

CONTRIBUTION DE L'UFISC A LA MISSION DE CONCERTATION ET DE PROPOSITION SUR L'INTERMITTENCE Analyses et propositions

23 décembre 2014

1. ARCHITECTURE DU SYSTEME D'ASSURANCE CHOMAGE	3
1.1. REVENIR AUX PROPOSITIONS DU PROJET DE PROPOSITION DE LOI RELATIVE À LA PÉRENNISATION DU RÉGIME D'ASSURANCE-CHÔMAGE DES PROFESSIONS DU SPECTACLE, DE L'AUDIOVISUEL ET DU CINÉMA DANS LE CADRE DE LA SOLIDARITÉ INTERPROFESSIONNELLE	3
1.2. CONDITIONS D'AFFILIATION ET PÉRIODES ASSIMILÉES	3
1.2.1. Conditions d'affiliation	3
1.2.2. Périodes assimilées	4
1.3. ALLOCATION JOURNALIÈRE ET PLAFONNEMENT	5
1.3.1. Le calcul de l'allocation	5
1.3.2. Plafonnement du cumul salaires et indemnités	5
1.4. DATE ANNIVERSAIRE ET DURÉE D'INDEMNISATION	5
2. COTISATIONS ET FINANCEMENTS	5
1.5. SUPPRIMER LA SUR-COTISATION DES ENTREPRISES DU SPECTACLE	5
1.6. DÉPLAFONNER LES COTISATIONS PÔLE EMPLOI	5
1.7. SUPPRESSION DE L'ABATTEMENT POUR FRAIS PROFESSIONNELS	5
3. GOUVERNANCE DU DISPOSITIF D'ASSURANCE CHOMAGE	6
1.8. UNE DÉMOCRATIE SOCIALE DE QUALITÉ GARANTE DE L'HARMONIE EN DROIT SOCIAL	6
1.9. MISE EN APPLICATION CONCERTÉE DES TEXTES ET RELATIONS AUX OPÉRATEURS	6
1.10. ARTICULATION ENTRE LES DROITS RECHARGEABLES ET LES ANNEXES 8 ET 10	7
1.11. L'INADAPTATION DES ETUDES MANDATAIRES	8
4. FORMATION PROFESSIONNELLE ET ACCES A LA PROTECTION SOCIALE	8
1.12. DÉVELOPPER LA FORMATION PROFESSIONNELLE	8
1.12.1. Renforcer la prise en compte de la formation professionnelle dans les TPE	8
1.12.2. Développer les dispositifs d'acquisition de compétences et de reconnaissance des acquis de l'expérience	9
1.13. ACCÈS À LA PROTECTION SOCIALE ET MAINTIEN DES DROITS	9
5. ACCOMPAGNER LES TPE ARTISTIQUES ET CULTURELLES D'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE POUR DEVELOPPER L'EMPLOI	10
1.14. UNE ANALYSE POSITIVE DE LA DYNAMIQUE CULTURELLE	10
1.15. RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT ET LE SOUTIEN DES TRES PETITES ET PETITES ENTREPRISES DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE	11

"Le droit civil et le droit du travail ont finalement la même raison d'être, qui est de "civiliser" les relations sociales, c'est-à-dire substituer des rapports de droit aux rapports de force".

Les organisations professionnelles du spectacle, regroupées au sein de l'UFISC, Union Fédérale d'Intervention des Structures Culturelles, associées à la mission de concertation et de proposition conduite par Hortense ARCHAMBAULT, Jean-Patrick GILLE et Jean-Denis COMBEXELLE, souhaitent exprimer au travers de cette contribution leurs analyses, préoccupations et propositions pour bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle.

L'Union et ses organisations membres n'ont cessé de dénoncer l'accord national interprofessionnel relatif à l'indemnisation du chômage du 22 mars 2014, modifié le 14 mai 2014, signé par le MEDEF, la CGPME, l'UPA et la CFDT, la CFTC et FO puis l'agrément apporté par le gouvernement². En effet, cette réforme du régime d'indemnisation chômage témoigne d'un choix de société qui tend à réduire la protection sociale à des logiques assurantielles et à amoindrir les droits des personnes.

Nous demandons que les préconisations de cette mission de concertation se traduisent par des droits sociaux réaffirmés suivant des principes fondamentaux de solidarité et de mutualisation. La protection sociale doit permettre de garantir les droits fondamentaux avec une attention apportée aux plus précaires et à la dignité des personnes. Il est déterminant de renforcer le modèle social de solidarité interprofessionnelle et démocratique dans le contexte des profondes réformes qui s'exercent au niveau national et face à des logiques de libéralisation du travail et de la protection sociale qui se renforcent au niveau européen.

C'est le sens de la réforme que nous préconisons et de notre soutien aux propositions du comité de suivi parlementaire sur l'intermittence.

Nous demandons que soient prolongés le dialogue et la concertation avec les différents acteurs concernés suite aux préconisations qui seront présentées par la mission. En plus de la nécessité de révision de l'architecture du régime d'indemnisation des salariés intermittents assujettis aux annexes 8 et 10, nous insistons sur l'urgence d'une évolution rapide des règles de la convention actuelle au regard des graves difficultés induites par sa mise en application. Par ailleurs, l'analyse et les propositions sur les nombreux sujets relatifs aux salariés intermittents qui ont été abordés, tant au niveau de la protection sociale dans son ensemble qu'au niveau des leviers pour le développement et la structuration de l'emploi, doivent être poursuivies. Cela pourrait par exemple se faire par un espace nouveau associé au Conseil National des Professions du Spectacle.

¹ Alain Supiot in *Critique du droit du travail*, 2007 2e éd., pages : 336, Presses Universitaires de France

² Lettre ouverte de l'UFISC à M François Hollande, Président de la République, du 26 juin 2014 (en annexe)

1. Architecture du système d'assurance chômage

Le régime d'indemnisation chômage propre à l'intermittence, objet des annexes 8 et 10, répond à des conditions d'emploi particulières (discontinuité, multi-employeurs...). Il doit prendre en compte les réalités de l'évolution des métiers et des activités exercés dans le champ du spectacle. Il ne constitue pas une exception mais doit permettre la protection sociale attachée à la personne en fonction de sa situation, dans le cadre de la solidarité interprofessionnelle, avec la garantie d'une bonne articulation avec les différents dispositifs de protection sociale.

➔ Nos préconisations s'inscrivent plus globalement dans le cadre des propositions portées par le comité de suivi parlementaire sur l'intermittence.

1.1. Revenir aux propositions du projet de proposition de loi relative à la pérennisation du régime d'assurance-chômage des professions du spectacle, de l'audiovisuel et du cinéma dans le cadre de la solidarité interprofessionnelle

➔ Il nous semble essentiel de revenir sur les modifications qui ont été effectuées depuis 2003 en s'appuyant à minima sur la proposition de loi datant de 2005 :

« L'accord prévu par l'article L. 351-8 du code du travail précise les conditions dans lesquelles sont assurées la solidarité, l'égalité de traitement et la transparence des données, au sein des professions du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel. Il définit également les modalités de l'ouverture des droits à indemnisation, sur une **période de référence de douze mois**, avec une **date d'anniversaire fixe** et le versement d'une indemnité sur l'ensemble de cette même période de référence. Le versement de cette **indemnité journalière minimale** plafonnée garantit l'égalité de traitement et incite à la déclaration de toutes les heures travaillées. »

Il a en effet été constaté dès 2004, notamment à travers le travail de la mission de Monsieur Christian KERT, l'inefficacité de la réforme de 2003, base des protocoles suivants, qui a eu pour effet de priver d'indemnisation nombre de bénéficiaires déjà très précaires, sans avoir aucun effet notable sur le poids financier du régime intermittent.

➔ Il serait nécessaire que nous puissions enfin avoir connaissance des bilans en coûts comptables et sociaux des différentes réformes passées, parallèlement aux expertises financières portant sur les nouvelles préconisations.

1.2. Conditions d'affiliation et périodes assimilées

1.2.1. Conditions d'affiliation

➔ Le seuil général d'accès à 507 heures de travail au cours des douze mois précédant la date anniversaire est un paramètre satisfaisant *a minima*.

➔ Le régime d'assurance chômage doit pouvoir prendre en compte l'ensemble des heures travaillées par les salariés et les droits afférents ainsi constitués.

- Il est impératif de créer une meilleure articulation entre les différents régimes pour éviter les dysfonctionnements inhérents à la dernière convention suite à la pluriactivité de nombreux salariés intermittents.

Il pourrait être prévu que, pour les salariés ayant cotisé dans plusieurs régimes (régime général ou l'une de ses annexes), l'application du régime corresponde optionnellement à l'indemnisation la plus adaptée, ceci étant appuyé d'une décision argumentée du salarié. Celui-ci, décidant de renoncer à des droits inadaptés à son activité régulière, choisit de s'inscrire dans un régime d'assurance chômage plus cohérent avec l'exercice de ses activités professionnelles.

- Les congés payés par Pôle emploi doivent être pris en compte au titre des heures travaillées pour être comptabilisés dans le calcul des droits. De même, en contrepartie, ils feront l'objet d'un décalage du paiement des allocations.

→ **Le périmètre d'application du régime spécifique doit tenir compte de l'évolution des métiers, et assurer une articulation des droits des salariés, dont on a pu relever la forte pluriactivité.** Trop réduire le périmètre des qualifications, ainsi qu'opposer artistes et techniciens, serait n'avoir qu'une vision faussée de ce qu'est aujourd'hui l'activité artistique liée au spectacle.

- **L'adoption d'une annexe unique** permettrait l'égalité de traitement entre l'ensemble des salariés intermittents, assujettis aux mêmes pratiques d'emploi, mobiles entre les différents secteurs d'activité et entre des activités dites « artistiques » et « techniques ».
- **Il est indispensable que l'ensemble des interventions d'artistes soit également compté au titre des heures travaillées.** En effet, le périmètre et les critères d'application de l'annexe X reposent sur certains indices identifiant les professions d'artistes du spectacle. Or ces pratiques ont évolué.

La variété des formes artistiques et des modalités de circulation des œuvres transforme l'intervention de l'artiste, et ne la limite pas à l'espace traditionnel du plateau et de la salle de spectacle. Aujourd'hui, les spectacles se confrontent à l'espace public, les œuvres dramatiques et chorégraphiques investissent la pluridisciplinarité, les démarches artistiques intègrent les nouvelles technologies, les créations peuvent être participatives et en interaction...

Les artistes sont dans les rues, les prisons, les hôpitaux, les écoles, les entreprises, et ce depuis longtemps. La rencontre avec les personnes se fait autour d'ateliers artistiques, de sensibilisation, d'échanges, dans des classes, après une représentation... Certains encadrent des pratiques amateurs avec lesquels une activité de partage se met en place dans la durée. Souvent ces activités font partie d'une politique volontariste des collectivités territoriales qui accompagnent et financent les projets.

Aussi, la pluriactivité que l'artiste peut souhaiter développer dans le cadre de la diversification de son parcours et de son rapport aux autres, doit être possible, reconnue et soutenue.

1.2.2. Périodes assimilées

→ **Différentes périodes doivent être mieux prises en compte pour l'ouverture des droits.**

Doivent être mieux prises en compte pour l'ouverture des droits :

- Les périodes de congés maladie ou maternité.
- Les heures de formation reçue relevant d'un CIF ou d'autres dispositifs de formation continue.

Dans la mesure où 338 heures ont été effectuées par le/la salarié(e) dans le cadre des annexes 8 et 10, doivent être également prises en compte sans plafonnement du nombre d'heure :

- Les heures d'enseignement, de formation et de transmission des savoirs dispensées.
- Les heures effectuées au titre du régime général, des autres annexes ainsi que les heures de contrats effectués à l'étranger.

1.3. Allocation journalière et plafonnement

1.3.1. Le calcul de l'allocation

→ La formule de calcul de l'allocation journalière doit prendre en compte le nombre d'heures travaillées afin d'inciter à la déclaration des périodes réellement travaillées et des salaires annuels avec une exigence de répartition plus juste des allocations sur un principe mutualiste et de réduction de l'écart entre les faibles et les fortes indemnités.

Il paraît intéressant d'étudier à ce titre les principes du calcul de l'indemnité journalière proposé par la Coordination des Intermittents et Précaires, qui permet l'abandon de la prise en compte du salaire journalier de référence (SJR) et tient plutôt compte à la fois du salaire annuel et du nombre d'heures.

1.3.2. Plafonnement du cumul salaires et indemnités

→ Il est à envisager un plafonnement mensuel des rémunérations salariées des allocations chômage qui soit régulé et lissé au regard du parcours des personnes sur 12 mois voire 24 mois. Cette proposition n'est pas associée à une franchise ou un décalage.

Les principes du calcul proposé par la Coordination des Intermittents et Précaires sont en ce sens intéressants à étudier.

1.4. Date anniversaire et durée d'indemnisation

→ Il est procédé à un réexamen annuel à une date anniversaire fixe.

C'est la date d'admission dans le régime. Elle devient la date de réexamen du dossier, et la date de départ éventuel d'une nouvelle période de droits. Si le salarié se trouve sous contrat de travail à la date anniversaire, une nouvelle date anniversaire est fixée à l'issue de ce contrat, et seules les heures effectuées avant la date anniversaire seront prises en compte pour le calcul des droits.

Elle permet de prendre en compte chaque heure travaillée (c'est-à-dire chaque ouverture d'un droit), assure au salarié intermittent et à l'Unedic une capacité de gestion prévisionnelle bien meilleure, remet les compteurs à zéro, quelque soient les revenus perçus (impossible de percevoir plus de 365 jours d'indemnités consécutifs) et correspond à la logique nécessaire de sécurisation des parcours professionnels dans le cadre de conditions d'emplois spécifiques (activités discontinues souvent annuelles (festivals, saisons théâtrales, etc.), multi-employeurs...).

2. Cotisations et financements

Nous présentons trois propositions qui peuvent être étudiées en compensation les unes des autres.

1.5. Supprimer la sur-cotisation des entreprises du spectacle

→ Nous demandons la suppression du doublement des cotisations au titre des annexes 8 et 10 (salariés et employeurs).

Nos entreprises, dont la plus grande partie des budgets est investie dans la masse salariale, sont de fait fragilisées alors que les activités qu'elles développent sont très largement favorables à la création d'emploi. La double cotisation entrave cette dynamique positive alors même que cela contrevient au principe de solidarité interprofessionnelle qui implique une égalité des taux de cotisation pour tous les secteurs d'activité.

1.6. Déplafonner les cotisations Pôle Emploi

→ Nous sommes favorables à un déplafonnement des cotisations Pôle Emploi, limitées aujourd'hui à quatre fois le plafond de la Sécurité Sociale, marquant la solidarité des salaires les plus élevés.

1.7. Suppression de l'abattement pour frais professionnels

→ Nous sommes favorables à la suppression de l'abattement pour frais professionnels pour les artistes et les techniciens concernés, qui, en plus de constituer une diminution des droits des salariés, ne s'inscrit pas dans une logique de maintien des équilibres financiers de l'assurance chômage et n'a plus de raison d'être depuis la suppression de l'abattement fiscal qui lui était lié.

3. Gouvernance du dispositif d'assurance chômage

1.8. Une démocratie sociale de qualité garante de l'harmonie en droit social

La construction du régime d'assurance-chômage ne peut se concevoir de manière isolée, sans prendre en compte d'une part les évolutions structurelles de gestion et de développement de l'emploi et, d'autre part, les constructions politiques de droits sociaux attachés à la personne, assises sur différentes régulations publiques.

Les cadres normatifs se définissent au sein d'espaces et de processus politiques qui doivent s'articuler entre eux. La négociation de l'assurance chômage ne peut être appréhendée isolément, sans tenir compte de son articulation avec les autres droits sociaux et le droit du travail. Au cœur de cette articulation indispensable à la cohérence du droit social dans son ensemble, se trouve le respect des droits fondamentaux qui ne doit cesser d'être garanti par la loi et l'État.

→ **Il est nécessaire d'élaborer des espaces de concertation, de travail et de négociation, réunissant l'ensemble des acteurs directement concernés.**

→ **Les acteurs concernés doivent ainsi être associés aux travaux en amont et pendant des négociations, durant la phase d'application du renouvellement des régulations publiques et paritaires et au moment de l'évaluation des dispositifs.**

A travers des temps de travail réguliers, les représentants des acteurs concernés devraient ainsi pouvoir être associés à l'élaboration et à la mise en œuvre de toute décision législative ou sociale liée au secteur. Le temps de travail collectif entre les organisations professionnelles et syndicales du spectacle doit être favorisé et valorisé comme un élément incontournable en amont et dans la perspective des négociations interprofessionnelles de la convention Unedic.

Le périmètre d'application des textes au niveau interbranche sur le champ du spectacle doit être pris en compte pour que soient mises en adéquation les réformes nationales de l'assurance chômage et les spécificités des conditions d'affiliation des salariés relevant des annexes 8 et 10.

→ **Les conditions d'application doivent être décidées en concertation avec les représentants des acteurs du secteur artistique et culturel.**

Les particularités des conditions de travail et d'emploi dans les métiers artistiques et culturels impliquent qu'une attention permanente soit portée à l'application adaptée des textes légaux et réglementaires par les administrations, les institutions et les organismes de gestion et tout autre opérateur concerné.

1.9. Mise en application concertée des textes et relations aux opérateurs

La définition de cadres normatifs mal articulés et dont la complexité des règles se fait croissante renforce encore le risque d'étanchéité entre les opérateurs, qui vivent leur vie chacun de leur côté, avec des interprétations et des règlements différenciés.

→ **Il est nécessaire que prime l'objectif d'intérêt général dans la délégation des compétences en tant qu'opérateur pour l'application des normes et dans la mise en œuvre de leur mission. Ainsi, Pôle Emploi a pour mission première de garantir aux salariés l'application de leurs droits.** La logique d'accompagnement et de formation des personnes doit être privilégiée, loin d'une défiance inscrite dans un cadre de lutte contre la fraude.

Or, Pôle Emploi commet trop souvent des interprétations abusives de la convention d'assurance chômage qui aggravent encore la situation sociale et économique des demandeurs d'emploi.

→ **Pôle Emploi doit prendre en compte les accords conventionnels et les cadres réglementaires définis par la profession.**

→ **Des espaces de travail avec les acteurs concernés permettant de définir par la concertation les interprétations** faisant consensus, ainsi que la mise en place d'outils de remontée d'informations sur les territoires devraient permettre une adaptation au plus près des besoins identifiés par le secteur.

Il faut souligner ici deux problématiques récurrentes sur l'interprétation du périmètre des activités couvertes par les annexes 8 et 10, qui occasionnent des contrôles multiples auprès des entreprises : la prise en compte des heures en résidence de création ou les interventions d'artistes en lien avec un spectacle.

Afin d'éviter ce problème, nous proposons que soit revu l'article L7121-3 du code du travail qui stipule que « *tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce.* ». En effet, l'énoncé « en vue de sa production » pose problème puisque lors d'un travail de recherche, de résidence, un artiste peut être employé au titre de l'annexe 10 même si in fine il n'y a pas de production directe. Or, Pôle emploi service s'appuie sur cette notion pour requalifier les contrats de travail dans un cadre d'assujettissement au régime général, ce qui posera d'autant plus problème du fait des règles induites par les droits rechargeables et la nouvelle convention.

→ **L'harmonisation des interprétations de la convention, en fonction des territoires, est également indispensable pour garantir l'équité territoriale à tous les usagers, employeurs et salariés, de Pôle Emploi.**

1.10. Articulation entre les droits rechargeables et les annexes 8 et 10

Le mécanisme des droits rechargeables, appliqué depuis le 1er octobre 2014, rompt avec le principe mutualiste de solidarité interprofessionnelle : la Caisse Unedic n'est désormais plus commune, mais segmentée par autant de droits acquis par chaque individu, selon un principe de cumul assurantiel.

Ce mécanisme est particulièrement problématique car il contrevient à la logique de subsidiarité entre le régime général et ses annexes. En effet, toute période travaillée par un demandeur d'emploi avant l'épuisement de ses allocations allonge la durée de ses droits à l'assurance chômage, si la perte de cet emploi n'est pas volontaire³.

Pour l'ensemble des salariés qui effectuent plus de 150 heures de travail au régime général, une indemnisation est déclenchée, qui ouvre des droits rechargeables. Or, une fois ces droits ouverts, tous les cachets intermittents sont comptabilisés au régime général, jusqu'à ce que les droits rechargeables soient épuisés. Alors seulement les salariés concernés peuvent accéder au régime d'intermittence. Ainsi, si l'ouverture de droits au régime général s'est faite à partir d'une période très peu travaillée (insertion professionnelle, rupture de parcours, difficultés sur un spectacle...), peu rémunérée ou qui a bénéficié de la Clause de Sauvegarde, l'allocation au régime général peut s'écouler sur une durée très longue et retarder d'autant l'ouverture des droits au régime des annexes 8 et 10.

Il en résulte un phénomène qui piège les salariés, affiliés de fait au régime général d'autant plus longtemps qu'ils continuent à exercer leur cœur de métier, qui nécessite une protection sociale adaptée que seules les annexes 8 et 10 peuvent fournir. Dès l'application des droits rechargeables en octobre 2014, certains cas d'école ont émergé dans les entreprises.

Pour les entreprises comme pour les salariés, l'absence d'articulation adéquate entre le régime général et ses annexes complexifie grandement l'insertion professionnelle, et plus globalement l'embauche de salariés, dont les conditions d'emploi relèvent des annexes 8 et 10, mais dont l'accès au droit est remis en cause ou fragilisé par le piège que constitue le dispositif des droits rechargeables.

→ **Un avenant à la convention 2014 doit rapidement être réalisé pour permettre de revenir sur ces règles et tenir compte des situations de freins à l'insertion professionnelle et à l'emploi qui se multiplient.**

³ <http://www.unedic.org/nouvelle-convention/droits-rechargeables>

1.11. L'inadaptation des études mandataires

Les études mandataires effectuées par Pôle Emploi, lorsque l'opérateur soupçonne une absence de lien de subordination réel, représente un grand danger pour les salariés des compagnies, particulièrement à l'endroit des « directeurs artistiques », qui à ce jour ne relèvent pas de la définition d'un emploi salarié. Les metteurs en scène sont régulièrement mis en cause, mais ces études mandataires touchent également des techniciens administratifs tels que des chargés de production, voire des techniciens hors du cadre de production administrative.

Les compagnies, dont la très grande majorité est constituée sous forme d'association loi 1901, ont en commun une logique de fonctionnement au projet. Dans ce cadre, les subventions aux projets sont parfois accordées intuitu personæ au metteur en scène, qui est également amené en tant que responsable artistique à choisir les équipes.

Depuis deux ans, nous constatons un durcissement de ces études. La délicatesse des appellations fait courir un risque considérable aux compagnies, puisqu'il suffit que le metteur en scène soit cité comme directeur artistique sur un site internet, qu'il soit en possession d'un téléphone portable au nom de la compagnie, qu'il signe un chèque avec une délégation de pouvoir en des termes considérés par Pôle Emploi comme ambiguës, etc. pour que la personne soit requalifiée en tant que gestionnaire de fait, et que son indemnisation soit ainsi bloquée.

Les structures et leurs salariés sont ainsi confrontés à une incompatibilité entre le règlement appliqué par Pôle Emploi Service et les demandes et attentes des collectivités territoriales notamment.

→ Nous demandons que soit communiquée la liste exhaustive des pièces qui peuvent être exigées par Pôle Emploi et à pouvoir prendre connaissance de la réglementation qui encadre les études mandataires.

Cela devrait permettre d'engager un dialogue avec notamment les financeurs afin d'envisager de façon concertée les adaptations nécessaires des dossiers de subvention pour ne pas générer de suspicion de gestion de fait.

A ce jour, les pièces à fournir par le salarié intermittent, exigibles par Pôle Emploi, aggravent encore le risque juridique puisque parmi elles certaines sont en possession de la structure, le salarié n'a en principe pas à y avoir accès. Fournir de tels documents est de nature pour Pôle Emploi à prouver une gestion de fait. Une personne soumise à un contrôle mandataire peut ainsi, de bonne foi, être piégé par la démarche d'enquête de Pôle Emploi. **Une notice explicative pourrait accompagner les formulaires à remplir en cas d'études mandataires, afin de faciliter le travail de l'allocataire.**

4. Formation professionnelle et accès à la protection sociale

1.12. Développer la formation professionnelle

1.12.1. Renforcer la prise en compte de la formation professionnelle dans les TPE

La formation professionnelle est un enjeu essentiel dans notre champ artistique et culturel. En effet, l'insertion professionnelle non corrélée à la formation initiale, la multiplicité des employeurs, la discontinuité, la pluriactivité, etc. fragilisent les salariés et les structures qui les emploient.

Pour y répondre de façon spécifique, le champ professionnel s'est déjà largement doté d'outils et de mécanismes innovants. Les acteurs du secteur ont mis en place le système mutualisé de l'AFDAS, favorisant ainsi une sécurisation des parcours. Des dispositifs spécifiques ont été mis en place, à travers la définition des plans de formation de branche, la Préparation Opérationnelle à l'Emploi, le DIF, etc.

A un moment de réforme profonde de la formation professionnelle, ce système mutualisé doit continuer à développer des dispositifs de formation au plus près des besoins des personnes.

→ La formation professionnelle doit également pouvoir être encore mieux appropriée et prise en compte, en particulier au sein des entreprises de l'économie sociale et solidaire, toujours dans une démarche d'accompagnement des très petites entreprises et de l'évolution des métiers et des pratiques, à travers des moyens mutualisés.

1.12.2. Développer les dispositifs d'acquisition de compétences et de reconnaissance des acquis de l'expérience

Il est important de souligner le rôle essentiel des praticiens dans l'acquisition et la transmission des compétences.

→ **La validation des acquis de l'expérience pourrait être beaucoup plus développée**, et prendre mieux en compte la pluriactivité et les diverses compétences acquises sur le terrain au regard des missions remplies par les salariés.

→ **Les dispositifs de compagnonnage et la transmission de savoir-faire entre pairs ou vers des « apprentis » doivent pouvoir être intégrés dans les politiques de formation.** Il faudrait, pour ce faire, renforcer les possibilités de mise en œuvre de contrat en alternance et de professionnalisation dans les très petites et petites entreprises, à travers des projets collectifs ou une amélioration des dispositifs de tutorat. Nombre d'entreprises artistiques et culturelles accompagnent la professionnalisation de jeunes artistes et techniciens bien que ce travail, solidaire, soit souvent peu reconnu.

1.13. Accès à la protection sociale et maintien des droits

Le champ professionnel s'est efforcé, au travers de formes innovantes, d'apporter aux salariés des différentes branches professionnelles du secteur artistique et culturel une égalité de droits avec les autres salariés.

→ **Il reste néanmoins nécessaire de poursuivre ce travail, pour une meilleure prise en compte des droits des salariés, avec en particulier les droits liés à la maternité, ainsi qu'à la paternité, l'adoption, la maladie et les accidents du travail.**

Nous nous inscrivons dans les propositions portées par le comité de suivi sur l'intermittence. Les congés et arrêts induits ne doivent pas être des facteurs discriminants qui défavorisent le salarié intermittent dans l'obtention de ses droits.

Nous soulignons ici (cela aurait pu être fait dans d'autres parties de cette contribution comme un principe général) **que la parité doit être promue et encouragée dans tous les métiers, structures et responsabilités.** L'amélioration de l'égalité entre hommes et femmes est à viser comme une culture globale. Elle est à travailler notamment par la sensibilisation des acteurs et la mise en œuvre de mesures spécifiques (accès aux postes, prise en compte dans l'organisation et les pratiques de travail, etc.). La mixité et l'égalité doivent également être promues à travers l'orientation professionnelle, la formation initiale et continue.

La faiblesse des retraites dans notre champ professionnel constitue également un sujet de travail indispensable pour faire face aux situations de grande précarité de certains retraités et à l'évolution des parcours professionnels dans des disciplines aux risques professionnels prépondérants (danse, cirque...).

5. Accompagner les TPE artistiques et culturelles d'économie sociale et solidaire pour développer l'emploi

1.14. Une analyse positive de la dynamique culturelle

L'art et la culture sont des enjeux de société, de construction de l'humain et du vivre-ensemble, fondés sur des droits fondamentaux. La dynamique culturelle traduit cette aspiration très forte à l'expression et aux pratiques artistiques et culturelles dans un monde en transformation.

De plus, comme il a été montré à plusieurs reprises dans le cadre de la mission de concertation, cette dynamique culturelle est créatrice d'activités et d'emplois.

Les entreprises du spectacle, tout particulièrement de l'économie sociale et solidaire, qui poursuivent un objectif d'utilité sociale dans un cadre non lucratif, place l'emploi au cœur de leur activité. Ainsi, la majorité de leurs budgets est généralement consacrée à la masse salariale. Développant une économie locale, avec un effet démultiplicateur au regard des collaborations et actions développées sur les territoires, ces structures, souvent à caractère artisanal, se sont professionnalisées et ont développé de l'emploi dit « intermittent » comme de l'emploi dit « permanent ».

→ Il est nécessaire d'avoir une analyse globale de tous les indicateurs tant sociétaux que sociaux qui montrent la richesse, dans toutes ses dimensions, apportée par la multitude des initiatives et la diversité des propositions.

Pour défendre et promouvoir cette dynamique culturelle au plus près des personnes, dans une volonté d'équité sociale et territoriale ainsi que de diversité artistique et culturelle, celle-ci doit être garantie par la mise en place de régulations adaptées et par l'accompagnement de politiques publiques.

Il s'agit notamment de prendre en compte l'interdépendance des secteurs, d'encourager la coopération sur les territoires, d'appuyer les politiques de redistribution dans un objectif de solidarité démocratique, pour dépasser les logiques de concentration et de concurrence.

Le champ des arts et de la culture doit avant tout être compris comme un écosystème, dynamique et riche d'une diversité de structures, d'activités et de projets. Il serait ainsi absurde de vouloir mettre des freins à cette dynamique. Nous sommes opposés à une régulation du secteur qui passerait par un label limitant par exemple l'embauche de salariés intermittents aux entreprises les plus solides. Toutefois, nous proposons qu'un meilleur accompagnement soit développé pour appuyer la structuration, éviter la fragilisation et consolider les structures et les initiatives.

1.15. Renforcer l'accompagnement et le soutien des très petites et petites entreprises de l'économie sociale et solidaire

Il est aujourd'hui nécessaire de prendre pleinement en compte la donne socio-économique non marchande qui réinterroge les différentes catégories juridiques existantes, en considérant l'initiative privée et l'objectif d'intérêt général comme essentielles aux activités des entreprises que nous représentons.

Il nous paraît essentiel que soit reconnues positivement les pratiques et les organisations des petites et très petites artistiques et culturelles de l'économie sociale et solidaire : organisation collective, modes de coopération, diversité de démarches artistiques et culturelles, ancrage territorial, pluriactivité des structures, etc.⁴

Afin de privilégier une politique d'accompagnement et de consolidation des activités (plutôt que de freins), nous proposons de :

➔ **Appuyer la structuration des entreprises artistiques et culturelles d'utilité sociale par une politique d'aide à l'emploi adaptée pour le développement d'emplois permanents** que ce soit pour le primo-salarié permanent (souvent administratif permettant la viabilité du projet de la structure) ou pour favoriser l'emploi permanent des directions de compagnies et des entreprises artistiques et culturelles.

En ce sens, nous souhaitons que le groupe Emploi du CNPS soit réactivé.

➔ **Renforcer les outils d'ingénierie comme les Dispositifs Locaux d'Accompagnement (DLA) et les outils sectoriels tels que l'accord EDEC.** Ils favorisent en effet, dans une logique co-construite avec les organisations professionnelles, le développement des initiatives et la consolidation de l'emploi, avec notamment la prise en compte des fonctionnements socio-économiques des entreprises de l'économie sociale et solidaire.

➔ **Soutenir les processus de coopérations initiés par les entreprises de l'économie sociale et solidaire,** tels les pôles territoriaux de coopération économique, les plateformes solidaires, les dispositifs de relations équitables, les structures collectives et coopératives pour la création, l'accompagnement et la formation, les mutualisations de moyens et d'emploi... L'Etat comme les collectivités territoriales doivent être en appui de ces logiques. **Nous soulignons en particulier la nécessité de soutenir par des moyens réels les fonctions d'animation et de coordination de ces actions de coopérations.**

➔ **Les programmations définies tant autour de la banque publique d'investissement, les finances solidaires que des fonds européens doivent prendre en considération les très petites et petites entreprises culturelles de l'économie sociale et solidaire** et leurs démarches de groupement et de coopération comme leviers sur les territoires. Ces entreprises doivent, pour développer leur activité et l'emploi sur les territoires, être renforcées à travers des fonds solidaires de garantie, d'investissement...

⁴ « Pour une autre économie des arts et de la culture », ouvrage collectif dirigé par B Colin et A Gauthier, Ed. Eres, 2008.