un film, un spectacle... (alors qu'ils passent 34 milliards d'heures au travail) ;
- au-delà de la redevance acquittée par les ménages (près de 10 % des ressources du secteur), les financements apportés par les Pouvoirs Publics (État et collectivités territoriales) représentent environ 15 % des ressources du secteur, lesquelles connaissent une progression globale supérieure au PIB :

Ressources de l'audiovisuel*, du spectacle vivant, du cinéma et de l'industrie phonographique, en M€ courants



* Audiovisuel : TV + Radio

Source : Mission JP Guillot

En amont de toute politique de l'emploi, il est nécessaire que les acteurs s'attachent à :

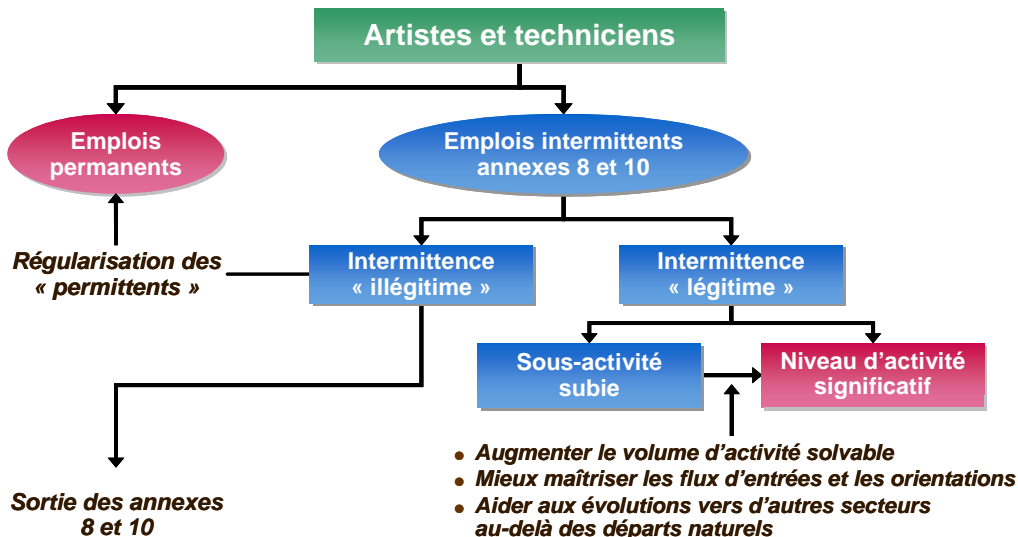
- soutenir la créativité ;
- développer les efforts de diffusion ;
- maintenir l'intérêt des citoyens, des élus et des clients étrangers, dont dépendent les financements (publics ou privés),

pour maintenir une progression régulière de l'activité.

1.2 Les objectifs partagés des partenaires sociaux du secteur

Les partenaires sociaux du secteur partagent largement les objectifs suivants :

- **gérer l'emploi** dans le secteur, en s'inspirant du schéma d'orientation des professionnels issu des travaux du groupe de suivi de 2004 ;

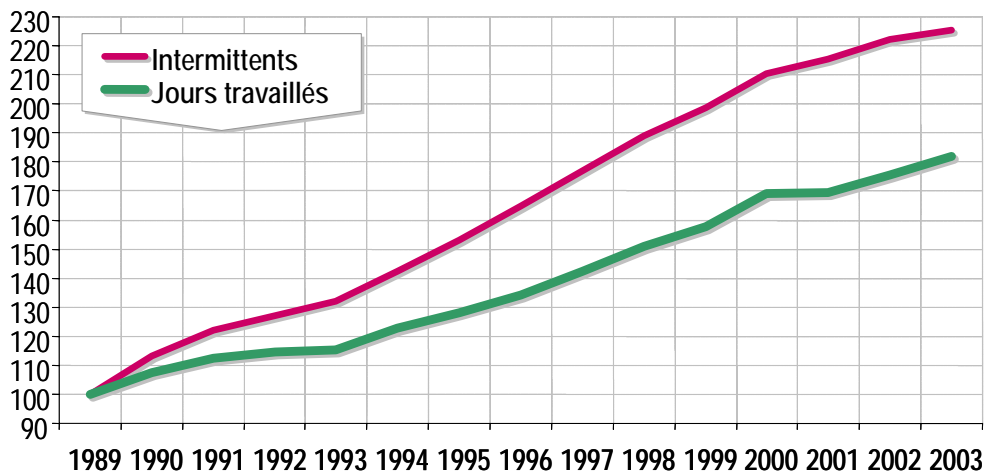


- **conserver la coexistence** de professionnels permanents et intermittents, dans des proportions qui varient selon les secteurs d'activité ;
- **clarifier les situations légitimes** de recours aux contrats à durée déterminée d'usage ;
- **augmenter** notablement la **durée moyenne** des contrats et du temps de travail effectif et déclaré de chaque intermittent ;
- **maintenir un renouvellement** des professionnels, à un rythme cohérent avec l'évolution du niveau d'activité du secteur ; le nombre d'entrées constaté depuis quelques années atteste d'une croissance non maîtrisée, incompatible avec une professionnalisation réelle ;
- faire en sorte que chacun exerce pleinement ses **responsabilités** légitimes, et seulement celles-ci ; ils reconnaissent la nécessité de distinguer clairement ce qui relève respectivement de la responsabilité :
 - des partenaires sociaux du secteur dans l'élaboration et le respect des conventions collectives, dans la gestion anticipée de l'emploi et des compétences et dans la mise en œuvre de mesures de solidarité professionnelle ;
 - de chaque employeur et de chaque salarié dans leurs relations contractuelles ;
 - de l'État et des divers niveaux de collectivités territoriales en matière de politique culturelle et de mise en cohérence des moyens associés ;
 - des donneurs d'ordre, en matière de respect des normes sociales ;
 - de l'État et des collectivités territoriales en matière de solidarité, au plus près des besoins des artistes et techniciens ;
 - des Confédérations syndicales et patronales en matière d'assurance chômage, qui doit pouvoir revenir dans les meilleurs délais à son rôle spécifique.

La gestion de l'emploi doit prendre en compte les évolutions constatées sur plusieurs points :

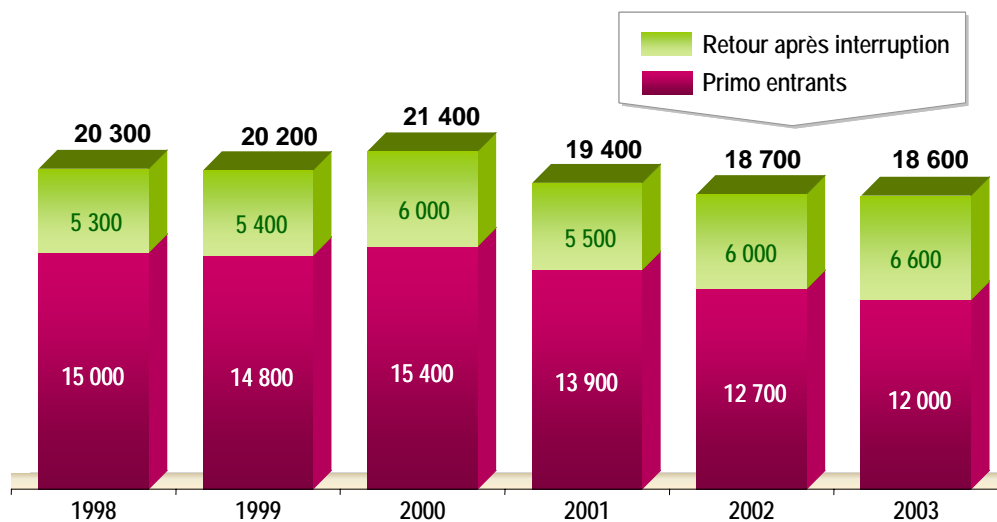
▪ **Le nombre d'intermittents a évolué plus vite que le nombre de jours de travail offerts**

Indice 100 = 1989



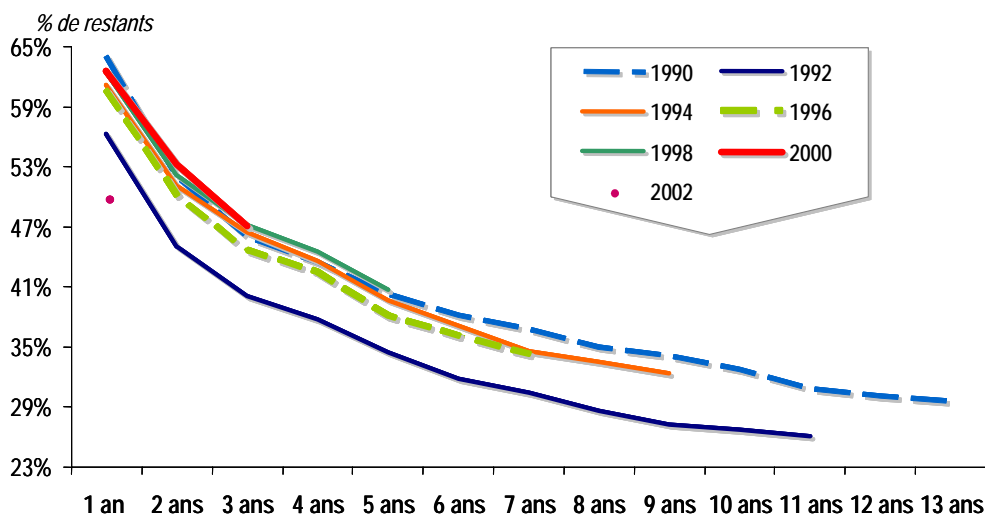
Source : Mission JP Guillot – Exploitation données Caisse des Congés Spectacles

▪ **Environ 2/3 des entrants dans l'intermittence sont des primo entrants**



Source : Mission JP Guillot – Exploitation données Caisse des Congés Spectacles

▪ **Les sorties sont importantes au cours des premières années**

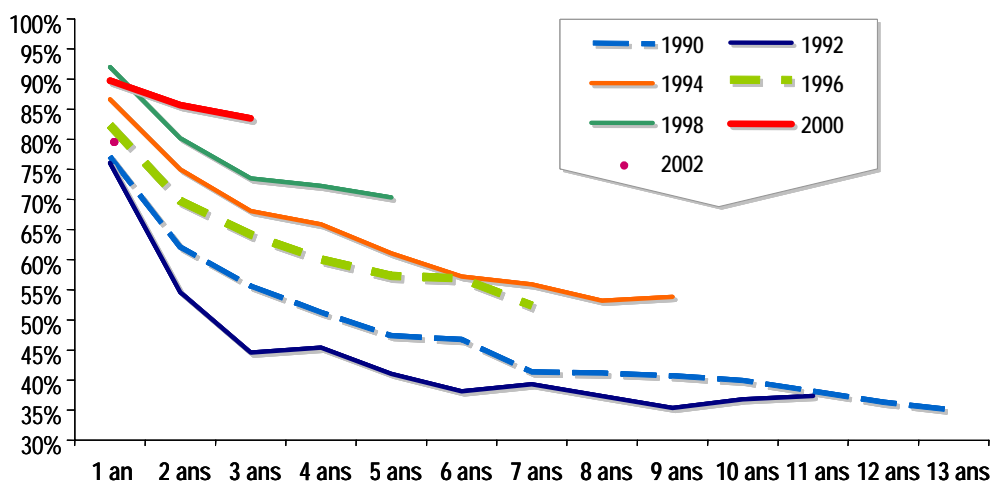


Source : Mission JP Guillot – Exploitation données Caisse des Congés Spectacles

Le graphique ci-dessus porte sur l'analyse des niveaux d'érosion annuelle des entrants. L'érosion la plus forte des effectifs s'effectue la première année : entre 36% et 51% des entrants quittent le secteur dès la première année. L'érosion est nettement plus faible la seconde année (entre 9% et 12 %) ensuite le rythme d'érosion des effectifs est faible et régulier, situé dans une fourchette comprise entre 2% et 6%.

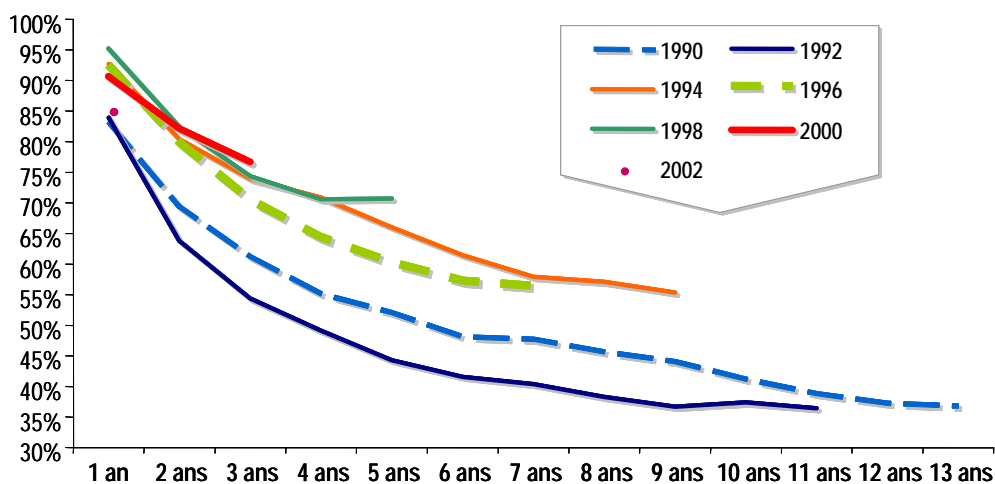
Les premières années d'insertion apparaissent comme des années probatoires, au cours desquelles se fait l'essentiel de la sélection entre ceux qui vont se maintenir sur le secteur et ceux qui n'y feront qu'une courte incursion. Les raisons de la brièveté de certains passages sont multiples, soit que les entrants ne trouvent pas ce qu'ils cherchaient, soit que la première expérience professionnelle n'ait pas permis de nouer suffisamment de contacts professionnels. De plus, comme le montrent les graphiques ci-dessous, les professionnels qui travaillent beaucoup la première année se maintiennent plus longtemps dans le secteur, même s'il y a une érosion continue qui s'avère être de plus en plus lente. Pendant le même temps, la sortie de ceux qui n'accèdent pas à un volume de travail minimum est beaucoup plus rapide.

Les artistes ayant travaillé plus de 42 cachets lors de la première année dans la profession



Source : Mission JP Guillot – Exploitation données Caisse des Congés Spectacles

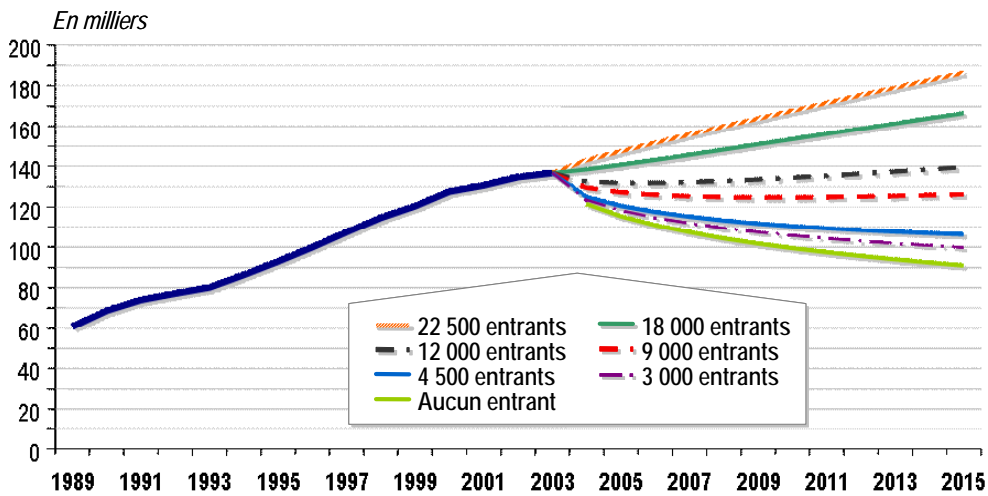
Les techniciens ayant travaillé plus de 63 jours lors de la première année dans la profession



Source : Mission JP Guillot – Exploitation données Caisse des Congés Spectacles

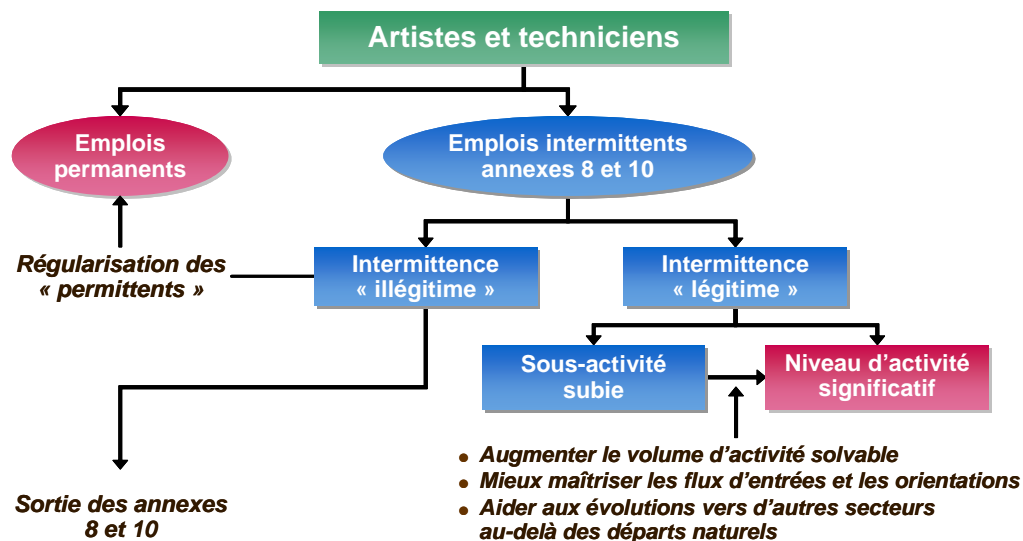
L'évolution du nombre d'intermittents à horizon 2015 peut prendre différentes tendances

...



Source : Mission JP Guillot - Exploitation données Caisse des Congés Spectacles pour les années 1989 à 2003

... selon la politique l'organisation de l'activité et de l'emploi :



Source : Schéma d'orientation du Groupe de suivi - Mission JP Guillot 2004

Pour faciliter le travail des acteurs, le BIPE a mis en place deux modèles : l'un qui articule l'emploi et l'activité, l'autre qui permet de réaliser des projections d'emplois en fonction de différentes hypothèses d'entrées et de sorties dans le secteur.

Ces modèles permettent de construire des scénarios d'évolution de l'emploi lié aux activités culturelles, de manière à pouvoir simuler et quantifier l'impact de différentes hypothèses et de variantes caractérisant les évolutions futures possibles. Ainsi, à l'horizon 2010, dans l'hypothèse d'une hausse du volume d'activité du secteur de 2% par an et du nombre d'heures travaillées en moyenne par un artiste d'environ 20 heures par an, avec un taux de sorties inchangé, le nombre d'artistes intermittents se stabiliserait avec un flux d'entrée annuel de 7 500.

1.3 Les engagements des partenaires sociaux du secteur

Les partenaires sociaux du secteur s'engagent dans une politique active de structuration de l'emploi dans le spectacle. Ils se mobilisent en travaillant sur plusieurs axes.

1.3.1 Les conventions collectives

Après avoir constaté la lenteur des démarches effectuées à ce jour, l'éparpillement des efforts (plusieurs demandes récentes de commissions mixtes paritaires pour des très petits secteurs en termes d'emplois concernés) et l'existence de plusieurs querelles qui retardent les négociations, les partenaires sociaux du secteur ont rencontré le Directeur des relations du travail et sont prêts, avec le concours de l'Etat :

- à mettre en œuvre un programme d'élaboration de **huit conventions collectives**, au lieu de la vingtaine en cours
- **qui couvrent l'ensemble du champ :**
 - spectacle vivant subventionné
 - spectacle vivant privé
 - production audiovisuelle
 - production cinématographique
 - entreprises de prestations techniques (pour lesquelles le recours aux CDD d'usage et à l'intermittence devrait être l'exception)
 - édition phonographique
 - personnels non permanents des radios
 - personnels non permanents de la télédiffusion
- **qui traitent, au-delà des seuls minima sociaux, les points critiques pour la définition du périmètre de l'intermittence et de la politique de l'emploi :**
 - les conditions de recours aux contrats à durée déterminée d'usage, ce qui facilitera pour l'UNEDIC la définition du périmètre légitime du recours aux annexes VIII et X

Les employeurs du secteur ont entamé des travaux consistant à identifier séparément les conditions de recours aux contrats à durée déterminée qu'il souhaitent pour l'essentiel conserver en l'état et les conditions de recours aux annexes pour lesquelles ils sont prêts à faire des propositions à l'UNEDIC, ces propositions allant clairement dans le sens de la limitation fondée sur la proximité des métiers avec une pratique artistique indiscutable fondée sur l'objet (cf. § 1.3.4). Ils ont appelé cette approche la « dissociation » et ont engagé des discussions sur ce thème avec les fédérations syndicales du secteur.
 - les modalités de transformation des CDD d'usage en CDI, lorsque la situation le justifie et le permet. Il s'agit de construire un référentiel collectif sur les conditions dans lesquelles le recours ou le passage au CDI est à privilégier ; il s'agit également d'examiner la possibilité de préciser dans les conventions collectives les conditions d'une cause réelle et sérieuse de rupture d'un CDI en cas d'interruption de l'objet (spectacle, émission récurrente), ou de toute autre formule conventionnelle juridiquement inattaquable permettant de favoriser l'allongement de la durée des contrats dans le cadre d'une coexistence négociée de contrats à durée déterminée (d'usage ou de droit commun) et de contrats à durée indéterminée.
 - la mise au point d'un système de rémunération qui incite les employeurs à allonger la durée des contrats

- la prise en compte de l'ensemble des temps effectifs de travail, à articuler avec l'UNEDIC pour la prise en compte des droits (affiliation et calcul de l'indemnité) au titre de l'assurance chômage
- le financement des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales
- et dont l'**application** devra être suivie de façon stricte pour éviter :
 - la pression actuellement ressentie par les salariés pour renoncer à l'application des minimas ;
 - la distorsion de concurrence entre les employeurs du secteur ;
 - le maintien des situations actuelles les plus choquantes qui aboutissent à ce que 6% des indemnisés déclarent une rémunération inférieure au Smic horaire.

Environ 5 800 intermittents ont un salaire horaire inférieur au SMIC horaire en 2003, dont 30% travaillent plus de 750 heures

Salaire annuel	507-520 heures	521-550 heures	551-600 heures	601-650 heures	651-700 heures	701-750 heures	751-800 heures	801-1000 heures	plus de 1000 heures	Total
moins de 4 155 €	1 388	1 007	711	286	240	222	151	403	440	4 849
4 155 à 5 540 €				23	57	78	63	149	127	497
5 540 à 6 926 €								67	116	183
6 926 à 8 311 €									114	114
8 311 à 20 777									120	120
Ensemble	1 388	1 007	711	309	297	300	214	620	917	5 763

Source : Mission JP Gullot – Exploitation données UNEDIC

Ce travail sur les conventions collectives devra être complété par les démarches nécessaires pour encadrer les conditions de travail des artistes et techniciens dans le « hors secteur » : hôtels – cafés – restaurants, parcs de loisirs ... Les dirigeants de la CGPME nous ont proposé d'organiser prochainement une rencontre avec les responsables du secteur hôtels-café-restaurants pour examiner ce point. Ce secteur fait effectivement assez largement appel, mais le plus souvent sous forme occasionnelle, à des artistes ou techniciens.

Pour rendre ces efforts irréversibles, j'avais proposé cet été que les Pouvoirs Publics annoncent clairement aux partenaires sociaux qu'ils retireront fin 2006 les spectacles, l'audiovisuel, la production cinématographique et l'édition phonographique du champ de l'article D 121-2 du Code du Travail, ne laissant le recours aux CDD d'usage qu'aux seuls employeurs relevant d'une convention collective étendue qui le prévoit.

Monsieur Gérard Larcher a confirmé le 29 septembre qu'il était prêt à aider les partenaires sociaux à franchir un nouveau cap dans le chantier de restructuration des conventions collectives pour garantir une couverture à la fois claire et complète du secteur et donner un contenu structurant aux conventions collectives. Il a annoncé que cette opération d'ampleur devrait être accomplie avant la fin de l'année 2006, date à laquelle « j'envisage de sortir du champ du décret permettant le recours au CDD d'usage les secteurs du spectacle, de

l'audiovisuel, de la production cinématographique et de l'édition phonographique. La règle du jeu est claire : seules des conventions collectives étendues permettront au-delà de cette date de recourir à de tels contrats. Car c'est avant tout aux partenaires sociaux qu'incombe la responsabilité d'en définir le périmètre » (intervention du 29 septembre 2005).

L'UNEDIC pourrait de son côté prévoir en parallèle que seuls les contrats (à durée déterminée, qu'ils soient d'usage ou de droit commun) effectués dans des entreprises relevant d'une convention collective étendue du secteur et pour des métiers et situations relevant des annexes VIII et X donneront accès à l'affiliation.

1.3.2 La négociation des politiques d'emploi et de formation dans le secteur

Les partenaires sociaux se sont montrés désireux :

- d'anticiper du mieux possible les évolutions des besoins, en termes quantitatifs comme en termes qualitatifs, pour l'ensemble des professions du secteur, et en amont de la nature des contrats (permanents, CDD d'usage, CDD, intérim...);
- de développer une politique de formation professionnelle de qualité pour les artistes et techniciens et favoriser la mise au point d'une VAE effective ;

Ils sont actifs dans les trois commissions nationales paritaires emploi - formation du secteur et contribuent aux travaux sur l'activité et l'emploi dans le secteur au plan national comme au plan régional. Ils peuvent s'appuyer sur la commission emploi du Conseil national des professions du spectacle animée par Monsieur Claude Seibel et qui s'attache à articuler les travaux sur l'activité et sur l'emploi dans le secteur. Les efforts intéressants conduits à ce jour doivent être poursuivis assidûment pour mieux maîtriser les liens entre l'activité (et ses divers modes de financement) et les emplois (métiers, statuts, lieux d'exercice,...), comprendre comment évolue la démographie des professionnels et celle des structures dans lesquelles ils travaillent.

Ils sont prêts à participer à un travail approfondi sur l'offre de formations initiales aux métiers du secteur : les employeurs constatent une pléthore de formations qui cherchent logiquement pour leurs étudiants des stages d'application puis des embauches pour un nombre bien plus élevé qu'ils n'ont de postes à pourvoir ; les syndicats de salariés s'inquiètent de ce surnombre qui tire les rémunérations vers le bas. Même s'il ne faut pas sous-estimer le fait que nombre d'artistes et techniciens du secteur ne passent pas par ces formations initiales, les partenaires sociaux ont prévu d'intégrer la reconnaissance des formations qui leur paraissent les plus adaptées dans les conventions collectives, de manière à lutter contre l'inflation de formations ne pouvant assurer de débouchés à leurs étudiants.

Cela étant dit, il ne faut pas perdre de vue que ce sont les organisations syndicales d'employeurs et de salariés qui peuvent passer des accords de branche dans ce domaine (cf. l'accord interprofessionnel de 2003, suivi par la Loi de 2004). Il serait donc souhaitable qu'en dehors du support collectif que représentent les commissions paritaires ou la commission Seibel, elles disposent de moyens propres pour proposer des politiques à négocier.

1.3.3 L'organisation du travail

Les partenaires sociaux sont, pour la plupart, intéressés à engager – avec le soutien de l'ANACT et de ses réseaux (cf. 3) - des efforts d'organisation du travail, pour traduire les axes de la politique de l'emploi dans leurs pratiques professionnelles : programmation du travail, recours plus ou moins important à la polyvalence, mutualisation de moyens, articulation entre petites compagnies et lieux,....

Il est intéressant de noter que certaines structures qui ont récemment réfléchi (de manière spontanée ou sous la menace de contentieux) à leur organisation du travail ont réduit de manière

significative le recours à l'intermittence ou au fractionnement des contrats, tout en maîtrisant mieux leur masse salariale.

Il sera nécessaire que les donneurs d'ordre et leurs sous-traitants organisent, au sein des filières concernées, leurs relations afin de respecter strictement les textes légaux et conventionnels, chacun assumant les responsabilités qui lui incombent.

1.3.4 Le numéro d'objet

La FESAC propose de mettre en œuvre l'attribution, par l'UNEDIC, d'un numéro d'objet, préalable à tout recours aux CDD dans le secteur, à inscrire sur les contrats de travail des artistes et techniciens. Ces numéros, donnés « ab initio », permettront ultérieurement, en liaison avec le CNC et les sociétés d'auteurs par exemple, de vérifier la légitimité du bénéfice des annexes VIII et X pour les salariés concernés.

Cette proposition a été unanimement appréciée par les participants à la réunion du 29 septembre dernier; elle pourra être couplée avec les efforts de croisement des fichiers (UNEDIC, CCS, AFDAS, AUDIENS, ...), de codification du code d'activité de l'employeur comme de la fonction de l'artiste ou du technicien pour permettre à l'UNEDIC de valider la justification du recours aux annexes.

Elle nécessite un travail entre l'UNEDIC, la FESAC et les Fédérations de salariés du secteur pour :

- élaborer un schéma simple d'application, favorable à la traçabilité et aux contrôles a posteriori,
- veiller à ne pas faire peser sur les salariés une responsabilité qui relève des employeurs ,
- trouver des modalités appropriées pour le champ du GUSO.

1.4 Les attentes des partenaires sociaux du secteur vis-à-vis des pouvoirs publics

Les partenaires sociaux du secteur attendent de l'État et des Collectivités Territoriales qu'ils jouent pleinement leur rôle en matière de financement et de régulation de l'emploi dans le spectacle.

1.4.1 Financement et politique culturelle

Les partenaires sociaux souhaitent que l'État et les Collectivités Territoriales assument complètement leurs responsabilités en matière de financement de leur politique culturelle à travers leurs rôles de financeurs, employeurs ou clients¹.

L'effort engagé pour aboutir à des conventions collectives couvrant l'ensemble du champ doit s'accompagner d'une vigilance très ferme des services de l'État et des Collectivités Territoriales - dans leurs responsabilités d'employeurs, de donneurs d'ordre ou de financeurs - pour :

- **prendre très strictement en compte, dans l'attribution des subventions, le respect des normes sociales et des axes de la politique de l'emploi présentée le 17 décembre dernier** (cf. rapport Auclair) ; préalablement à toute décision de subvention, les services attributeurs devront s'être assuré du respect des bonnes pratiques d'emploi par le demandeur ;

¹ Plusieurs de mes interlocuteurs ont attiré mon attention sur le fait que les difficultés budgétaires conduisent les maîtres d'ouvrage à renoncer à faire jouer certains éléments du répertoire du fait qu'ils nécessitent un trop grand nombre de professionnels

- **respecter dans les contrats les termes des conventions collectives**, notamment en matière de rémunération et de prise en compte de la totalité des temps travaillés, sans se défaire sur l'UNEDIC d'une partie du coût de la main d'œuvre employée ou de la prestation achetée. Ils souhaitent que les responsabilités soient clairement établies et respectées dans la relation clients/employeurs/salariés et que des modalités de contractualisation de référence soient définies avec le Ministère de la culture et de la communication et les principales structures représentant les collectivités territoriales. Ils se félicitent de l'intérêt exprimé par plusieurs élus territoriaux et leurs fédérations sur ce sujet sensible ;
- **appliquer strictement et de manière uniforme les normes sociales dans l'attribution des licences d'entreprises du spectacle ;**
- **se faire rembourser les aides allouées et/ou retirer les licences en cas de non respect des normes sociales et des bonnes pratiques de l'emploi ;**
- **accorder une vigilance particulière à l'ensemble de la chaîne d'externalisation pour faire en sorte que la vulnérabilité ne soit pas reportée en cascade vers les sous-traitants.**

Les syndicats professionnels attendent des pouvoirs publics que ceux-ci tiennent compte, dans leurs décisions de financement, des efforts de rationalisation engagés par les entreprises du secteur. Ils demandent donc d'accorder la priorité des financements aux établissements ayant fait l'effort de se réorganiser.

Des analyses et propositions ont déjà évoqué le bénéfice du lien entre financement et pratiques favorisant les emplois de qualité :

- le rapport Kert (décembre 2004) préconise d'élaborer des contrats d'objectifs entre collectivités territoriales et structures subventionnées. Ce dispositif permettrait de bénéficier d'aides pérennes en contrepartie de la conformité à un certain nombre de critères sociaux qui resteraient à définir (exemples : contrats longue durée).
- En parallèle, il préconise de mieux lier les aides publiques à une plus large diffusion des œuvres, la rentabilité des fonds publics étant affectée par la faible couverture des coûts de production par la diffusion.
- les rapports Auclair (mars et octobre 2005) indiquent que le système d'attribution des subventions publiques favorise l'éparpillement des structures professionnelles. Selon lui, la révision des critères de répartition des crédits devrait avoir pour objectif de donner la priorité aux structures capables à la fois de proposer un projet artistique attractif et de s'appuyer sur un dispositif pertinent de gestion (compétences internes, mutualisation, sous-traitance).
 - le groupe de prospective Orfeo du Commissariat général du Plan (juin 2005) évoque la possibilité d'intégrer dans les critères de financement publics les pratiques et organisations de travail favorisant l'élargissement des compétences pour les travailleurs artistiques confirmés.

D'ores et déjà, Monsieur le Ministre de la culture et de la communication a intégré dans les mesures annoncées en faveur du spectacle vivant (musique, danse, musiques actuelles, théâtre) plusieurs des propositions qui figurent dans ces rapports. Ces mesures ont été présentées aux DRAC et à leurs conseillers sectoriels, de manière à ce que l'ensemble de l'administration du ministère de la culture et de la communication soit mobilisé sur ces orientations

1.4.2 Régulation sociale

Les partenaires sociaux souhaitent que l'État joue pleinement son rôle de régulateur en matière sociale :

- en menant à son terme le soutien de la DRT pour aider à l'aboutissement de conventions collectives, traitant les points structurants indiqués plus haut, couvrant tout le champ après extension et élargissement. Un dispositif de suivi de l'effectivité des mesures convenues devra être mis en place pour vérifier le respect des rémunérations et des temps de travail effectifs par les employeurs, mais aussi les donneurs d'ordre publics et privés ;
- en poursuivant une politique de prévention et de contrôles du respect des obligations légales et contractuelles des donneurs d'ordre, des entreprises et des salariés, en s'appuyant notamment, afin de résorber l'intermittence illégitime :
 - sur le croisement des fichiers enfin autorisé,
 - sur le soutien à la mise en œuvre d'une meilleure définition du champ d'application « légitime », en approfondissant avec les partenaires sociaux et l'UNEDIC les deux points suivants :
 - faire intervenir l'objet (cf. § 1.3.4)
 - dissocier recours au CDD d'usage et éligibilité au titre des annexes ; les conditions de recours légitime au CDD d'usage relèvent d'un décret ou d'un accord collectif étendu.
- en contrôlant le respect des obligations sociales sur l'ensemble de la chaîne de valeur c'est-à-dire du donneur d'ordre initial à l'ensemble des sous-traitants,
- en appliquant les sanctions prévues par les textes lorsque les irrégularités sont patentées ;
- en améliorant l'attribution et le renouvellement des licences, à travers un dispositif consolidé au niveau national et incluant des critères tels que l'analyse de la réalité des activités passées, la présence de personnel permanent ou au recours à des dispositifs favorables à la politique de l'emploi (mutualisation,...) ;
- en veillant à la carte nationale des formations initiales (les régions ont une compétence accrue désormais en la matière) pour les métiers du secteur. Il est indispensable notamment que l'Education Nationale coopère avec le ministère de la Culture et de la Communication pour fixer des volumes de formations aux métiers du spectacle à un niveau d'effectif compatible avec l'économie de ce secteur. Ce travail peut s'appuyer sur les travaux des CPNEF du secteur et de la commission Seibel;
- en contribuant à la clarification et au respect des situations respectives des salariés et des professions libérales, réellement indépendantes. Plusieurs de mes interlocuteurs ont relevé une tendance de certains donneurs d'ordre à privilégier les contrats de prestation à des embauches classiques.

2 Réexaminer l'assurance chômage des artistes et techniciens intermittents dans ce nouveau contexte

Les partenaires sociaux du secteur ont apprécié que les Confédérations aient confirmé, le 16 juin dernier, leur volonté de maintenir un régime spécifique d'assurance chômage des artistes et techniciens du spectacle sous contrats à durée déterminée au sein de la solidarité interprofessionnelle.

2.1 Les objectifs partagés par les partenaires sociaux du secteur

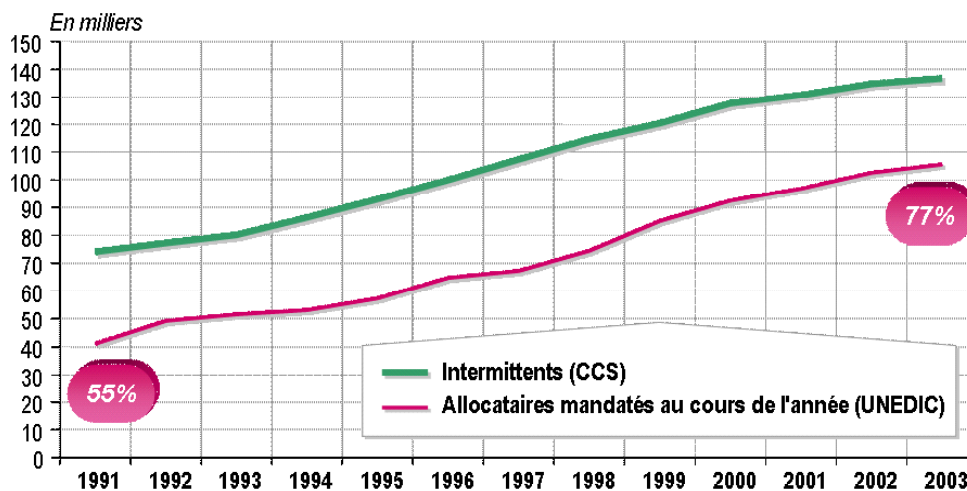
Les partenaires sociaux du secteur partagent largement les objectifs suivants :

- garantir aux artistes et techniciens sous contrats à durée déterminée – à travers l'UNEDIC – **un revenu de remplacement** pour les périodes de chômage et non un revenu de complément ;
- définir, dans ce nouveau cadre, un protocole qui soit **cohérent** avec la politique de l'emploi présentée plus haut, qui prenne en compte les **spécificités** du secteur, qui participe aux efforts d'incitation à l'allongement de la durée moyenne de travail effectué, rémunéré, déclaré par les artistes et techniciens ;
- garantir **l'équité**, c'est-à-dire l'égalité de traitement pour des professionnels ayant les mêmes situations en termes de salaire et de volume d'activité déclarés ;
- garantir aux ayants droit une prestation « **raisonnable** » ;
- parvenir à un protocole **ergonomique**, dont la lisibilité et la mise en œuvre soient les plus simples possibles, aussi bien pour les employeurs et les professionnels que pour les agents de l'UNEDIC ;
- s'assurer de **pratiques homogènes** sur l'ensemble du territoire, avec contrôle des procédures et des pratiques et application des sanctions prévues pour les situations irrégulières ou illégales.

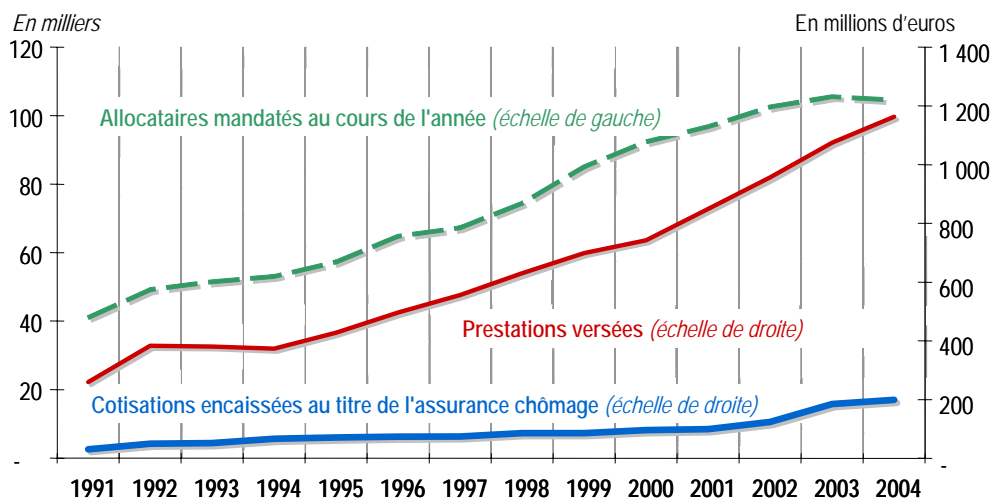
2.2 Les phénomènes mis en évidence

Le travail de l'été a permis de mettre en évidence un certain nombre de phénomènes dans le système existant :

- la part des artistes et techniciens intermittents indemnisés par l'UNEDIC a augmenté progressivement pour atteindre 77 % en 2003 :



- l'évolution respective des cotisations reçues et des indemnités versées par l'UNEDIC pour VIII et X a creusé un déficit croissant qui atteint 952 millions en 2004, compte tenu de la structure des cotisations et des dépenses ;

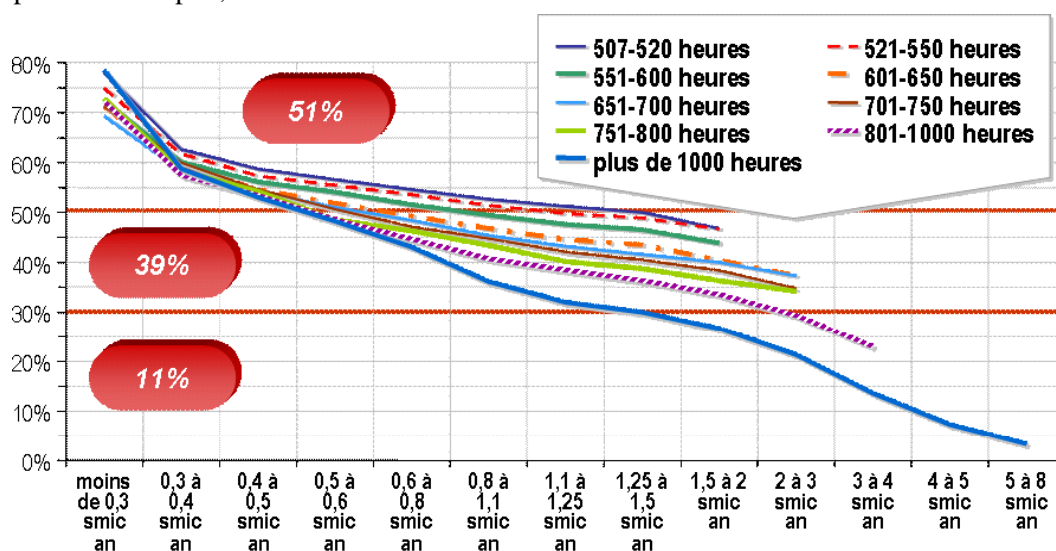


- Le travail des intermittents se concentre sur de faibles ou longues durées de travail annuel

Salaire annuel	507-520 h	521-550 h	551-600 h	601-650 h	651-700 h	701-750 h	751-800 h	801-1000 h	plus de 1000 h	Total
moins de 4 155 €	3,1	2,0	1,0	0,3	0,3	0,2	0,2	0,4	0,5	7,9
4 155 à 5 540 €	4,1	2,8	1,6	0,5	0,3	0,2	0,1	0,2	0,1	9,9
5 540 à 6 926 €	4,0	3,3	2,3	0,8	0,4	0,3	0,2	0,3	0,1	11,7
6 926 à 8 311 €	2,9	2,6	2,1	1,0	0,7	0,4	0,3	0,4	0,2	10,7
8 311 à 11 081 €	3,6	3,4	2,8	1,5	1,0	1,0	0,7	1,2	0,7	16,0
11 081 à 15 236 €	2,7	2,6	2,5	1,5	1,4	1,0	0,9	2,1	1,5	16,2
15 236 à 17 314 €	0,5	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,4	1,0	0,9	5,4
17 314 à 20 777 €	0,4	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	1,0	0,9	6,8
20 777 à 27 702 €	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5	0,5	0,6	2,1	2,7	7,6
27 702 à 41 554 €	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	1,0	3,2	5,4
41 554 à 55 405 €	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,3	1,0	1,5
55 405 à 69 256 €	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,4	0,5
69 256 à 110 810 €	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,3	0,4
110 810 à 138 512 €	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0
138 512 € et plus	-	0,0	-	-	-	0,0	-	0,0	0,0	0,0
Total	21,8	18,3	13,9	7,2	6,1	5,0	4,0	10,7	12,9	100,0

Source : Mission JP Guillot – Exploitation données UNEDIC 2003

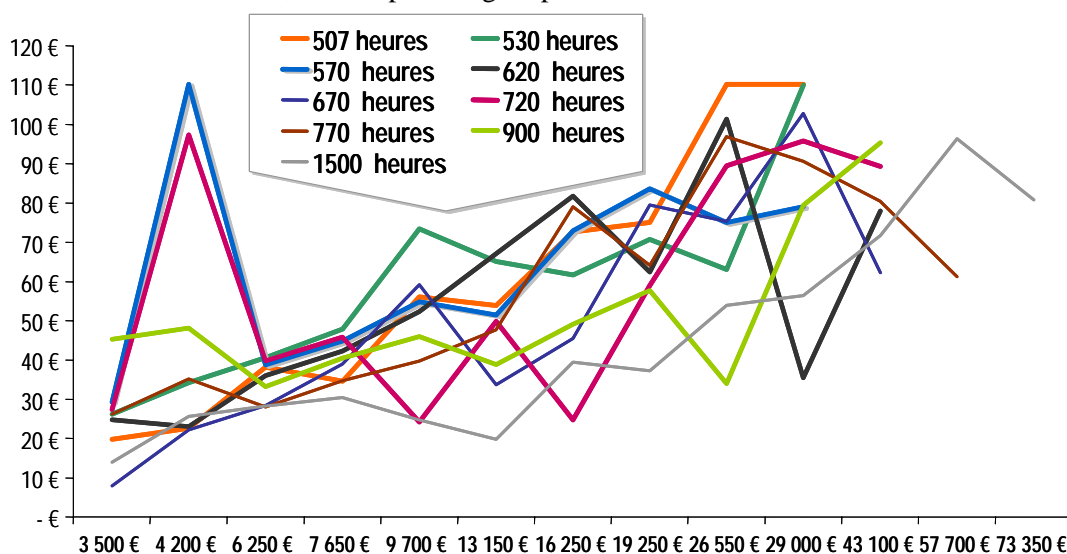
- le poids des indemnités dans les revenus des artistes et techniciens confirme que l'UNEDIC apporte un revenu de complément, compte tenu du niveau des variables prises en compte ;



Source : Mission JP Guillot – Exploitation données UNEDIC 2003

Ainsi, pour 51% des indemnifiés, le poids des indemnités dans leur revenu annuel est supérieur à 50% ; pour 31% d'entre eux, il est compris entre 30 et 50% et pour 11%, il est inférieur à 30%.

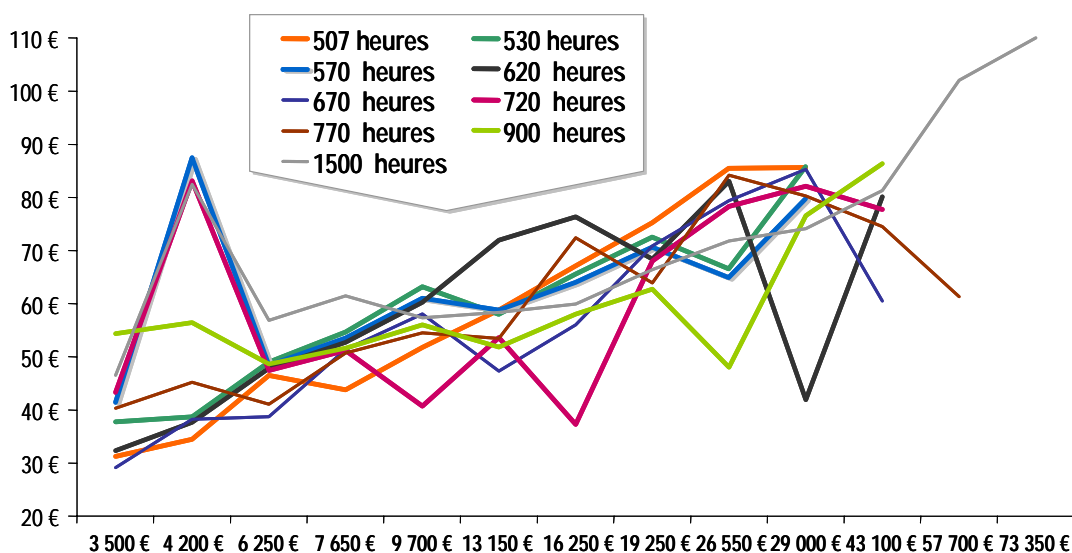
- l'indemnisation de deux professionnels aux caractéristiques très voisines peut être très sensiblement différente, et ce depuis longtemps ;



Source : Mission JP Guillot – Exploitation données UNEDIC 2003

Le graphique ci-dessus montre que l'allocation journalière, pour des intermittents ayant travaillé un même nombre d'heures d'affiliation, n'évolue pas de manière régulière avec le niveau de salaire. Ainsi, pour 670 heures, l'allocation journalière augmente jusqu'à 9 700 € de salaire, puis diminue entre 9 700 et 16 250 € et progresse par la suite avant de s'orienter à nouveau à la baisse.

- le protocole 2003 a atténué les écarts, sans pour autant renverser la tendance de fond ;



Source : Mission JP Guillot – Exploitation données UNEDIC 2003

Le travail de l'été a permis :

- de clarifier, avec l'ensemble des partenaires concernés, la nomenclature des éléments à prendre en compte pour un protocole

- de travailler – grâce à la coopération de la direction des études et statistiques de l'UNEDIC que je tiens à remercier ici – sur une base de données anonymisées des indemnisés au titre des annexes VIII et X, qui comporte un ensemble d'informations sur les personnes indemnisées, leur durée d'indemnisation et leurs allocations journalières...
- de réaliser des analyses et des simulations qui permettent d'estimer l'impact, sur un professionnel comme sur les comptes de l'UNEDIC
 - d'un changement de construction de la formule de calcul de l'allocation journalière,
 - du choix de l'un ou l'autre des paramètres du régime (carence congé, modification de la franchise ou de la durée d'indemnisation, une allocation minimale, définition d'un plafond salaire + indemnité...).
- de dialoguer avec ceux qui l'ont souhaité sur le chiffrage de leurs propositions appliquées à la population de référence ;
- d'analyser les données disponibles sur le Fonds Transitoire.

2.3 Le Protocole 2003 et le Fond Transitoire

Préambule :

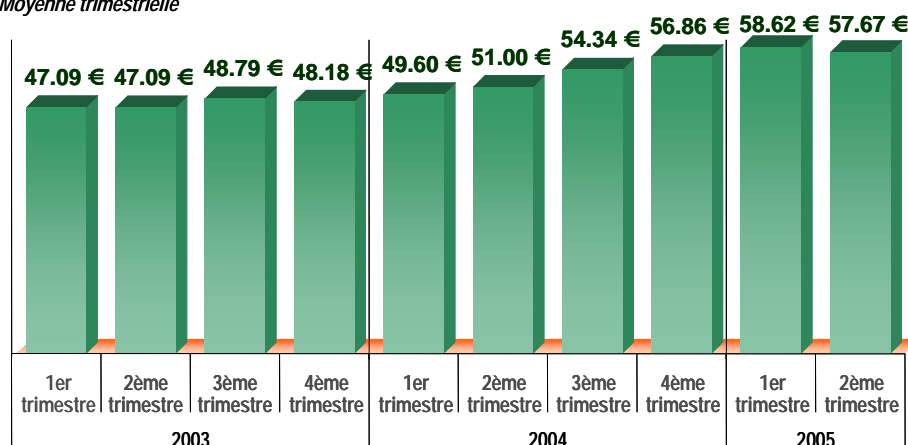
- par construction, un protocole ne fait sentir ses pleins effets qu'au bout de 2 ans,
- le protocole de 2003 a été mis en œuvre avec des mesures transitoires pour 2004, ce qui diffère d'autant certains de ses effets,
- les données 2005 disponibles à ce jour ne rendent compte que d'un semestre; elles fournissent quelques indications mais ne donnent pas le recul suffisant pour fonder des prévisions.

2.3.1 Le protocole de 2003

A ce jour quelques constats sont néanmoins possibles :

L'**allocation journalière moyenne** perçue par les professionnels indemnisés est en sensible augmentation, du fait de la suppression de la dégressivité dès l'année 2004 et de l'application du nouveau mode de calcul de l'allocation journalière depuis le 1^{er} janvier 2005.

Moyenne trimestrielle

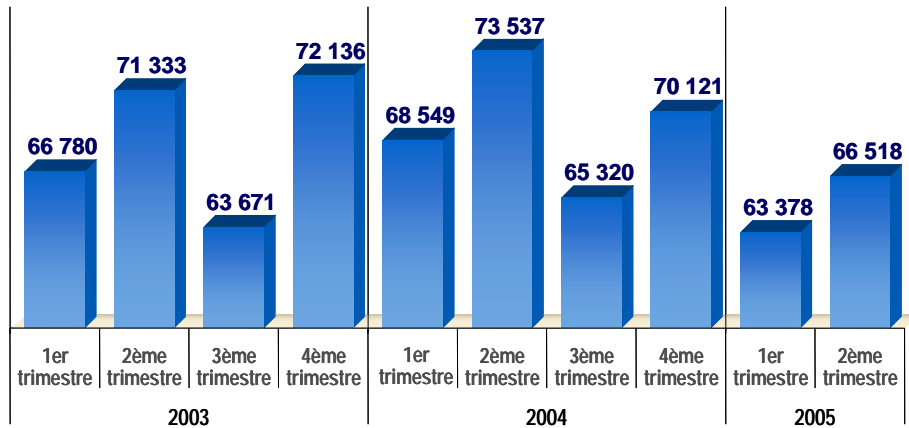


Source : Mission JP Guillot – UNEDIC

Par ailleurs la réduction de 30 jours de la franchise augmente d'autant le **nombre de jours indemnisés** dès l'entrée dans le régime par rapport à la situation antérieure.

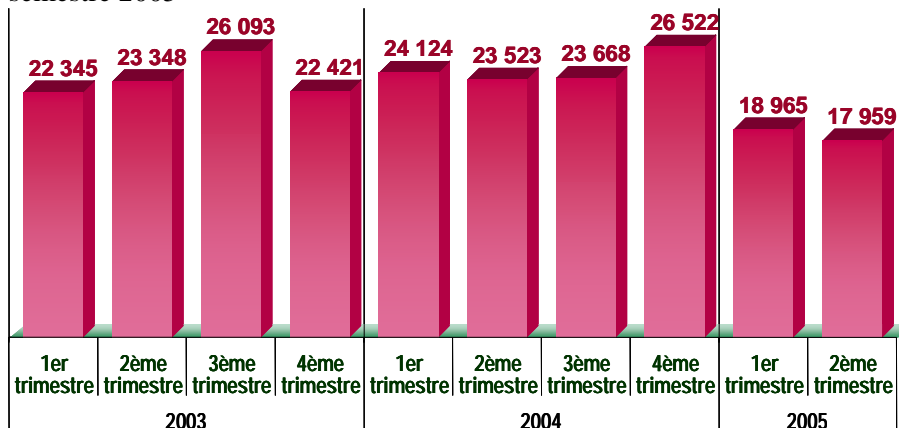
Le **nombre d'indemnisés** est plus faible que les années précédentes depuis le 4^o trimestre 2004 :

Moyenne trimestrielle



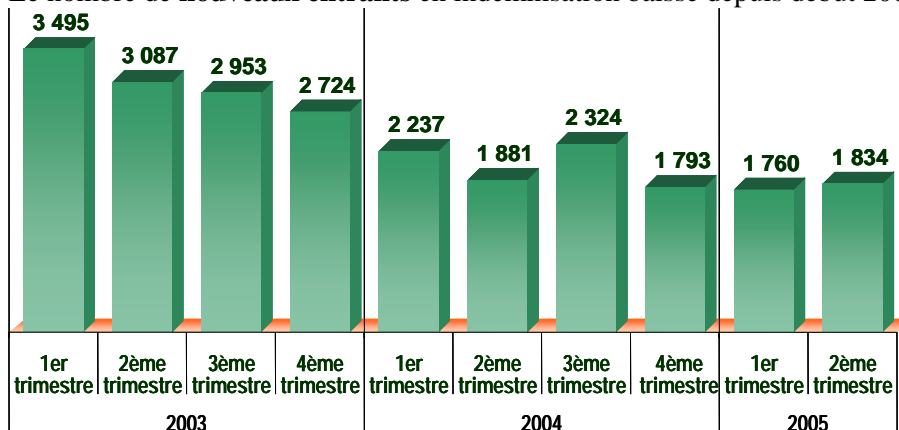
Source : Mission JP Guillot – UNEDIC

Après une croissance au 4^o trimestre 2004, les **entrées en indemnisation** sont en recul au 1er semestre 2005



Source : Mission JP Guillot – UNEDIC

Le nombre de **nouveaux entrants** en indemnisation baisse depuis début 2003



Source : Mission JP Guillot – UNEDIC

Le **déficit** 2005 sera fonction principalement de la combinaison entre le nombre d'intermittents indemnisés, le nombre de jours d'indemnisation et l'allocation journalière moyenne. Les chiffres actuels ne permettent pas une prévision incontestable.

2.3.1 Le Fond Transitoire

Le Fond Transitoire a pris le relais du Fond Spécifique Provisoire à partir du 1er janvier 2005. Décidé et financé par l'État, il est géré par les Assédic et mis en place dans l'attente d'un nouveau régime d'indemnisation de chômage des artistes et techniciens.

Ce fond fait bénéficier d'une ouverture de droits, avec effet au 1er janvier 2005, les artistes et les ouvriers ou techniciens du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant qui ont effectué 507 heures de travail dans les 12 mois précédents, au lieu des 10 (techniciens) ou 10,5 (artistes) prévus par l'accord du 26 juin 2003.

L'Allocation du Fond Transitoire est versée tant que la condition de travail de 507 heures dans les 304 jours (techniciens) ou 319 jours (artistes) pour bénéficier de l'allocation UNEDIC n'est pas remplie. L'allocation du Fonds Transitoire est versée dans la limite de 243 jours.

Les périodes de travail Les congés de maternité, les congés de maladie de 3 mois ou plus de date à date, les congés de maladie correspondant aux maladies longues et coûteuses quelle qu'en soit la durée, les heures de formation dispensées par les artistes et techniciens à hauteur d'un maximum de 120 heures effectuées dans les écoles, collèges et lycées publics et privés sous contrat, les universités, les établissements de formation professionnelle publics placés sous la tutelle de l'État ou des collectivités territoriales, les structures de droit privé bénéficiant d'un financement public (État ou collectivité territoriale), ou sous tutelle des chambres de commerce et d'industrie, ou habilitées par l'État à dispenser la formation conduisant à un diplôme national ou à un diplôme d'État d'enseignant, dans le domaine du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia, les établissements d'enseignement public de la musique, de la danse, de l'art dramatique (CNR, ENM, écoles municipales agréées), l'Institut national de l'audiovisuel (INA), sont prises en compte pour la recherche des 507 heures.

Depuis leurs mises en place, le Fond Spécifique Provisoire puis le Fond Transitoire ont pris en charge 9 000 personnes entre août 2004 et août 2005. Au 31 août 2005, le nombre de bénéficiaires est de 3 300 personnes.

Bénéficiaires du Fonds Spécifique Provisoire (2004) puis Transitoire (2005)

	Août 2004	Novembre 2004	Janvier 2005	Mars 2005	Mai 2005	Juillet 2005	Août 2005	Total Août 2004 à Juillet 2005
Premiers paiements suite à admission	275	235	365	295	1 163	1 471	1 812	8 983
Bénéficiaires en fin de mois	143	295	537	622	906	2 474	3 297	

Source : Mission JP Guillot – UNEDIC

2.4 Les principaux leviers d'un protocole vertueux

Beaucoup de mes interlocuteurs ont travaillé pour identifier les éléments susceptibles de rendre le protocole « vertueux » dans l'esprit de la politique pour l'emploi développée plus haut.

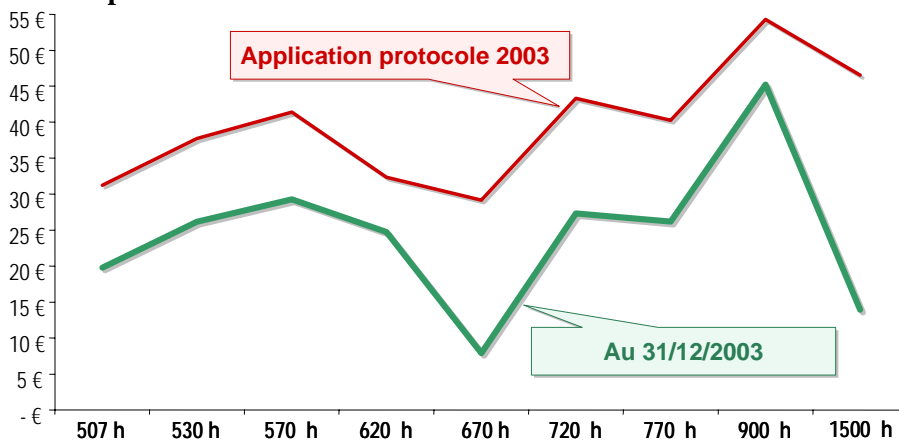
La plupart ont constaté, à partir des chiffrages que je leur ai présentés, que l'application du salaire journalier de référence (SJR) - par référence à la formule du régime général, qui s'applique à des salariés à revenus généralement stables avant le chômage - avec un

dénominateur qui peut être très différent d'un professionnel à l'autre, a plusieurs aspects contre-productifs par rapport aux objectifs ci-dessus :

- deux professionnels ayant presque la même rémunération et le même nombre d'heures, peuvent avoir des allocations journalières très différentes (cf. § 2.2) ;
- il conduit les professionnels à tenter d'optimiser leur allocation journalière (niveau) et le nombre de jours indemnisables selon les règles du jeu en vigueur. Ainsi, un nouvel entrant cherchera en général à isoler ses cachets pour avoir un plus grand nombre d'heures et accéder à l'affiliation, puis avec l'expérience, il demandera à l'employeur de lui grouper ses cachets pour élever le niveau de son SJR et étendre le nombre de jours indemnisés.

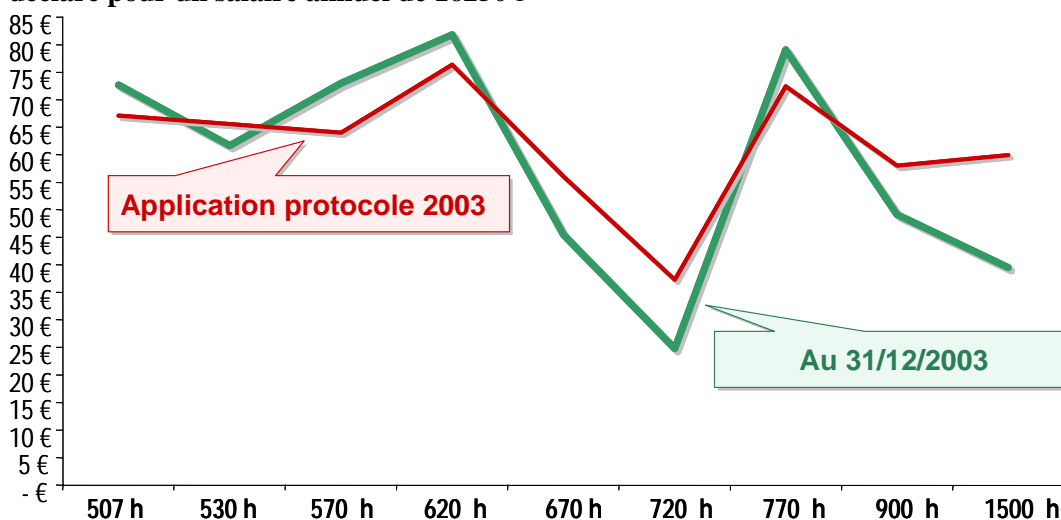
Ces aspects sont antérieurs au protocole de 2003 – et n'ont pas été véritablement corrigés par celui-ci.

La variation de l'allocation journalière n'incite pas à dépasser 570 heures de travail déclaré pour un salaire annuel de 3500€



Source : Mission JP Guillot – Exploitation données UNEDIC 2003

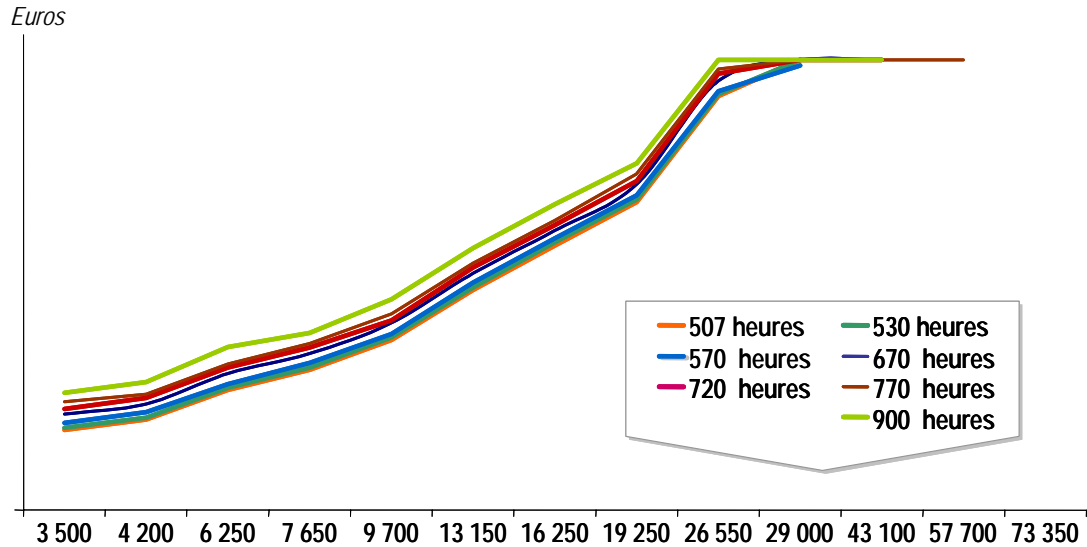
La variation de l'allocation journalière n'incite pas à dépasser 620 heures de travail déclaré pour un salaire annuel de 16250€



Source : Mission JP Guillot – Exploitation données UNEDIC 2003

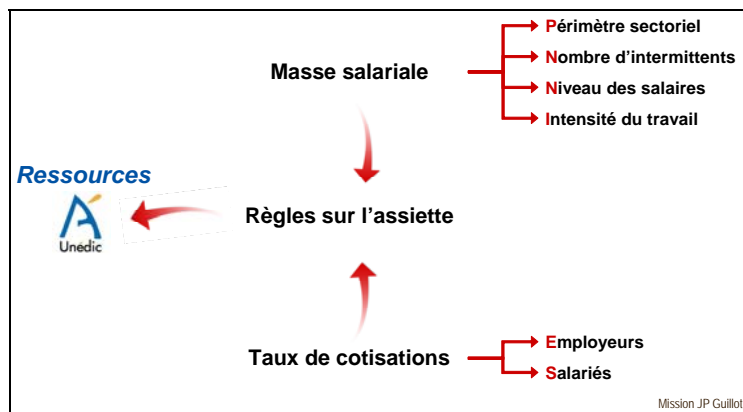
En conséquence, la grande majorité de mes interlocuteurs souhaite que les négociateurs retiennent une formule simple qui valorise clairement, dans le calcul de l'allocation

journalière, à la fois toute la rémunération annuelle perçue et la totalité du temps de travail effectué sur une période de référence de douze mois. Une telle formule procurerait équité et incitation à l'accroissement du travail :

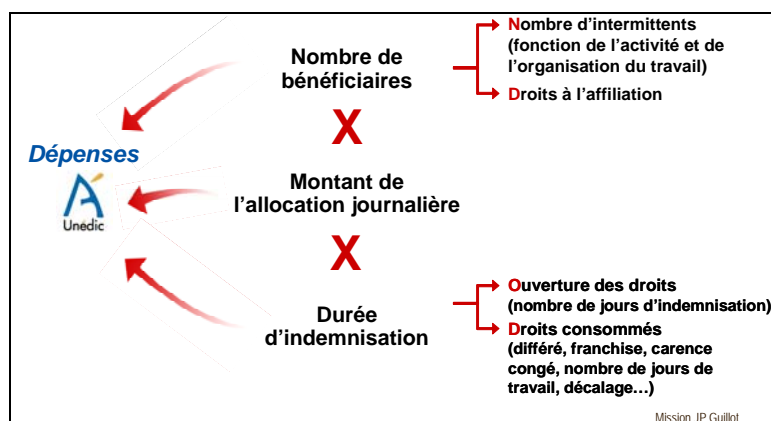


Le niveau des paramètres (plancher, plafond, coefficients,...) relève de la négociation.

Les partenaires sociaux du secteur se sont penchés attentivement sur les Ressources de l'Unedic...



....comme sur les Dépenses



La construction d'un système d'indemnisation du chômage s'appuie sur la mise en place d'un ensemble de leviers et sur leur mise en relation au sein d'un protocole négocié par les partenaires sociaux.

Elle suppose d'avoir préalablement défini le champ d'application (le périmètre) et le nombre d'annexes (une ou plusieurs).

Elle porte à la fois sur :

- la définition des ressources,
- les conditions d'affiliation : nombre d'heures d'affiliation minimum : sur quelle(s) période(s) de référence(s) ? Variable selon l'annexe ? Variable selon l'ancienneté dans la profession ?
- les conditions de révision des droits (l'épuisement d'un quota de jours, à la date anniversaire (tous les ans ? Préfixe ou non ?).
- les modalités de recherche de l'affiliation : quels temps prendre en compte pour la recherche ? : Temps de travail au titre des annexes 8 et 10 : en jours, en heures, en cachets (groupés et/ou isolés), en équivalence financière, ... ? Temps de travail dans le régime général ou autres annexes ? Temps de formation reçue dans des établissements agréés ou pas ? Temps de formation donnée dans des établissements agréés ou pas ? Temps de maladies et maternité ? Temps de congé ?....
- la durée de l'indemnisation : nombre de jours maximum : 365 jours, 243 jours ou ... ?, sur quelle(s) durée(s) , sur une période fixe avec pertes des droits non utilisés ou sur une période glissante jusqu'à épuisement des droits, modulée ou non selon la durée d'activité, l'ancienneté, l'annexe s'il y en a plusieurs ;
- le début de l'indemnisation : que prendre en compte avant le début de l'indemnisation ? : carence congé, franchise, couplée ou non avec un plafond salaire + indemnités ? différé ?
- la prise en compte de l'exercice d'une activité : quel mode de « décalage » est retenu ?
- le montant de l'indemnisation journalière : quels référents ? : salaire annuel : brut, brut après abattements, brut après abattements et plafond / salaire journalier de référence plafonné ou pas ; temps de travail (heures, jours, cachets, forfaits), quotité fixe par jour (cf. régime général) ; quelle(s) combinaison(s) de ces référents (formule de calcul) ? plancher ou non ; si oui, à quel niveau ? plafond ? ou non ; si oui, quel niveau ?
- Cumul salaire et indemnité : que prendre en compte ? plafonnement ou non ? à quel niveau ? Pas d'indemnité journalière au-delà de n jours de travail dans le mois ?

Aujourd'hui, les négociateurs peuvent faire évaluer l'impact de tel ou tel paramètre dans un contexte structuré grâce aux outils de simulation que le BIPE a développé avec l'appui de l'UNEDIC.

À la demande des négociateurs, des simulations peuvent être faites en comparant l'effet d'une mesure sur les données 2003 (stabilisées) ou sur un jeu d'hypothèses sur des variables (notamment issues de l'application de la politique de l'emploi) concernant la durée moyenne de travail, le nombre, le revenu et la durée d'indemnisation des allocataires.

Il reste des désaccords entre les partenaires sociaux du secteur sur plusieurs thèmes (nombre d'annexes, durée d'indemnisation, mérites respectifs de la franchise ou d'un plafonnement salaire + indemnité,...).

Mais j'ai rencontré, chez la très grande majorité de mes interlocuteurs, une réelle volonté d'aboutir qui devrait permettre aux négociateurs de la nouvelle convention d'établir un contact constructif avec le secteur pour « optimiser » les vertus du protocole applicable en 2006, dans le cadre d'une politique de l'emploi radicalement différente. Comme tout protocole, il prendra tous ses effets au fil des années.

NB. Remarque sur l'ergonomie des annexes :

Les événements de ces deux dernières années ont fait par ailleurs ressortir combien le traitement complexe des annexes perturbait les employeurs, les professionnels et les services de l'UNEDIC.

La mission de Monsieur Michel Lagrave a montré l'importance du bon fonctionnement d'un système. Sa vigilante attention a été très appréciée dans un contexte difficile. Il sera prudent de veiller à ce que la traduction opérationnelle du protocole pour 2006 soit plus lisible pour tous et applicable le plus simplement possible pour éviter les conflits d'interprétation. En tout état de cause, **la définition d'une fonction de médiation et d'expertise sur le fonctionnement des annexes**, que l'UNEDIC a commencé à mettre en place sous forme d'un « correspondant annexes 8 et 10 » dans chaque département, apparaît utile à renforcer et à développer – et, au moins à rendre plus visible.

Je suggère :

- que le seuil d'affiliation soit progressivement relevé au fur et à mesure de l'impact positif des conventions collectives et de la politique de l'emploi sur la durée effectivement travaillée et déclarée ;
- que les Confédérations gestionnaires de l'Unédic mettent au point avec les partenaires sociaux du secteur les éléments d'un contrat d'objectif incitatif, permettant d'articuler les effets positifs pour l'Unédic des actions engagées sur la politique de l'emploi avec le niveau de leurs cotisations. Cela est d'autant plus justifié que la définition d'un protocole pour 2006 précédera la conclusion des conventions collectives prévues au cours de l'année 2006.
- que les partenaires examinent l'intérêt et la faisabilité d'une incitation des employeurs à allonger la durée des contrats par une cotisation « employeur » modulée en fonction de celle-ci (en liaison avec les incitations à l'allongement de la durée des contrats qui seront définies dans les différentes conventions collectives).

3 Améliorer l'organisation, la protection sociale et professionnelle

Les professionnels du secteur sont prêts à examiner les questions d'organisation (programmation, augmentation de la diffusion et des recettes, simplifications administratives, mutualisation de moyens techniques...) qui permettront d'évoluer vers un « juste prix » des prestations sans mettre en danger le niveau d'activité du secteur.

Par ailleurs ils convergent sur la nécessité de disposer de mesures d'accompagnement visibles au service des artistes et techniciens d'une part et des structures les plus vulnérables d'autre part.

3.1 Les efforts dans le secteur

3.1.1 Simplification des procédures entre les différents organismes sociaux du spectacle :

Les employeurs du secteur ont engagé des efforts de simplification des procédures pour constituer une sorte de « guichet unique virtuel » des employeurs du secteur en examinant les avantages d'un rapprochement de certaines activités de gestion de dossiers du groupe AUDIENS, de la Caisse des Congés Spectacles, de l'AFDAS et du Centre Médical de la Bourse, voire de l'URSSAF et de l'UNEDIC afin d'améliorer et de simplifier le service rendu aux employeurs comme aux salariés.

Parallèlement au GUSO (guichet unique pour les employeurs occasionnels d'artistes ou techniciens intermittents), ce « guichet unique des employeurs » du secteur pourra traiter aussi bien des permanents que des intermittents – ce qui est favorable au fonctionnement des passerelles souhaitées dans la politique de l'emploi.

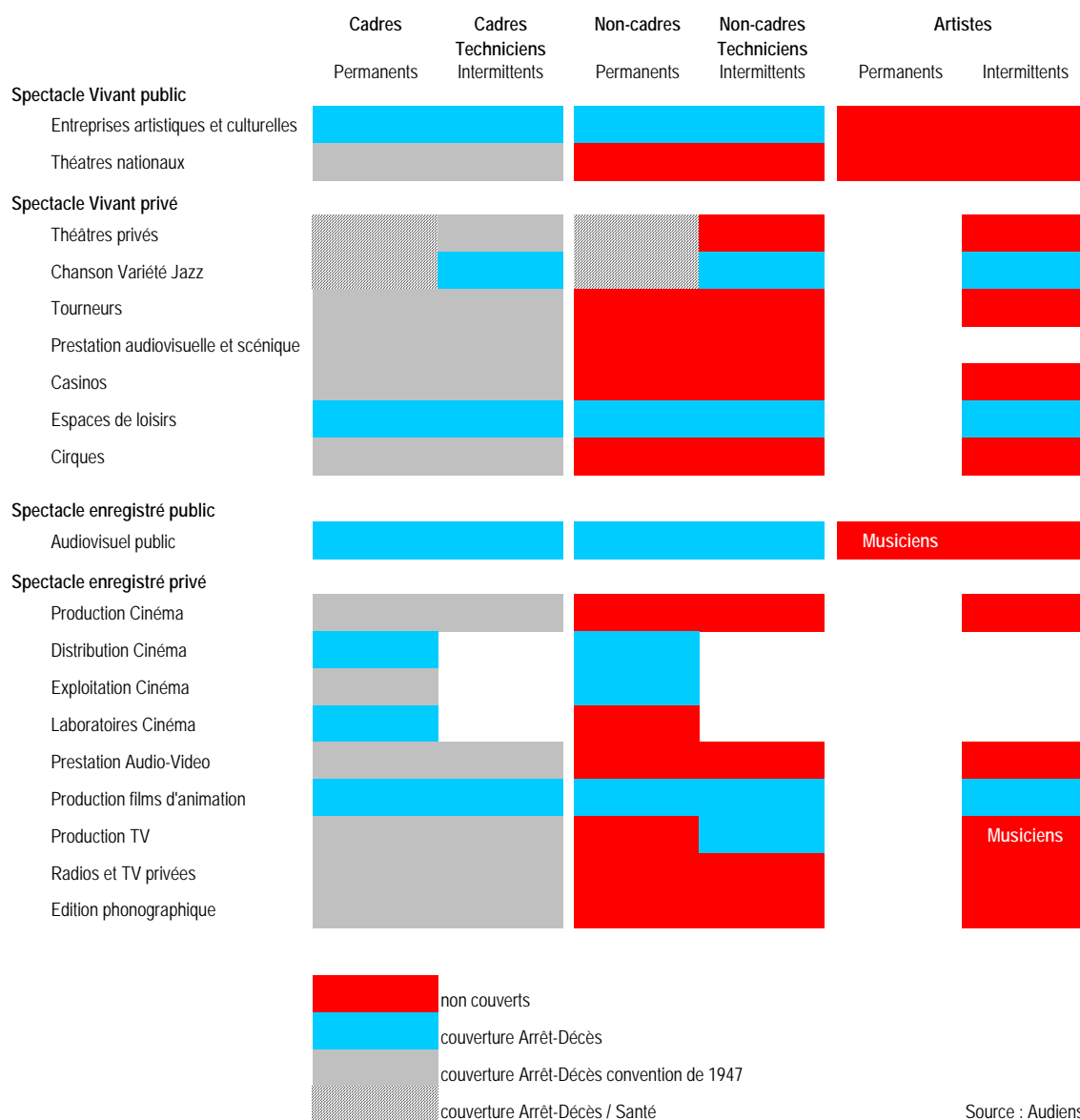
Ce mouvement permettra :

- de faire économiser du temps ou des frais externes de gestion à chaque structure, notamment les plus légères (diminution du nombre de déclarations redondantes), ressources qu'elles pourront alors mieux allouer à leur activité artistique ;
- d'améliorer encore le service aux professionnels du secteur (employeurs et salariés), par exemple via :
 - la simplification de certaines démarches : centralisation, dématérialisation via Internet, délivrance automatique de la totalité des droits acquis,
 - l'accueil personnalisé grâce à une connaissance élargie des différents temps d'activités des structures et des salariés,
- de réaliser, du côté des structures administratives, des synergies de gestion et d'investissements (procédures, systèmes d'information) ;
- de dégager des ressources pour contribuer à la création d'un fonds spécifique pour la prise en charge des accidents de carrière ;
- de renforcer la cohérence de la politique de contrôle du respect des obligations légales (obligations des entreprises et droits des salariés).

3.1.2 Extension de la couverture sociale (retraite, prévoyance, santé)

Les conditions particulières d'exercice de leur métier par les artistes et techniciens justifient qu'une attention particulière soit apportée à la définition de leur couverture sociale en matière de retraite, prévoyance ou santé.

Aujourd'hui, le constat porté sur les conventions collectives est que d'une part elles ne couvrent pas l'ensemble du secteur et que d'autre part elles ne traitent pas toutes de la prévoyance et de la santé. Selon l'état des lieux établi par AUDIENS **les artistes et techniciens sont peu et très inégalement couverts par la prévoyance conventionnelle** comme le fait ressortir le tableau ci-dessous :



Les avancées en cours sur les conventions collectives (cf. 1.3.1) vont permettre de généraliser une couverture minimum.

Sur la base de diagnostics établis par AUDIENS, les partenaires sociaux disposent d'éléments pour faire avancer les réflexions sur la mise en place de dispositifs permettant d'élargir la

couverture prévoyance et santé des artistes et techniciens (négociation au niveau de la branche ou contrats collectifs à adhésion facultative).

Par ailleurs, certaines organisations syndicales de salariés soulignent qu'il reste de nombreux progrès à faire en matière de gestion des pathologies et des maladies professionnelles.

3.1.3 Création d'un fond spécifique pour la prise en charge des accidents de carrière

Plusieurs de mes interlocuteurs ont proposé la mise en place – au sein du groupe AUDIENS – d'un fond spécifique en faveur des artistes et techniciens qui connaissent un accident de carrière, au-delà de la protection que peut légitimement assurer la solidarité interprofessionnelle dans le cadre de l'assurance chômage.

Ce fond spécifique bénéficierait exclusivement aux professionnels du spectacle (artistes et techniciens) victimes d'un accident de vie (entraînant un handicap physique ou psychologique par exemple) et n'étant pas couverts à titre personnel ou par un accord conventionnel collectif.

Il permettrait de proposer aux personnes en difficulté plusieurs niveaux d'interventions et de prestations :

- accueil (écoute, inventaire des droits, informations Assedic, ANPE, CCS etc.) ;
- secours financier immédiat (prime unique, allocation) ;
- accompagnement familial et social (logement, scolarité, santé...) par un(e) assistant(e) social(e) et/ou par une aide financière formalisée (bourse d'étude, prise en charge d'heures de travailleuses familiales etc.) ;
- aide au retour à l'emploi (formations), intervention qui pourrait notamment se faire avec le concours ou avec le relais de l'AFDAS ;

Ces interventions bénéficieraient des compétences déjà existantes au sein du groupe AUDIENS (connaissance des carrières des professionnels du spectacle, connaissance des aides et protections sociales, expérience de l'aide sociale) et d'autres structures professionnelles du secteur, notamment de l'AFDAS pour les questions de formation.

La gouvernance de ce dispositif serait assurée par une instance de pilotage paritaire dédiée, associant les organisations syndicales du secteur (salariés et employeurs) et, s'ils participent au financement, des représentants de l'Etat (ministères de la culture et de l'emploi) et des collectivités locales.

Cette instance, outre son rôle de suivi, aurait pour fonction de définir les conditions d'éligibilité (temps de travail, revenus) ainsi que le niveau et la nature des soutiens qu'il serait utile d'apporter aux artistes et techniciens en difficulté.

La mesure des besoins reste aujourd'hui à faire, en tenant compte de la population potentielle de demandeurs, du nombre de personnes admises et du montant des aides octroyées. En conséquence, il serait opportun de pouvoir évaluer le volume d'activité à partir d'une phase de test à l'échelle d'une région significative.

Ce dispositif, complémentaire des ressources existantes dans les caisses de retraite, pourrait être financé à partir des économies de structures évoquées ci-dessus (§ 3.1.1) et abondé par l'Etat ou les Collectivités Territoriales, selon des modalités qui restent à étudier.

3.2 Les attentes des partenaires sociaux vis-à-vis des pouvoirs publics

3.2.1 *Soutien aux efforts d'organisation professionnelle*

Plusieurs composantes du secteur ont manifesté – notamment dans le spectacle vivant - leur intérêt pour un soutien à leurs efforts de structuration et de prise en compte de la nouvelle politique pour l'emploi.

Mais le secteur rencontre plusieurs difficultés pour ce faire car :

- il est composé très largement de petites (voire très petites) structures : 10 % seulement des 25 000 établissements du secteur emploient plus de 10 salariés. Et selon le rapport Kert, 42% des entreprises culturelles n'auraient aucun salarié permanent,
- il n'a pas – contrairement à l'industrie par exemple – une longue expérience des questions d'organisation du travail,
- l'information sur les dispositions générales existantes (exemple : les exonérations de charges couplées à des bas salaires) est insuffisamment connue de certaines petites structures.

Un grand nombre de responsables syndicaux (employeurs comme salariés) m'ont fait état d'un besoin d'appui-conseil pour engager ces efforts d'organisation qu'ils souhaitent mener, selon les cas :

- au niveau d'une seule entité,
- au niveau d'un sous-secteur désireux d'explorer les pistes comme la mutualisation de certains moyens, l'externalisation de certaines fonctions de support,...
- au niveau d'une filière professionnelle, du donneur d'ordre jusqu'à l'ensemble de ses sous-traitants.

Pour conduire ces actions d'appui-conseil, ils ont besoin d'un dispositif qui :

- ait l'expérience des changements d'organisation dans le tissu PME-TPE,
- sache associer les employeurs, les salariés et leurs représentants dans la recherche d'organisations efficaces avec des emplois de qualité,
- soit présent sur l'ensemble du territoire,
- sache contribuer à la capitalisation et la diffusion des « bonnes pratiques »,
- soit en mesure de les aider à articuler leurs efforts d'organisation interne avec des efforts équivalents dans leurs relations avec les financeurs et donneurs d'ordre qui peuvent influencer leurs pratiques professionnelles.

De par son statut, son histoire, le réseau des ARACT et celui de l'APRAT, il m'a semblé que l'ANACT était bien adaptée pour conduire ce programme de soutien, sous réserve de pouvoir bénéficier de l'appui initial du Ministère de la culture et de la communication pour prendre en compte les spécificités du secteur et les efforts entrepris (cf. notamment les rapports de Monsieur Auclaire) par la puissance publique pour faire évoluer les rapports entre les financeurs ou donneurs d'ordre et les structures de production du secteur.

Chaque fois que j'ai eu l'occasion d'évoquer cette possibilité auprès des Confédérations connaissant bien l'ANACT ou auprès des acteurs du secteur à qui j'en ai expliqué les principales caractéristiques, la réaction a été très positive.

Avec le soutien du Ministère de l'emploi, du travail et de l'insertion professionnelle des jeunes, il serait intéressant de mobiliser l'ANACT et ses réseaux pour développer avec les partenaires sociaux du secteur, dans les structures et les secteurs qui en formuleraient la demande, un programme qui aide :

- Les établissements volontaires à trouver des modes d'organisation du travail cohérents avec la politique de l'emploi rappelée plus haut, à articuler avec la politique artistique. Il s'agira principalement de sujets comme l'analyse des temps de travail, la programmation du travail pour favoriser les contrats plus longs, la construction de programmes de formation, les efforts pour accroître la « visibilité partagée » des parties sur l'activité, en liaison avec les efforts des donneurs d'ordre publics et privés avec lesquels il conviendra de construire des modèles contractuels « gagnant –gagnant » chaque fois que cela sera possible ;
- Les secteurs volontaires à identifier et mettre en œuvre des actions susceptibles de renforcer leur pérennité et la professionnalisation des personnes qui y travaillent. Il s'agit notamment des dispositifs de type mutualisation, partage d'expérience... plus particulièrement adressés aux très petites structures ;
- Les métiers les plus fragiles que ce soit pour des raisons d'obsolescence, de réduction de débouchés, ... à imaginer les pistes pour consolider leur activité ou se préparer à des réorientations nécessitant la mobilisation de dispositifs d'accompagnement et de formation adaptés.

Sur le fond, ce programme pourrait être progressivement construit par l'ANACT avec les partenaires sociaux les plus motivés du secteur et les Ministères de l'emploi et de la culture. Il pourrait s'appuyer sur un groupe de responsables opérationnels qui choisirait les thèmes prioritaires, organiserait une première vague d'opérations « prototypes » avec des volontaires, avant de préparer un déploiement en fonction des premiers résultats.

Après une phase d'initialisation, cette action pourrait être amplifiée et prise en compte dans le **contrat de progrès de l'ANACT** qui sera élaboré en 2006.

Sur le plan financier, ce programme pourrait être prise en charge pour une part par la puissance publique, au titre du soutien à une politique d'emplois de qualité dans le secteur du spectacle vivant et enregistré qui entame une évolution structurelle d'importance, et pour une part par les bénéficiaires du soutien. Les proportions restent à préciser, il serait souhaitable qu'elles évoluent avec le temps dans le sens d'un soutien public très fort au début, puis déclinant au fur et à mesure du déploiement.

Par ailleurs, la possibilité de **mobiliser le dispositif des emplois aidés** notamment dans les structures peu organisées du secteur est un levier très intéressant de changement car :

- elle offre une excellente entrée dans les établissements en proposant un financement très favorable d'un emploi dont l'utilité sera d'autant plus grande que l'établissement aura réfléchi à son organisation ;
- elle est une excellente occasion de faire travailler ensemble les DRAC et les DRTEFP sur le terrain, pour déployer la politique soutenue par les deux ministères.

3.2.2 *Accompagnement des efforts de reconversion*

Les partenaires sociaux souhaitent que des financements et dispositifs soient mobilisés pour accompagner les efforts de reconversion, individuels et collectifs, c'est-à-dire :

- explorer toutes les solutions pour contribuer au développement des activités et des entreprises et accroître l'emploi de qualité, par l'enrichissement de la croissance en emplois et par le développement de l'activité et la création d'emplois ;

- accompagner l'adaptation des entreprises et des salariés à l'environnement socio-économique et valoriser les potentiels humains par trois moyens :
 - l'appui aux branches et aux entreprises dans l'anticipation et l'accompagnement des mutations,
 - le maintien et le renouvellement des compétences par la formation tout au long de la vie,
 - la structuration qualitative du marché de la formation professionnelle continue.

En complément des allocations financières pour les actions ci-dessus, il est indispensable de prévoir :

- un dispositif personnalisé d'accompagnement des artistes et techniciens qui chercheraient une reconversion ;
- un dispositif personnalisé d'accompagnement des structures les plus fragiles au regard de la question de l'emploi.

Sur l'ensemble de ces sujets, la mobilisation des dispositifs de formation du secteur comme du service public de l'emploi (ANPE spectacle...) sera requise et articulée avec l'AFDAS.

3.2.3 Abondement au fond spécifique

Les partenaires sociaux souhaitent que l'Etat et les Collectivités territoriales exercent pleinement leurs responsabilités en matière de politique sociale, notamment par une participation au fond spécifique « accidents de carrière » (cf. 3.1.3).

Conclusion

Sur la base du constat réalisé, il est clair que la « crise de 2003 » a révélé (certains le savaient déjà) que le secteur du spectacle vivant et enregistré a des problèmes structurels à régler. Les travaux conduits depuis plus d'un an par les différentes parties prenantes ont montré un souhait véritable du plus grand nombre de traiter le sujet de manière nouvelle :

- en mettant l'organisation du développement de l'activité et de l'emploi dans le secteur au cœur des préoccupations ;
- en mobilisant durablement chaque acteur sur sa responsabilité légitime.

J'ai essayé de montrer à la fois les efforts engagés par les partenaires sociaux du secteur et leurs attentes pour mener à bien ce traitement de fond.

L'état d'esprit dans lequel chacun des acteurs aborde la question et les pistes de programme suggérées peuvent rendre raisonnablement confiants sur la perspective d'une « sortie par le haut » de la « crise des intermittents ». Au prix d'un long et douloureux conflit, dont il est difficile de savoir s'il aurait pu être évité, partenaires sociaux du secteur, Etat, collectivités territoriales, élus nationaux, Confédérations, semblent prêts à concourir à une politique de l'emploi qui est seule de nature à mettre le secteur de la culture durablement à l'abri des crises sociales récurrentes, et à permettre aux artistes et techniciens de consacrer leurs talents et leur énergie à faire vivre l'activité culturelle que notre société a classée au rang d'une exception.