
Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle

Hortense Archambault
Jean-Denis Combrexelle
Jean-Patrick Gille

Décembre 2014

Annexes – deuxième partie

Sommaire des annexes

Première partie

1. Lettre de mission du Premier ministre du 24 juin 2014

2. Calendrier des tables rondes et des groupes de travail

3. L'expertise

- **3.1. Note sur la méthode et les principes de l'expertise partagée du 30 octobre 2014.**
- **3.2. Données de cadrage**
 - Audiens, L'emploi dans les 9 branches du spectacle et sur les parcours professionnel des intermittents du spectacle.
 - Audiens, Données produites en réponse à la demande de la CFDT F3C sur le fonds de compensation des bas salaires : effectifs d'intermittents par tranches de revenus d'activité.
- **3.3. Résultats des simulations des modifications de règles des annexes 8 et 10**
- **3.4. Chiffrages des propositions relatives aux recettes**
- **3.5. Contributions sur l'estimation des effets de comportements**
 - Note de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
 - Note de M. Mathieu Grégoire.
 - Note de M. Jean-Paul Guillot.

Deuxième partie

4. Contributions et/ou demandes d'expertise des participants à la concertation

- **4.1. Organisations représentatives des salariés**
 - CFDT Fédération Communication Conseil Culture (F3C), contribution du 4 juillet 2014.
 - CFDT F3C, demande d'expertise, du 28 octobre 2014.
 - CGT Spectacle, contribution du 4 décembre 2014.
 - CGT Spectacle, contribution sur l'assurance chômage du 28 octobre 2014.
 - CGT Spectacle, note sur les droits rechargeables et les dysfonctionnements du GUSO
 - FO, demande de chiffrages.
 - SNTPCT, contribution du 4 août 2014.
 - SNTPCT, contribution du 10 novembre 2014.
 - UNSA Spectacle et communication, contribution du 30 septembre 2014.
- **4.2. Organisations représentatives des employeurs**
 - FESAC, contribution du 8 décembre 2014.
 - FESAC, contribution au groupe sur la protection sociale.
 - FESAC, demande d'expertise du 23 octobre 2014.
 - FEPS, contribution du 14 juillet 2014.
 - FEPS, contribution du 12 décembre 2014.
 - FICAM/SYNPASE, contribution du 18 juillet 2014.
 - SYNPASE, contribution du 13 novembre 2014.
 - SYNDEAC, demande de simulation du 29 octobre 2014.
 - SYNDEAC, contribution du 19 décembre 2014.

- **4.3. Collectifs et associations**

- CIP, proposition de modèle du 23 octobre 2014.
- CIP, note complémentaire du 30 décembre 2014.
- CIP-IDF et recours radiation, bilan et perspectives au 2 octobre 2014.
- CIP-IDF, les Maternittentes, Recours radiation, Sud Culture Solidaires, contribution sur Pôle Emploi transmise le 11 décembre 2014, (301 pages, non reproduites, cf. www.cip-idf.org et www.recours-radiation.fr).
- Collectif les Maternittentes, CGT Spectacle, CIP-IDF, Recours radiation, contribution sur l'accès à la protection sociale du 3 décembre 2014.
- Collectif les Maternittentes, demande de chiffrages du 10 octobre 2014.
- Collectif les Maternittentes, contribution du 26 septembre 2014.
- UFISC, contribution du 23 décembre 2014.

- **4.4. Administrations et organismes de protection sociale**

- Audiens, participation à la concertation : synthèse et réflexions.
- Direction de la sécurité sociale, tableaux de synthèse sur les conditions d'ouverture de droits aux IJ maladie et maternité.
- Direction de la sécurité sociale, note sur les apports de la circulaire n° DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013 relative au régime juridique applicable aux personnes exerçant une profession discontinuée pour l'accès aux prestations en espèces servies au titre de la maladie et de la maternité.
- Direction de la sécurité sociale, tableau récapitulatif des dispositifs applicables aux cotisations dues pour l'emploi d'un artiste du spectacle.
- Unédic, Règles de prise en compte des périodes de maladie et de maternité dans les annexes 8 et 10, fiche du 5 novembre 2014.

4. Contributions et/ou demandes d'expertise des participants à la concertation

- **4.1. Organisations représentatives des salariés**
- **4.2. Organisations représentatives des employeurs**
- **4.3. Collectifs et associations**
- **4.4. Administrations et organismes de protection sociale**

4.1. Organisations représentatives des salariés

CONCERTATION CULTURE

● Nos objectifs

Les objectifs de la F3C CFDT dans le cadre de la concertation qui s'ouvre sont les suivants :

- **réduire la précarité des salariés** du secteur de la Culture ;
- continuer à **structurer socialement** le secteur ;
- consolider et développer la **structuration économique** du secteur.

La structuration sociale passe par la **continuité entre les accords interprofessionnels et les accords de branches** en particulier sur la question de l'assurance-chômage.

La structuration économique du secteur passe par **une clarification et une stabilisation du financement de la Culture** qui passe à ce jour par 7 volets :

- Le paiement direct par l'utilisateur (paiement de la place, abonnement...);
- Les redevances (redevance audiovisuelle) ;
- Les taxes (copie privée...);
- Les subventions directes aux événements, compagnies, théâtres par l'État et/ou les collectivités territoriales ;
- Le mécénat des entreprises privées ;
- Les subventions indirectes (Régime de l'Assurance-Chômage...);
- Les obligations de faire des secteurs connexes (obligation de production des chaînes de télévision...).

La réduction de la précarité passe par l'augmentation du nombre de CDI en regard du nombre de CDDu (Contrat à Durée Déterminée d'Usage), l'augmentation du volume horaire des contrats, la réduction du nombre de professionnels dont la rémunération est très faible.

● Les effets sociaux des annexes 8 et 10

Le lien avec l'assurance-chômage permet aux salariés qui travaillent ponctuellement ou régulièrement en CDD de se constituer d'une certaine manière un revenu d'existence individuel. Des plafonnements permettent de répondre aux rares situations «extravagantes» en matière de salaire.

Pourtant trois effets négatifs en ressortent :

- la faible structuration économique d'un secteur ;

- la non assurabilité d'un risque certain ;
- une subvention de ces secteurs par les salariés des autres secteurs.

Les annexes 8 et 10 peuvent constituer dans les faits un revenu d'existence individuel de fait créé par cette situation et qui permet aux acteurs économiques de ne pas se soucier de la gestion de la précarité. Elle permet au contraire de constituer une réserve de travailleurs.

Les annexes 8 et 10 permettent aux salariés qui travaillent ponctuellement ou régulièrement en CDD d'usage de se constituer d'une certaine manière un revenu d'existence individuel.

● **Reconstruire le revenu des professionnels de la Culture et de la Création**

Afin d'atteindre cet objectif, la CFDT propose la création du revenu de compensation.

Pour lutter contre la paupérisation des professionnels du Spectacle vivant et enregistré, un travailleur reconnu comme un professionnel du secteur (travailler plus de 507 h pendant la période de référence) doit avoir un revenu global au moins égal au minimum conventionnel correspondant à ses compétences reconnues.

Pour financer ce revenu de compensation, la CFDT Communication, Conseil, Culture propose de créer un fonds financé par les employeurs d'une part et par les « bénéficiaires finaux » de l'Intermittence d'autre part.

Financement par les employeurs

- Surcotation sur les CDDu en fonction :
 - de la durée du CDDu (plus le CDDu est court, plus la surcotation grimpe) ;
 - de la durée réelle totale de l'emploi (plus la durée réelle d'emploi augmente, plus la surcotation baisse) ;
 - du secteur d'activité ;
 - de l'utilisation « abusive » des CDDu.

Financement par les bénéficiaires finaux

Pour la CFDT, les bénéficiaires finaux de l'Intermittence doivent également être mis à contribution. Ces bénéficiaires sont : l'État, les collectivités territoriales et les diffuseurs.

La contribution de l'État pourrait être forfaitaire.

Celle des collectivités territoriales et des diffuseurs pourrait être calculée au prorata du taux d'intermittence (volume de l'intermittence/volume de l'emploi total).

L'État doit garantir budgétairement le système. Les éléments de surcotation non calculables simplement (par exemple « abus » de CDDu) seront déterminés par les Comités de label de branche.

Le revenu de compensation sera géré par un groupe conventionnel. Audiens a une vocation naturelle à être l'opérateur.

Ce fonds, dont les paramètres tant financiers que techniques relèvent de la concertation, pourrait être mis en place dès la fin de la concertation et connaître une montée en puissance tout au long de la durée de la présente convention de l'assurance-chômage (2014->2016).

Composition du revenu mensuel d'un intermittent

Lorsque le fonds aura atteint sa pleine charge (2016), le revenu mensuel d'un intermittent pourrait se construire de la manière suivante :

- soit son salaire uniquement, si son revenu sala-

rial mensuel est égal ou supérieur au minimum conventionnel, il ne perçoit pas d'allocation de chômage ni de salaire de compensation ;

- soit son salaire + l'allocation d'assurance chômage mensuelle. L'ensemble ne pourra dépasser le salaire minimum conventionnel ;

- soit son salaire + l'allocation d'assurance mensuelle + revenu de compensation. Si l'addition du revenu salarial mensuel et l'allocation d'assurance chômage mensuelle est inférieure au salaire minima mensuel conventionnel, alors un salaire de compensation sera versé sans pour autant que l'ensemble ne dépasse le salaire minima mensuel conventionnel.

La somme allocation d'assurance mensuelle + revenu de compensation ne peut en aucun cas dépasser le plafond mensuel d'indemnisation chômage de l'Unedic de droit commun.

Plafonnement des droits

Lorsque le fonds aura atteint sa pleine charge (2016), les plafonnements suivants pourront être proposés à la négociation des partenaires sociaux interprofessionnels en ce qui concerne la convention de l'assurance-chômage :

- La somme allocation d'assurance mensuelle + revenu de compensation ne peut en aucun cas dépasser le plafond mensuel d'indemnisation chômage de l'Unedic de droit commun.

- La somme salaire + allocation d'assurance mensuelle + revenu de compensation ne peut en aucun cas dépasser le minimum conventionnel sauf pour les salariés qui ne bénéficient ni de l'allocation chômage, ni du salaire de compensation.

- On ne peut pas être indemnisé par l'assurance chômage plus que ce que l'on a gagné pendant la période de référence. L'indemnisation chômage mensuelle ne pourra être supérieure au revenu pour l'année/12 mois.

Ouverture des droits

Les économies induites par les plafonnements permettent de revenir à une détermination des droits plus simples pour les personnels concernés :

- Annexe 8 : 507 h sur 10 mois ensemble des salaires soumis à cotisation sur 10 mois.

- Annexe 10 : 507 h sur 12 mois ensemble des salaires soumis à cotisation sur 12 mois.

Pour financer ce revenu de compensation, la CFDT Communication, Conseil, Culture propose de créer un fonds financé par les employeurs d'une part et par les « bénéficiaires finaux » de l'Intermittence d'autre part.

● **Architecture financière**

À l'issue de la période de montée en charge du fonds (2014->2016), l'architecture financière devient la suivante :

Aujourd'hui, le revenu d'un intermittent est la somme d'un salaire et d'une indemnisation chômage. Il est proposé explicitement de scinder cette indemnisation entre une indemnisation chômage et un revenu de compensation. Les plafonnements proposés doivent générer une économie de l'ordre de 300 Millions d'Eu-ros pour l'Unedic.

Cette charge est transférée vers le revenu de compensation qui a un financement professionnel (sur cotisation des CDDu) et une contribution des bénéficiaires finaux (l'État, les collectivités territoriales, les diffuseurs).

● **Pour une gestion de l'emploi et des compétences**

Lorsqu'un secteur employant des salariés sous contrat atypique est en sureffectif, celui-ci se gère par un non-renouvellement des contrats. Cette situation entraîne une différence de traitement avec les salariés en CDI qui bénéficient eux de PSE, de mesures de reconversion. Par ailleurs, faute de rupture franche et de processus de reclassement, les salariés concernés sont exclus progressivement du marché du travail.

Globalement, la non mise en place de mesures de reclassement permet aux secteurs concernés un ajustement à moindre coût.

Lorsque cette situation intervient sur un secteur, la Fédération se positionne pour que des dispositifs de branche soient mis en place (et/ou actionnés). Cela passe par la mobilisation des fonds des organismes de formation agréés, mais aussi parfois par la mise en place ou l'alimentation de fonds dédiés. Il s'agit, par la mobilisation de la formation, de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de mécanismes de reconversion, de réorienter les salariés soit dans leur secteur, soit en dehors.

Il ne s'agit pas pour nous d'organiser des plans sociaux pour les précaires, mais de prendre acte, comme dans les entreprises, du fait que la politique conduite par les décideurs politiques et économiques en place a comme conséquence une réduction du volume de l'emploi. Il est indispensable que ces salariés précaires puissent avoir droit, comme n'importe quel salarié, à un accompagnement digne de ce nom qui lui permette de rebondir dans ou hors de son secteur d'origine, en s'appuyant sur son parcours professionnel, ses compétences acquises ou celles que peut lui donner la formation.

Nous ne sommes pas responsables de la baisse des subventions des collectivités territoriales, ni de l'incapacité du Ministère de la Culture de faire voter une loi de programmation budgétaire.

La Cfdt revendique que ses propositions soient expertisées de manière contradictoire.

La CFDT revendique que les conventions collectives nationales (CCN) étendues définissent les conditions de recours aux contrats atypiques, les classifications et les salaires correspondants.

● Les conventions collectives comme cadre

Cadrer le recours au CDDu dans les conventions collectives

La CFDT revendique que les conventions collectives nationales (CCN) étendues définissent les conditions de recours aux contrats atypiques, les classifications et les salaires correspondants.

Nous militons dans les branches conventionnelles pour que la certification sociale (label) attribuée par une commission paritaire permettent à une entreprise de recourir au contrat à durée déterminée d'usage par période de deux années renouvelables.

Cela implique :

- qu'en l'absence de CCN étendue, l'accès aux annexes 8 et 10 est impossible ;
- l'accord collectif national concernant les intermittents de la Télédiffusion doit être dénoncé.

Pour la CFDT, l'accord de branche étendu devra définir les points suivants :

- une liste limitative d'emplois concernés par les CDDu ;
- la définition de quotas éventuellement segmentés par emploi et taille d'entreprise ;
- les modalités concrètes de labellisation des entreprises pour accéder à l'indemnisation chômage.

Proposition de CDI

La proposition obligatoire d'un CDI à un intermittent permanent doit être étendue à toutes les conventions où le recours du CDDu est possible.

Le défaut de proposition de CDI d'un employeur à un intermittent empêchera ou retirera la certification sociale (recours au CDDu) à l'entreprise.

Les modalités de passage de CDDu en CDI (volume horaire, grille applicable) ainsi que les conséquences du refus d'un salarié d'accepter ce passage sont du ressort de la négociation de branche et peuvent varier d'un secteur à un autre.

Lien convention collective-Unedic

La CFDT revendique une articulation entre les conventions collectives et les branches.

La convention Unedic indique les secteurs potentiellement concernés par les annexes 8 et 10. Au sein de ces secteurs potentiels, chaque CCN étendue détermine les emplois limitativement qui peuvent accéder aux annexes. Cette liste s'impose à l'Unedic. Chaque CCN étendue détermine ses salaires minima, ces salaires s'imposent comme plafond d'indemnisation chômage. Chaque CCN détermine les modalités de labellisation, le résultat de la labellisation s'impose à l'Unedic. C'est ensuite Pôle emploi qui valide les heures travaillées par chaque intermittent et rémunérées par les entreprises certifiées.

L'accès aux annexes 8 et 10 est incompatible avec l'utilisation des auto-entrepreneurs et de l'intérim.

Salaire de référence

Le salaire mensuel conventionnel de référence est le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé le plus souvent dans la période de référence.

La représentativité de la F3C CFDT dans la Culture et les Médias :

- Prestataires techniques : 1^{ère}, 37% ;
- Spectacle Vivant structures mobiles : 1^{ère}, 36,67% ;
- Exploitation Cinéma : 1^{ère}, 30% ;
- Audiovisuel privé : 1^{ère}, 29,5% ;
- Audiovisuel public : 2^{ème}, 25 %.
- Entreprises Artistiques et Culturelles : 2^{ème}, 16,44% ;
- Spectacle Vivant privé : 2^{ème}, 21,07% ;
- Production Cinéma : 4^{ème}, 14 % ;

CONCERTATION NATIONALE

PROPOSITIONS CFDT

La CFDT, signataire de la dernière convention d'assurance chômage, ne souhaite pas proposer, à ce stade, de chiffrer des évolutions du système d'indemnisation tout en se réservant la possibilité de le faire par la suite.

Reconstruire le revenu des professionnels de la Culture et de la Création

Afin d'atteindre cet objectif, la CFDT propose la création du revenu de compensation
Pour lutter contre la paupérisation des professionnels du Spectacle vivant et enregistré, un travailleur reconnu comme un professionnel du secteur (travailler plus de 507 heures pendant la période de référence) doit avoir un revenu global au moins égal au minimum conventionnel correspondant à ses compétences reconnues.

Pour financer ce revenu de compensation des bas salaires, la CFDT Communication, Conseil, Culture propose de créer un fonds financé par les employeurs d'une part, et par les « bénéficiaires finaux » de l'intermittence, d'autre part.

L'Etat doit garantir budgétairement le système.

Le revenu de compensation sera géré par un groupe conventionnel. Audiens a une vocation naturelle à être l'opérateur.

Ce fonds, dont les paramètres, tant financiers que techniques, relèvent de la négociation avec l'ensemble des partenaires, pourrait être mis en place dès la fin de la concertation et connaître une montée en puissance tout au long de la durée de la présente convention de l'assurance chômage (2014/2016).

Cela permettrait de créer une solidarité professionnelle en vue de combattre concrètement la paupérisation que nous dénonçons.

La CFDT souhaite des données de cadrage lui permettant d'expertiser la création d'un fonds professionnel de compensation des bas salaires.

1. le nombre d'allocataires de l'assurance chômage (les mandatés : indemnisés au moins une fois) par tranche de revenus salariaux (salaires avec et sans congés payés) et par conventions ou codes NAF (secteurs sans convention).

Les tranches : moins de 3000, 3001 à 4000, au dessus par tranche de 1000 jusqu'à 20 000, au-delà par tranche de 10 000 (sur ces tranches, les experts peuvent proposer une distribution qui leur paraîtrait permettre un éclairage pertinent)

- Les salariés sont affectés dans une branche en fonction du temps de travail (durée des contrats) et du maximum de revenus salariaux perçus dans une branche.
- Les salariés sont affectés dans une branche en fonction du maximum de revenus salariaux perçus dans une branche.
- Les salariés sont affectés dans une branche en fonction du temps de travail (durée des contrats).
- Les salariés sont affectés pour chaque convention collective ou code NAF.

2. le nombre d'intermittents indemnisés au moins une fois durant les trois dernières années (n, n-1, n-2) par tranche de revenus et par branches (mêmes critères retenus que ci-dessus).

A partir de ces premières données, la CFDT pourra définir le niveau ou les niveaux de revenus salariaux par branche à partir desquels le coût du fonds pourrait être chiffré dans un second temps.

3. Pour estimer la réduction des dépenses que pourrait permettre la création de ce fonds pour l'assurance chômage, la CDFT souhaite chiffrer l'impact pour les allocataires et l'assurance chômage d'un plafonnement des allocations en année n au niveau des revenus salariaux en année n-1.

L'idée serait de mesurer :

1. la réduction des dépenses pour l'assurance chômage ;
2. l'impact sur les allocataires répartis par secteurs d'activité, par tranches d'heures d'affiliation et par tranche de salaire brut de référence.



Paris, le 4 décembre 2014

à l'attention des membres de la
« mission intermittence »
Madame Hortense Archambault
Monsieur Jean-Patrick GILLE
Jean-Denis COMBEXELLE

Chère Madame Archambault,
Chers Messieurs Gille et Combexelle,

Fédération Nationale
des Syndicats du Spectacle,
du Cinéma, de
l'Audiovisuel
et de l'Action Culturelle
CGT

14-16 rue des Lilas
75019 Paris
tél. 01 48 03 87 60
fax. 01 42 40 90 20

Vous vous apprêtez à rendre le rapport que le premier ministre vous a demandé, suite à la lettre de mission que nous avons tous lu avec attention.

Nous souhaitons que les mesures que vous préconiserez soient l'occasion tant attendue qui permettra la pérennisation du régime d'assurance chômage des artistes et techniciens-ne-s intermittent-e-s du spectacle sur la base des revendications que notre organisation, suivie par beaucoup d'autres, porte depuis plusieurs années.

Nous rappelons que la CGT conteste non seulement les conditions de la négociation, d'une déloyauté patente, mais aussi le fond de l'accord du 22 mars et de la convention du 14 mai qui en est issue, laquelle baisse d'environ 10% les droits des demandeurs d'emploi, du moins les 46% indemnisés.

Nous n'ignorons pas non plus le contexte des déclarations de l'automne de messieurs Valls, Macron et Rebsamen, évoquant une nouvelle négociation pour revoir à la baisse de droits à l'assurance chômage.

Nous savons qu'obtenir un avenant reprenant l'essentiel de nos propositions n'est pas une évidence, tant la possibilité même d'obtenir sa négociation n'est pas acquise.

Les conditions d'application de la nouvelle convention et particulièrement le mode d'application des droits rechargeables ou les interprétations restrictives de l'UNEDIC depuis le 1er octobre sont particulièrement dommageables.

Nous avons attiré à maintes reprises l'attention des participants à la concertation comme celle du gouvernement sur le contexte général de remise en cause des politiques publiques en matière culturelle, notamment au travers des baisses drastiques de budget public, ou de réformes territoriales qui visent au même but, avec des conséquences destructrices sur la cohésion de la politique culturelle nationale et sur l'emploi dans nos secteurs d'activité, en CDI ou CDD, notamment de CDD d'usage.

Le Premier Ministre a annoncé le 19 juin une stabilisation du budget du Ministère de la Culture et de la Communication, suite aux exigences portées par notre mouvement, mais les baisses depuis 12 ans et notamment depuis 2012 ont été lourdes de conséquences, tandis que celles qui s'annoncent dans les collectivités locales vont être massivement réductrices d'activité donc d'emploi en particulier de salariés intermittents du spectacle.

Au cours de cette concertation, nous avons porté des demandes qui visent à réguler l'emploi, les conditions de travail, les évolutions de carrière et leurs stabilisations notamment pour les femmes, les « seniors » et permettant aux nouveaux entrants d'imaginer un parcours professionnel de longue durée.

- **CONDITION D'EMPLOI CDI / CDD D'USAGE.**

A ce sujet, certains tombent dans l'excès, soit en estimant qu'aucun problème ne se pose dans leur domaine de responsabilité, soit au contraire en voulant tout « arrêter » en mettant en avant une part d'abus que personne n'arrive à quantifier. La plupart de nos employeurs ont nié devoir créer des emplois en CDI, tandis que la CFDT au niveau confédéral, voire FO envisagent pratiquement la suppression du CDD d'usage.

Nous avons fait des propositions pour que la part d'activité pérenne et permanente soit assurée par des emplois en CDI. Nous avons insisté sur le fait que la jurisprudence de la CJCE nous donne raison en affirmant que pour justifier de ne pas créer de CDI il faut pour l'employeur démontrer le caractère temporaire de l'activité de l'entreprise et non seulement celle du salarié. En effet le principal problème vient de la rotation d'intermittents sur les « plannings » réguliers plus que d'un temps de travail individuel approchant un temps plein chez un seul employeur pour un salarié.

PROPOSITIONS :

- Déterminer par voie conventionnelle et par contrôle de Ministère du Travail les entreprises qui opèrent selon cette activité pérenne et permanente ;
- Rechercher la responsabilité du donneur d'ordre : public, si l'Etat et/ou une collectivité fait partie des financeurs ; privé par ailleurs en remontant la chaîne de sous-traitance (dans l'audiovisuel, la prestation, l'édition phonographique...);
- Déterminer une certification des entreprises qui ne fassent pas porter aux salariés les conséquences des turpitudes de leurs employeurs, plutôt sur le modèle des obligations permettant l'accès à la licence d'entrepreneurs du spectacle et a contrario du label « prestataires ».

- **ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES.**

Nous devons remédier aux dégâts occasionnés par la précarité et par des causes propres à nos professions.

PROPOSITIONS :

- Revoir tant les conditions d'application des règles d'accès à la protection sociale notamment au congés maternité que le faire évoluer, en faisant rédiger une nouvelle circulaire d'application, concertée avec nos organisations, notamment sur le décompte des cachets.

Sans entrer dans les détails du document commun avec le collectif des intermittentes nous rappeler que nous revendiquons l'abaissement des seuils d'accès aux prestations en espèces, leur détermination non aléatoire selon le calendrier et notamment la succession des périodes de travail et de maternité ;

- Organiser la réflexion des branches pour des mesures concrètes permettant le fin des inégalités d'accès à tous les métiers pour les femmes et parfois les hommes, aligner les salaires réels des femmes et des hommes, et organiser l'accès aux postes à responsabilité, et la parité d'accès aux rôles artistiques ;

- Envisager une négociation interbranche en vue d'un accord complétant la prévoyance pour la prise en compte des arrêts maternité et maladie en dehors des contrats de travail.

- **COMPLÉMENTS SUR L'ACCÈS À LA PROTECTION SOCIALE.**

La concertation n'a pas permis de discuter sur les droits à la retraite et guère sur l'accès aux droits aux congés maladie.

PROPOSITIONS :

- Nous demandons la poursuite de la concertation avec la Direction de la sécurité sociale concernant ces deux sujets, notamment pour les régimes de retraite qui prennent en compte la discontinuité de l'emploi et la concentration des rémunérations sur les périodes d'emploi courtes et aléatoires ;

- Nous demandons avec insistance le renforcement de règles de coordination applicables entre les différents régimes de sécurité sociale notamment entre régime « salariés » et « auteurs ».

- **UNEDIC/PÔLE EMPLOI.**

Nous portons depuis au moins 1999 des propositions alternatives pour les annexes 8 et 10. Nous demandons la poursuite des chiffrages, en particulier sur les points que nous faisons évoluer sur le plafond de cumul de rémunérations et allocations, et sur les franchises ou différés d'indemnisation.

Nous joignons à nouveau ces propositions dans l'état de nos réflexions, en souhaitant pouvoir les faire prendre en compte dans un avenant.

Par ailleurs, nous sommes sollicités depuis le 1^{er} octobre par des dizaines de salarié-e-s qui se retrouvent « bloqués » au régime général avec des droits très faibles et prolongés par les heures effectuées par la suite en annexes 8 et 10.

De plus, Pôle Emploi affiche des instructions issues de l'Unedic extrêmement restrictives concernant les résidences d'artistes. Au nom du sempiternel risque de fraude, les services juridiques de l'Unedic estiment que les heures en résidence ne peuvent être prises en compte qu'en cas de production de spectacles.

PROPOSITIONS :

- Dans l'urgence, rendre optionnels les droits rechargeables à l'instar de l'annexe 11, cette proposition est aussi portée par Fo pour l'ensemble des régimes de l'Unedic, nous l'appuyons ;

- À titre subsidiaire, en aucun cas n'appliquer les droits rechargeables aux fins de contrat permettant l'ouverture de droit avant le 1^{er} octobre ;

- Supprimer les restrictions pour les heures effectuées en résidence et rappeler la prise en compte des fiches de paie, et l'application des conventions collectives, ainsi que le rôle de contrôle du travail réel dévolu à l'inspection du travail ;

- Voir nos propositions générales sur les annexes 8 et 10. Nous insistons particulièrement sur les points saillants : retour à 507 heures sur 12 mois pour les artistes ET les technicien-ne-s (un prorata pour ces dernier-e-s à 600 ou 650 heures sur 12 mois serait une catastrophe absolue et cette différenciation le gage de la disparition future des annexes par « appartement »), prise en compte de l'ancienneté et règles de coordinations entre les régimes, notamment pour la formation donnée.

Nous exigeons des garanties sur l'organisation des négociations qui doivent se tenir sous l'égide d'un médiateur neutre à l'instar des commissions mixtes paritaires, dans un lieu neutre –type CESE- et au cours desquelles nous avons la garantie de voir examiner et chiffrer toutes les propositions.

PROPOSITIONS TRANSVERSALES :

Nous demandons la suppression, éventuellement progressive, des abattements pour frais professionnels qui abaissent les droits sociaux tant à la sécurité sociale qu'à l'assurance chômage, et le plafonnement des cotisations.

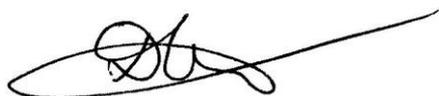
Nous souhaitons, chère Madame Archambault, chers messieurs Gille et Combrexelle, que l'esprit de la lettre de mission du Premier Ministre prévale et nous ne manquerons pas de lui rappeler ces objectifs de même que les

déclarations de l'actuelle ministre de la Culture et de la Communication qui prévoyait des mesures législatives en cas de refus des signataires de négocier un avenant prenant en compte nos propositions.

Nous apprécions d'ores et déjà le travail que vous nous avez effectué et que vous nous avez mené à produire et souhaitons qu'il soit enfin l'occasion de faire progresser les droits des salarié-e-s artistes et technicien-ne-s du spectacle, de même que ceux de toutes celles et ceux qui vivent le chômage et la précarité, enjeu majeur d'une société solidaire.

Au nom des nos organisations, je vous prie d'agréer, Madame, Messieurs, ainsi que toutes vos collaboratrices et tous vos collaborateurs lors de cette mission, l'expression de nos salutations les meilleures.

Denis Gravouil,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'DG', with a long horizontal stroke extending to the right.

Secrétaire Général.



RESUME DES PROPOSITIONS DE REFORME DE LA FEDERATION CGT DU SPECTACLE CONCERNANT L'ASSURANCE CHOMAGE DES SALARIES INTERMITTENTS DU SPECTACLE VIVANT ET ENREGISTRE.

Nos propositions de réforme des annexes 8 et 10 de la convention d'assurance chômage reposent sur les principes suivants :

- Assurer la pérennité, au sein de la solidarité interprofessionnelle, d'un régime spécifique d'assurance chômage pour les salariés intermittents du spectacle vivant, de l'audiovisuel, du cinéma et de l'édition phonographique ;
- Garantir le versement d'un revenu de remplacement - et non pas de complément - pour les périodes de chômage ;
- Rechercher, autant que possible, les conditions d'affiliation en fonction de la durée légale du temps de travail ;
- Garantir une indemnisation équivalente pour un salaire et un volume d'activité annuel égal et ce, quel que soit le mode de déclaration des activités salariées (heures, cachets ou forfaits journaliers) en fonction du SMIC, des plafonds de la Sécurité Sociale, des conventions collectives, des salaires versés et des heures travaillées.

A cet effet, nous proposons les mesures suivantes :

1 - Mise en place d'une annexe unique qui garantisse l'égalité de traitement entre les artistes, les réalisateurs, les techniciens et les ouvriers engagés par intermittence ;

2 – Affiliation.

a) La condition minimale pour l'ouverture des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est fixée à 507 heures de travail (ou l'équivalent cachets et/ou forfaits journaliers) - ou à défaut 1 014 heures sur 24 mois dont 338 heures dans les 12 derniers mois.

La question de la prise en compte des périodes correspondant aux congés payés devra faire l'objet d'un examen circonstancié.

b) Pour les salariés déclarés en heure, le plafond chez un même employeur est fixé à 10h par jour, 48 h par semaine et 208 heures par mois, sauf dépassement autorisé. Afin de ne pas pénaliser un salarié ayant plusieurs employeurs et à condition que chacun d'entre eux respectent ces plafonds, le plafond est augmenté de 20% soit 12h par jour, 58 h par semaine et 250 h par mois.

c) Pour les salariés déclarés au cachet, les cachets sont pris en compte dans la limite de 3 par jour.

d) Lorsque la période de référence ne couvre qu'une partie d'un mois civil, les plafonds – précisés en b et c - sont proratisés en fonction du nombre de jours ouvrables moyen par mois, soit 21,66.

e) Les heures de travail effectuées dans l'Espace Économique Européen sont prises en compte.

3 - Périodes assimilées. Pour la recherche d'une condition d'affiliation, sont prises en compte :

- Les périodes de maladie, maternité et accidents de travail qui sont assimilées à raison de 5 heures par jour, que l'allocataire soit sous contrat de travail ou non.

- Les actions de formation visées aux Livres 3^{ème} et 4^{ème} de la 6^{ème} partie du Code du Travail, à l'exception de celles rémunérées par l'assurance chômage, qui sont retenues à raison de 5H par jour, dans la limite de 338 heures.

- Les périodes de formation dispensées dans la limite de 169 heures, dès lors que le salarié a effectué au moins 338 heures de travail dans des activités relevant de l'annexe unique. Ces heures sont prises en compte quand elles sont effectuées pour des établissements d'éducation publique et privés sous contrat, des établissements dépendant des collectivités, les organismes de formation agréés et pour des organismes privés ayant un financement public et/ou une convention avec un organisme de formation ou une école.

- Et les congés individuels de formation pris en charge par l'AFDAS.

4 - Coordination entre le régime général et l'annexe unique « Spectacle ».

L'accord national d'application n°1 sera révisé pour permettre le cumul d'heures de travail relevant du régime général avec des heures effectuées dans le régime « Spectacle » pour la recherche d'une ouverture de droits à l'assurance chômage (dans l'annexe unique ou dans le régime général)... Les heures hors annexe unique sont assimilées dans la limite d'1/3 des heures permettant l'ouverture de droit.

Afin que les droits rechargeables ne constituent pas une barrière à la prise en compte de droits au titre de l'annexe unique, il est donné priorité à la règle de réadmission sur la « recharge ». Un allocataire ayant cumulé au moins 507 heures au titre de l'annexe unique ou au moins 338 heures au titre de cette annexe et 169 heures d'un autre régime, pourra demander une admission ou réadmission, prioritaire sur les droits rechargeables.

Maintien de la règle de réexamen anticipé.

5- Durée d'indemnisation. Celle-ci est de 365 jours. Elle est rallongée de 180 jours pour un allocataire de plus de 45 ans ayant 5 ans d'ancienneté de première inscription (toutes régions confondues) dans le régime.

6 – Réexamen des droits / Réadmission. Il est procédé à un réexamen annuel à une date anniversaire préfixe (365 jours après la date de la rupture du contrat de travail qui a servi à l'ouverture des droits).

7- Montant de l'allocation journalière. Celle-ci est à la fois proportionnelle au nombre d'heures de travail et aux rémunérations avec un minimum assuré par des paramètres fixes. À partir des 2 formules actuellement en vigueur pour l'annexe 8 et l'annexe 10, et avec le souci d'optimiser la déclaration des heures de travail (et des congés payés), recherche d'une formule unique pour le calcul de l'indemnité journalière.

La formule actuelle de calcul de l'indemnisation journalière est la suivante :

Allocation journalière (AJ) = A + B + C

$$A = \frac{AJ \text{ minimale} \times [(50 \% \text{ du SR jusqu'à } 12\,000 \text{ €}) + (5 \% \text{ du SR} - 12\,000 \text{ €})]}{NH \times \text{SMIC Horaire}}$$

$$B = \frac{AJ \text{ minimale} \times [(30 \% \times \text{NHT jusqu'à } 600 \text{ heures}) + (10 \% \text{ du NHT} - 600 \text{ heures})]}{NH}$$

$$C = AJ \text{ minimale} \times 0,40$$

Nous proposons d'adapter la formule actuelle pour neutraliser l'effet négatif des périodes maternité, maladie, accident du travail, et de remplacer dans la partie A, le SR par un salaire annuel de référence (SAR) calculé comme suit :

$$SAR = \frac{SR \times (NHT + NHAD)}{NHT}$$

Où NHAD = nombre de jours déclarés par l'allocataire en arrêt maternité, maladie, accident du travail X 7.

La formule donne un taux égal à celui que donnerait l'ensemble des contrats de travail proratisés à 507 heures. La formule prend en compte la durée et les salaires des contrats réalisés à l'étranger.

8 - « Décalage mensuel ». Il est procédé à un décalage mensuel, c'est-à-dire à un nombre de jours non indemnisés dans le mois, égal à 1 jour décalé par jour ou cachet travaillé. Lorsque le nombre de jours travaillés dans un mois donné pour un ou plusieurs employeurs est supérieur à 22, il n'y a pas d'indemnisation pour ce mois.

9 - Plafonnement du cumul salaires/allocations. Il est procédé à un plafonnement annuel mensualisé des rémunérations salariées et des allocations chômage à partir de 175 % du plafond de la sécurité sociale.

10 – Maintien des droits jusqu'à l'âge de la retraite

Comme nous le revendiquons dans le régime général, les allocataires âgés d'au moins 60 ans peuvent bénéficier du maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite s'ils remplissent certaines conditions :

- être en cours d'indemnisation ;
- justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse ;
- justifier d'au-moins 15 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage sur toute sa vie professionnelle, quel que soit le secteur (15 fois 365 jours de travail) ou de périodes assimilées dont les heures d'enseignement, ou de 9 000 heures d'affiliation dans le régime spécifique d'assurance chômage. A défaut de 9 000 heures dans les activités relevant de l'annexe unique, chaque année d'affiliation au régime d'assurance chômage (hors régime spécifique du spectacle) sera assimilée à 507 heures de travail dans l'annexe unique, à condition de justifier de 6 000 heures (les deux tiers) dans celle-ci.

11 - Cotisations. Suppression de l'abattement pour frais professionnels de 20 % ou de 25 % pour les artistes et les techniciens concernés et abandon du doublement des cotisations au titre des annexes 8 et 10 sur la partie salariée. Suppression du doublement des cotisations pour la part salarié. Et réexamen circonstancié d'une surcotisation sur la part patronale au titre du recours au CDD, après négociation dans les branches. Enfin et pour tenir compte de certaines rémunérations élevées sur de très courtes périodes de travail, élargissement de l'assiette des cotisations, comme nous le revendiquons, jusqu'à 12 fois le plafond de la sécurité sociale (au lieu de 4 actuellement) pour l'ensemble des cotisations sociales.

12 – cas particulier à solutionner pour les techniciens travaillant sur des films publicitaires : les techniciens travaillant sur des films publicitaires relèvent de la convention de la production cinématographique (CCNPC). Toutefois le code NAF des entreprises se trouve être 5911B (films pour la télévision) ou 5911C (films pour le cinéma). Du fait de la clause miroir entre les conventions collectives de la production audiovisuelle et de la production cinématographique, il est convenu que les entreprises de films publicitaires peuvent appliquer les fonctions production audiovisuelle ou production cinématographique.

13 - Allocation Spéciale de Solidarité (ASS). Pour permettre l'accès des professionnels à l'ASS en fin de droits, les périodes de chômage indemnisées doivent être à nouveau prises en compte.



NOTE DE LA CGT SPECTACLE SUR DROITS RECHARGEABLES ET LES DYSFONCTIONNEMENTS DU GUSO.

1 - DROITS RECHARGEABLES

Le texte

« A la date d'épuisement des droits, l'allocataire peut bénéficier, s'il en remplit les conditions, du rechargement de ses droits (RG. 14/05/2014, art. 28 ; C. trav., art. R. 5422-2 I, dans sa rédaction issue du décret n°2014-670 du 24 juin 2014 ; Fiche 6, point 1).

Pour recharger ses droits, l'allocataire doit notamment justifier d'au moins 150 heures de travail au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date de fin des droits.

Cette durée minimale d'affiliation est recherchée dans les 28 mois précédant la dernière fin de contrat de travail antérieure à l'épuisement des droits, prise en considération pour le rechargement. Ce délai est porté à 36 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus lors de la fin de contrat de travail considérée.

Sont prises en considération, les périodes d'affiliation comprises dans ce délai de 28 ou 36 mois, et postérieures à la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits initiale (droit épuisé). »

(Circulaire 2014-26 DU 30 SEPTEMBRE 2014)

Les droits rechargeables ne sont pas une option facultative, et s'imposent aux allocataires concernés.

Les droits sont exclusivement rechargés au régime général. Cette disposition ne s'applique pas aux allocataires des annexes 8 et 10, pour cause de conditions spécifiques de conditions d'ouverture de droits.

A l'épuisement de ses droits, l'allocataire relevant du régime général ou de l'annexe 4 recharge automatiquement de nouveaux droits à chaque fois qu'il travaille 150 heures.

Les conséquences pour les artistes et techniciens du spectacle

Les artistes et techniciens indemnisés au titre des annexes 8 et 10 ne sont pas concernés par les droits rechargeables.

Néanmoins, un certain nombre d'entre eux peuvent être basculés au régime général dans les cas suivants (liste non exhaustive) :

- un nombre insuffisant d'heures effectuées pour ouvrir des droits au titre des annexes 8 et 10, mais suffisant pour ouvrir des droits au régime général ;
- l'écrtage des heures effectuées au-delà de 48 heures par semaine sans autorisation de l'inspection du travail (alors que le salarié pensait avoir travaillé largement plus de 507 heures) ;
- un repêchage au titre de la clause de sauvegarde prévue à l'accord d'application n°1 ;
- un défaut de licence d'entrepreneur de spectacle d'une entreprise embauchant un technicien ;
- une erreur dans l'intitulé de l'emploi d'un technicien...

Ces artistes et techniciens, basculés au régime général, vont continuer leur activité dans des entreprises du spectacle.

Mais, chaque 150 heures travaillées, y compris dans des entreprises du spectacle ou du GUSO, ne leur permettra que de recharger automatiquement des droits au régime général.

Les droits rechargeables n'étant pas optionnels, ces allocataires ne peuvent refuser à Pôle Emploi que cette règle leur soit appliquée, et refaire examiner leurs dossier uniquement avoir effectué au moins 507 heures afin de bénéficier à nouveau du régime spécifique des annexes 8 et 10.

Il en est de même pour les allocataires du régime général, qui souhaiteraient rentrer dans le secteur du spectacle, dynamique et créateur d'emploi. C'est le cas tout particulièrement des jeunes, entrant dans les professions du spectacle, et qui avant de pouvoir vivre de leur métier, en ayant notamment le volume d'emploi pour ouvrir leurs droits aux allocations chômages, ont pris un travail au régime général.

S'ils souhaitent que leur dossier soit pris en compte au titre des annexes 8 et 10, ces allocataires du régime général doivent donc attendre que leurs droits soit épuisés, tout en travaillant moins de 150 heures pendant 28 mois, puis effectuer au moins 507 heures de contrats de travail dans une entreprise du spectacle ou via le GUSO pour bénéficier enfin des annexes 8 et 10 !

Nous recevons depuis le 1^{er} octobre de très nombreux salariés se retrouvant dans cette situation. Nous avons alerté dès le printemps de cette situation. Des agents de Pôle Emploi avaient découvert cette « nouveauté » lors de leur formation en mai, quelques jours après la signature de la Convention du 14 mai.

Les signataires de l'ANI du 22 mars et de la convention du 14 mai ont refusé toutes nos demandes de modification de la réglementation sur ce point, bien que cela ait été identifié et prévu, à juste titre, pour les anciens apprentis (voir ci-dessous).

Cette affaire risque de prendre une ampleur comparable à celle du différé au printemps dernier...

Le cas des allocataires sortant d'un contrat en alternance (apprentissage ou professionnalisation)

Une exception a été faite pour les apprentis, pour lesquels une possibilité de réexamen anticipé a été mise en place. Elle leur permet de faire réexaminer leurs droits. Elle permettra aux étudiants sortant des centres d'apprentissage du spectacle de bénéficier du système spécifique d'assurance chômage une fois qu'ils auront effectué le nombre d'heures requis dans les entreprises du spectacle ou au GUSO.

« Une exception a cependant été prévue pour les anciens apprentis ou titulaires de contrat de professionnalisation. En effet, le dispositif de rechargement pourrait conduire à verser à ces derniers, jusqu'au terme de leurs droits, un revenu de remplacement basé sur la rémunération correspondant à leur période d'apprentissage ou de professionnalisation, même lorsque après celle-ci, ils ont repris un emploi qualifié, par hypothèse mieux rémunéré. Pour éviter cette situation, en cas de perte de ce nouvel emploi, l'option leur est offerte d'être indemnisés sur la base des rémunérations qui en résultent (circ. Unédic, à paraître, relative aux annexes au règlement général, Fiche relative à l'annexe XI). »

Nos propositions

Le rechargement des droits doit devenir optionnel pour les allocataires du régime général ayant effectué des heures dans des entreprises du spectacle ou du GUSO.

La circulaire d'application des annexes 8 et 10 n'a pas été encore publiée, il est donc possible d'y insérer une disposition en ce sens, sans créer de la confusion dans la réglementation à appliquer.

2- NOTE SUR LES DYSFONCTIONNEMENTS DU GUSO

Depuis plusieurs années nous avons des relations plutôt conflictuelles avec le Guso sur la réglementation applicable, son rôle et son fonctionnement.

l) Le Guso affirme que son rôle est de percevoir les seules cotisations sociales réglementaires, prévues par la loi : Urssaf, Unedic, Audiens, Congés spectacle, Afdas et médecine du travail (CMB).

Sollicité par le secrétaire de la CMP Spectacle Vivant Privé, M. Philippe Chapelon, M. Thomas Cazenave, Directeur Général Adjoint de Pôle Emploi a répondu le 4 août 2014 :

« Pôle Emploi est l'organisme habilité à gérer le GUSO dont les missions sont strictement définies par les textes (articles L. 7122-22 et suivants, R. 7122-29 et suivants du code du travail et articles IL. 133-9 et suivants du code de la sécurité sociale). Le champ d'application du GUSO est fixé par la loi et l'article L. 133-9 et suivant du code de la sécurité sociale vise les seules « cotisations et contributions sociales d'origine légales ou conventionnelle, prévues par la loi et se rapportant uniquement à leur activité de spectacle », Selon mon analyse, une convention collective, même étendue, ne peut mettre à la charge du GUSO des dispositions supplémentaires non prévues par la loi.

Les termes de la circulaire suivante affirment le contraire.

CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE N°DSS/5C/DMDTS/2009/ 252 du 05 août 2009 relative au guichet unique pour le spectacle vivant (Guso)

Date d'application : immédiate

« Depuis le 1er janvier 2004, le guichet unique pour le spectacle vivant (Guso) s'est substitué au guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO). Ce dernier avait été institué par l'article 6 de la loi n°98-546 du 2 juillet 1998 et il a été réformé en 2004 par l'article 28-4 de la loi n°2003-591 du 2 juillet 2003 habilitant le Gouvernement à réformer le dispositif du GUSO pour simplifier les obligations d'un plus grand nombre d'employeurs tout en garantissant la protection sociale des salariés, assurer l'application effective et le contrôle de la législation en vigueur et alléger les coûts de gestion du dispositif.

Le Guso permet aux organisateurs non professionnels de spectacles vivants de se libérer auprès d'un seul organisme habilité par arrêté, de l'ensemble des déclarations obligatoires liées à l'embauche et à l'emploi, sous contrat de travail à durée déterminée, d'artistes, d'ouvriers et de techniciens du spectacle, ainsi que du paiement de l'ensemble des cotisations et contributions sociales s'y rapportant. Ce mode simplifié de déclaration permet d'effectuer les déclarations et de payer les cotisations et contributions aux six organismes de protection sociale partenaires du Guso que sont :

- les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF)

ou Caisses générales de sécurité sociale (CGSS) ;

- l'UNEDIC pour le compte de laquelle Pôle Emploi effectue le recouvrement de l'Assurance chômage ;
- AUDIENS, représentant l'IRPS (ARRCO), l'IRCPS (AGIRC) et AUDIENS PREVOYANCE (ex-IPICAS) ;
- la Caisse des congés spectacles dite « Les Congés Spectacles » (CS) ;
- le Fonds d'assurance formation des activités du spectacle (AFDAS) ;
- le Centre médical de la Bourse (CMB). »

Selon notre lecture, ce qui est en rouge de la dite circulaire fait la différence entre les cotisations sociales et les contributions. De plus, elle précise « assurer l'application effective et le contrôle de la législation en vigueur... »

La législation en vigueur comprend l'application des conventions collectives, dans le respect de la hiérarchie des normes et donc des conventions qui améliorent le code du travail.

Dans ces conditions, il revient au Guso de faire appliquer et respecter les conventions collectives et donc les rémunérations minimales. De plus le Guso doit percevoir les contributions sociales donc : FCAP, Casc-SVP et Fnas, Prévoyance et complémentaires santé.

Il est donc illégal pour le Guso d'accepter des salaires inférieurs aux minima conventionnels et de refuser de percevoir les contributions sociales.

L'Unedic, Pôle emploi ne sont que les opérateurs, désignés par décret, du Guso ; Il ne leur revient pas de décider de la réglementation applicable.

II) La loi de simplification et d'amélioration du droit a été promulguée le 9 février 2011.

Elle aura permis d'insérer un nouvel article dans le code du travail.

Les attendus sont on ne peut plus clairs : « ...il s'avère nécessaire de procéder à une mise en cohérence juridique afin d'assurer une couverture conventionnelle homogène aux artistes et techniciens du spectacle lorsqu'ils interviennent en dehors du champ des conventions collectives du secteur du spectacle vivant... En effet, le droit du travail prévoit qu'une convention collective s'applique à tous les salariés d'une entreprise dont celle-ci relève. Or les conventions collectives dont relèvent un certain nombre d'employeurs d'artistes et techniciens du secteur du spectacle (notamment les cafés, hôtels et restaurants) ne comportent pas de dispositions spécifiques applicables à ces catégories de salariés. Le texte proposé leur permettra d'être couverts par les dispositions conventionnelles en cours de négociation. A défaut, des problèmes se poseraient en termes d'équité à l'égard des salariés concernés, que de concurrence pour ce qui concerne les employeurs... »

Voici ce nouvel article du code du travail :

« Art. L. 7121-7-1. « Les employeurs relevant du champ d'application du guichet unique fixé à l'article L. 7122-22 doivent, en l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques aux artistes et techniciens du spectacle au titre de leur activité principale, lorsqu'ils emploient un artiste ou un technicien du spectacle, les faire bénéficier des dispositions d'une convention collective des activités du spectacle et s'y référer dans le formulaire de déclaration d'emploi. »

L'article L.7122-22 (champ d'application du Guso) :

1°) Aux personnes mentionnées à l'article L. 7122-19 (Toute personne qui n'a pas pour activité

principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, la production ou la diffusion de spectacles et les groupements d'artistes amateurs bénévoles faisant occasionnellement appel à un ou plusieurs artistes du spectacle percevant une rémunération.)

2°) Aux personnes qui n'ont pas pour activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, de parcs de loisirs ou d'attraction, la production ou la diffusion de spectacles.

Par ces dispositions l'ensemble du champ du Guso est couvert par l'application de nos conventions collectives.

On ne comprend plus dans ces conditions que le Guso oblige les employeurs, par sa pratique de ne pas appliquer les conventions collectives :

a) les conventions collectives du spectacle vivant prévoient que les répétitions des artistes interprètes sont déclarées en cachet. Le Guso impose de les déclarer en heures. Les employeurs deviennent ainsi en contradiction avec l'application des conventions.

b) les mêmes conventions collectives prévoient que les salaires sont versés au plus tard le 5 du mois suivant le travail justifiant le salaire. Or le Guso ne prend en compte les salaires des répétitions et ne les verse que juste avant la première représentation de l'œuvre ayant justifiée les répétitions. Dans bien des cas les répétitions peuvent avoir lieu des mois avant les représentations. Encore une fois le Guso oblige les employeurs à se mettre en contradiction avec les conventions que la loi les oblige à appliquer.

c) Les calculs et formulaires en ligne du Guso et la plateforme téléphonique ne peuvent accepter de salaires inférieurs aux minima des conventions applicables. Le Guso doit se mettre en conformité avec la réglementation qui lui est applicable (circulaire interministérielle et lois).

III) Le Guso applique des interprétations de la réglementation du spectacle faites, unilatéralement, par l'Unedic et Pôle Emploi.

Le plus grand flou et négation des textes réglementaires sont mis en œuvre par le Guso :

Définition d'un spectacle, d'une représentation, d'une répétition etc Tout cela demande une application des textes encadrant la réglementation du spectacle et non une interprétation défavorable au salarié par le Guso.

IV) Le Guso bloque le dossier des salariés-es en cas de défaut de l'employeur. Cela ne peut persister. Il faut trouver les règles applicables pour ne pas spolier les salariés-es de leurs droits et rémunérations.

V) Le comité de pilotage du Guso ne s'est pas réuni de puis près de 3 ans. Lors de la concertation, la DSS qui est la tutelle du Guso, s'est engagée à réunir ce comité. Depuis un mois plus de nouvelle. Ce n'est plus possible.

VI) Pour mémoire le champ du Guso tel que précisé dans la circulaire interministérielle N°DSS/5C/DMDTS/2009/ 252 du 05 août 2009 :

« Le nombre de représentations annuelles n'est plus un critère déterminant pour bénéficier du Guso.

En effet, le champ d'application visé à l'article L. 7122-22 du code du travail fait référence à l'activité principale ou l'objet. S'il vise toujours les entrepreneurs de spectacles vivants à titre occasionnel au sens de l'article 10 de l'ordonnance du 13 octobre 1945, il vise également les organisateurs de spectacles vivants, qui bien qu'organisant plus de six représentations annuelles, n'ont pas pour activité principale ou pour objet le spectacle.

1.1 Les employeurs concernés

Pour les employeurs, ce champ comprend (Cf. annexe 1 de la présente circulaire) :

- dans la limite de six représentations annuelles, les groupements d'artistes amateurs bénévoles faisant occasionnellement appel à un ou plusieurs artistes du spectacle percevant une rémunération (1° de l'article L. 7122-22 du code du travail) ;*
- les structures qui n'ont pas pour activité principale ou pour objet l'organisation de spectacles.*

Ces dernières doivent être titulaires d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants dès lors qu'elles organisent plus de six représentations annuelles (2° de l'article L. 7122-22 du même code). L'État, les collectivités locales et leurs établissements publics, lorsque ces derniers n'ont pas le spectacle pour activité principale ou pour objet, doivent obligatoirement déclarer au Guso les emplois concernés. Toutefois, n'entrent pas dans le champ de cette obligation les démembrements de l'État et des collectivités locales qui, bien que n'ayant pas le statut d'établissement public, ont le spectacle pour activité principale ou pour objet (par exemple, les théâtres municipaux gérés par des collectivités locales).

Le Guso n'est pas ouvert à titre facultatif aux employeurs qui ne relèvent pas de son champ d'application tel que défini par les articles L. 7122-22 du code du travail et L. 133-9 du code de la sécurité sociale.

Les employeurs qui relèvent du Guso ne peuvent pas, pour se libérer de leurs obligations liées à l'embauche et à l'emploi, utiliser les dispositifs du chèque emploi-service universel (CESU), du chèque emploi-associatif (CEA), du centre national des firmes étrangères (CNFE) pour les employeurs dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France, du titre emploi-service entreprise (TESE) ou du titre emploi-forain (TEF). »

Fédération Nationale des syndicats du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT
FNSAC CGT 14-16, rue des Lilas 75019 PARIS
www.fnsac-cgt.com - cgtspectacle@fnsac-cgt.com - Tel. : 01 48 03 87 60



Les critères d'évaluation FO

Préambule : les demandes de chiffrages ne sont en aucun cas des revendications de Force Ouvrière pour une éventuelle renégociation de la convention d'assurance chômage et de ses annexes 8 et 10. Il s'agit d'éléments extraits des propositions d'autres organisations que nous souhaitons voir évalués par le groupe d'expert.

Nous demandons que l'évaluation des projets porte à la fois sur :

- **Sur chaque mesure prise isolément** (avec les effets de comportement éventuels)
- **Sur l'ensemble des mesures dans les projets** (avec les effets de comportement globaux).

Nous sommes conscients que dans le temps contraint de la mission, l'ensemble de nos demandes ne puissent être satisfaites. Nous vous seront alors reconnaissant de nous l'indiquer préalablement.

Critères à retenir : en comparaison avec le régime actuel (14 mai 2014) et précédent (voir conclusion du groupe d'expert)

1/ Critères d'éligibilité :

- **1-1 / Période de référence :**

- **1-1.1** : Impact d'un allongement de la période de référence à 12 mois : nombre d'allocataires supplémentaire indemnisé + durée d'indemnisation moyenne + impact financier.
- **1-1.2** : Impact d'une période de référence de 24 mois : nombre d'allocataires + durée d'indemnisation moyenne + impact financier.

- **1-2 : Période d'indemnisation :**

- **1-2.1** : Allongement de la durée d'indemnisation de 8 à 12 mois: nombre d'allocataires supplémentaires (allocataires qui n'ont pas 507 heures au-delà de la période de référence actuelle) + impact financier pour le régime.
- **1-2.2** : Période d'indemnisation de 12 mois avec une période de référence à 12 mois : nombre d'allocataire supplémentaires et moyenne durée d'indemnisation + impact financier.
- **1-2.3** : Période d'indemnisation de 12 mois avec une période de référence à 24 mois : nombre d'allocataire supplémentaires et moyenne durée d'indemnisation + impact financier.

- **1-3 : Date anniversaire** : Principe : instauration d'une date anniversaire = 12 mois à compter de l'ouverture de droit ou 10 mois selon la période de référence.

Fonctionnement : A la date d'anniversaire, on regarde la situation de l'allocataire :

- Soit 507 heures, alors ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation selon la durée prévue. Le reliquat restant non consommé est perdu.
- Soit pas 507 heures, alors on fait une recherche à partir de la prochaine date de fin de contrat sur la période de référence (12 ou 10 – 10,5 mois).

- **évaluation** : Effectifs moyen + durée moyenne d'indemnisation + impact
 - **1-3.1** : introduction d'une date anniversaire dans le dispositif actuel. Donc date anniversaire à 10 ou 10,5 mois,
 - **1-3.2** : date anniversaire avec une période de référence de 12 mois et une durée d'indemnisation à 8 mois,
 - **1-3.3** : date anniversaire avec une période de référence de 12 mois et une durée maximale d'indemnisation de 12 mois,
 - **Pour tous les cas évaluations de la perte de droit pour ceux qui n'ont pas consommé tout leur droit à la date anniversaire avec une réouverture de droit.**

2 / Différé d'indemnisation :

- **2-1 / Différé d'indemnisation** :
 - **2-1** : suppression de l'abattement de 30 jours sur la formule de calcul pré-accord du 14 mai 2014.
Nombre de jours moyen de différé par tranche de rémunération. Comparaison avec la formule de l'accord pour les salariés avec moins de 10000 € de revenu annuel (combien de jours en plus). Idem pour ceux avec des revenus autour de 25 000 € et enfin pour ceux dont les revenus sont supérieurs à 30000 € par an.
- **2-2 : Prise en compte des congés payés comme heures de travail (et donc cotisé) + création de carence** :
 - Les sommes versées au titre de la caisse des congés payés sont comptabilisées comme des heures de travail relevant du champ des annexes 8 et 10 (donc doivent être soumises à contributions).
 - Par analogie et respect du règlement général : si ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif, alors elles créent du différé d'indemnisation qui s'ajoute au différé général.

- **Evaluation du dispositif :**
 - Nombre d'allocataires supplémentaires :
 - Avec les règles actuelles
 - Avec une période de référence de 12 mois, une durée d'indemnisation de 12 mois et une date anniversaire à 12 mois
 - Impact budgétaire
 - Nombre de jours de différé créé et donc de jours de décalages dans l'indemnisation :
 - Avec les règles actuelles ANI du 14 mai
 - Avec les règles issues du décret (ancienne formule)
 - Avec les règles de la suppression des 30 jours d'abattement de l'ancienne formule.

3 / Plafonnement du cumul et allocations :

- **3-1 : Abaissement du plafond de cumul mensuel le PMSS :**
 Passage de 0,8 jusqu'à 1,4 du plafond mensuel de la sécurité sociale, du cumul entre l'allocation et les revenus d'activité. Si revenus supérieur au plafond alors pas de versement d'allocation. Les droits suspendus et non perdus.
 - nombre de personne impacté (qui n'auraient plus de complément ou moins) + comparaison avec la règle actuelle.
- **3-2 : Plafonnement des allocations à 75 % du plafond mensuel de la sécurité sociale :** Impact financier de la mesure.

4 / Autres dispositions :

- **4.1 : Prise en compte de toutes les heures effectuées dans le régime général pour les annexes 8 et 10 jusqu'à 169 heures maximum** : heures relevant de la formation nombre réalisées (pour des établissements d'éducation publique et privés sous contrat, etc.). Nombre d'allocataires en plus + impact financier.
- **Prise en compte des arrêts maladies, maternités dans les heures éligibles aux annexes si dans les 12 derniers mois** : Même quand pas dans le cadre d'un contrat de travail à raison de 5 heures par jours.

Paris, le 4 août 2014

Mme Hortense ARCHAMBAULT,
M. Jean-Denis COMBEXELLE
M. Jean-Patrick GILLE
MISSION INTERMITTENCE
c/o Conseil Économique Social et
Environnemental
9 Place d'Téna
75016 Paris

Madame, Messieurs,

Suite à notre communication du 16 juillet 2014, il nous semble indispensable de dresser un historique des différentes et principales modifications réglementaires de l'Annexe VIII du règlement d'assurance-chômage et relatif à l'emploi des techniciens du Spectacle vivant, tant en ce qui concerne le champ d'application des employeurs que la codification NAF à laquelle l'emploi de ces techniciens est référencé, ainsi qu'aux différentes listes de métiers et fonctions référencés à ces codifications ;

Et d'autre part de souligner les effets que les différentes modifications réglementaires ont généré comme conséquence sur les pratiques d'emploi et de salaires des techniciens de la la Production et de la Prestation d'émissions de télévision dites « de flux », indépendamment des techniciens de la Production de films cinématographiques et de télévision.

C'est au 1^{er} janvier 1965 que les partenaires de l'UNÉDIC ont institué, dans le cadre du Règlement général, une Annexe d'assurance-chômage professionnelle – l'Annexe VIII – applicable aux Entreprises de production cinématographiques, de films de télévision et de films publicitaires, applicable limitativement aux ouvriers et techniciens concourant à la réalisation des films.

La liste des fonctions professionnelles fixée par l'Annexe était celle répertoriée par la Convention collective applicable à la Production cinématographique, à la Production de films de télévision et à la Production de films publicitaires.

Le montant des indemnités journalières Assedic était forfaitaire et calculé en référence aux montants de la grille de salaires minima fixée par la Convention.

Ce mode de calcul des indemnités journalières référencé pour chacune des fonctions listées aux salaires minima fixés par la convention collective – au lieu d'être référencé au salaire réel – avait pour effet de minorer le montant de ces indemnités, compte tenu du fait que les salaires réels pratiqués étaient très supérieurs auxdits minima conventionnels.

Ce règlement particulier annexé au Règlement général avait pour objet d'adapter un règlement d'indemnisation chômage particulier prenant en compte la spécificité de l'activité économique de la Production de films qui correspond à la durée de réalisation d'un film déterminé, et à la spécificité de l'emploi à durée déterminé des collaborateurs ouvriers et techniciens concourant indépendamment à la réalisation de chacun des films ; comme il en est pour la Production cinématographique dans tous les pays du monde...

Par ailleurs, cette situation économique et sociale professionnelle des métiers et fonctions répertoriées ne relevait pas du marché interprofessionnel de l'emploi.

Au 1^{er} janvier 1980, à la liste des fonctions professionnelles de la Production de films a été adjointe parallèlement une liste de titres de fonctions propre à l'ex-O.R.T.F.

Les appellations de ces titres de fonction correspondaient à ceux établis par la Convention collective de l'ex-O.R.T.F. et pour l'essentiel étaient des dénominations différentes de celles des techniciens de la Production cinématographique et de téléfilms.

Ils correspondaient aux fonctions propres à l'activité économique spécifique qui est celle, propre aux chaînes de télévision, à savoir la captation sous forme d'enregistrement ou de diffusion en direct d'émissions de télévision dites « de flux ».

La liste de ces titres de fonctions – techniciens de l'ex-O.R.T.F. – a été transposée empiriquement en correspondance des titres de fonctions et des salaires minima des ouvriers et techniciens de la Production de films ;

Et fixait un montant d'indemnité journalière à égalité pour les titres de fonctions des ouvriers et techniciens de la Production de films et les titres de fonctions des techniciens de l'ex-O.R.T.F., sans considérer que la Convention collective de la Production cinématographique et ses grilles de salaires minima ne s'appliquaient pas aux techniciens de l'ex-O.R.T.F.

Vu que les salaires réels pratiqués par les sociétés issues de l'ex-O.R.T.F. étaient de moitié inférieurs aux salaires minima de la Production cinématographique et de films de télévision, il en résultait que le montant des indemnités chômage versées à ces techniciens atteignait des montants égaux et parfois supérieurs aux salaires réels qu'ils percevaient.

Par ailleurs, ce dispositif d'indemnisation forfaitaire, selon les titres de fonctions ouvrait la porte à de nombreuses dérives du fait qu'il permettait de jouer sur le véritable titre de

fonction exercée par le technicien et lui attribuer indûment un titre de fonction hiérarchiquement supérieur.

Ce dispositif d'indemnisation de l'Annexe VIII permettait ainsi aux sociétés issues de l'ex-O.R.T.F. de faire compenser pour les techniciens engagés sous contrat à durée déterminée une politique de salaires fondée sur le bas de la grille des techniciens permanents.

Cette politique de salaires, liée indissociablement au dispositif d'indemnisation forfaitaire de l'Annexe VIII, a été mise à profit non seulement par les sociétés de télévision publiques, mais aussi par les sociétés de télédiffusion privées, les sociétés de production d'émissions de télévision « de flux », et par les entreprises de prestation de service pour la télévision concourant à la réalisation des dites émissions de télévision de flux.

Ce dispositif d'indemnisation de l'Annexe VIII, exorbitant du Règlement général, a été maintenu jusqu'en 1999.

Ce n'est qu'à dater de 1999 que la fixation forfaitaire des indemnités journalières a été supprimée et que les montants des indemnités des techniciens de l'Annexe VIII ont été calculés tant pour les ouvriers et techniciens de la Production cinématographique, de films publicitaires et de films de télévision que pour les techniciens de la Production d'émissions de télévision dites « de flux » en référence au salaire réel perçu et soumis à cotisation.

Ce dispositif d'indemnisation de l'Annexe VIII a eu pour effet, pour la branche d'activité économique de la Production des émissions « de flux » de la télévision, pour les Entreprises de télédiffusion publiques et privées et les Entreprises de prestation de service de la production d'émissions de télévision de démanteler l'emploi des techniciens permanents sous CDI en leur substituant des techniciens engagés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Vu que bon nombre de ces emplois et fonctions relevaient d'une activité continue et pérenne propre à la télévision et afin d'éviter que l'emploi de ces techniciens engagés sous contrat à durée déterminée d'usage ne soit requalifié en CDI, une politique de turn-over de l'emploi desdits techniciens a été mise en place et organisée.

À cet effet, la convention collective de l'audiovisuel public précisait qu'un même technicien ne pouvait être engagé pour plus de 140 jours sur une période de 52 semaines. Pour un même poste continu, il fallait donc employer respectivement deux techniciens...

Afin de dissimuler le recours à des contrats à durée déterminée d'usage relatif à des activités permanentes pour lesquelles celui-ci ne peut en aucun cas se justifier – ex. l'exploitation des équipements, la régie finale, la documentation, le sous-titrage, le doublage, la réalisation des journaux télévisés et d'émission récurrentes, etc. –, l'ensemble des sociétés de diffusion, de production et de prestation de la Production dite « de flux »

ont recours selon les cas à des entreprises de prestation de service qui prennent le relais comme employeurs et garantissent la continuité de l'emploi des techniciens dans la même entreprise.

Ces pratiques n'ont pas cessé et se poursuivent toujours.

Cette organisation de l'emploi des techniciens concourant à la réalisation d'émissions de télévision dites « de flux » a eu pour effet de précariser de manière générale l'emploi des techniciens de la Production de flux.

Cette possibilité pour les employeurs d'avoir recours à l'emploi de salariés sous contrat à durée déterminée d'usage a été par ailleurs – étape par étape – élargie à d'autres secteurs d'activité économique : la radio, l'édition phonographique, la diffusion de télévision.

Cette politique de l'emploi nécessitant un fort volant de techniciens disponibles sur le marché a fait qu'une multitude d'écoles privées proposant des formations aux métiers des techniciens dits « de l'audiovisuel » sont apparues.

Ainsi aujourd'hui, ce sont plus de 2 000 à 2 500 jeunes gens qui arrivent sur le marché de l'emploi de l'audiovisuel, dont l'immense majorité ne connaît aucun débouché, mais permet aux employeurs de jouer d'une concurrence exacerbée en ce qui concerne le montant des salaires des techniciens.

Soulignons par ailleurs que les conventions collectives de cette branche d'activité de flux fixent des niveaux de salaires minima pour les techniciens permanents qui sont de plus de 50 % inférieurs aux salaires minima des techniciens intermittents ; niveaux de salaires qui ne sauraient inciter les techniciens à accepter d'être embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à demander la requalification de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

L'emploi de salariés sous contrat à durée déterminée d'usage assure à ces employeurs toute liberté quant à la gestion de l'emploi, des conditions de travail et de salaire en jouant librement des durées d'engagement répétitif et successif des techniciens qu'ils emploient.

Soulignons que cette politique salariale conventionnelle et de l'emploi sous contrats à durée déterminée d'usage répétitifs et successifs est également celle pratiquée par les Entreprises de production de films ou de séries d'animation.

Rappel des différentes modifications du champ d'application de l'Annexe VIII qui sont intervenues

EN 1992, le champ des employeurs – Annexe n°1 de l'Annexe VIII – était ainsi défini :

Les employeurs des ouvriers et techniciens de la production cinématographique et audiovisuelle visés sont définis non selon leur forme juridique mais selon leur domaine d'activité, à savoir :

Production d'œuvres cinématographiques :

Production de films.

Code APE 8602 dans la nomenclature INSEE

Activités réglementées par le CNC,

Production d'œuvres audiovisuelles :

Pour le Ministère de la culture, la production audiovisuelle se définit comme la production simultanée d'images et de sons.

Production de films publicitaires

Production de vidéos

Le code APE 8602 regroupant l'ensemble des activités de production de films.

L'annexe n°2 fixait deux listes de titres de fonctions :

- L'une relative aux titres des métiers et fonctions des ouvriers et techniciens de la production de films cinématographiques, de télévision et de films publicitaires,
- L'autre relative aux titres de fonctions des techniciens de la production audiovisuelle.

EN 1993, le champ des employeurs – Annexe n°1 de l'Annexe VIII – était ainsi défini :

Les employeurs des ouvriers et techniciens de la production cinématographique et audiovisuelle visés sont définis non selon leur forme juridique mais selon leur domaine d'activité, à savoir :

Production d'œuvres cinématographiques

Production d'œuvres audiovisuelles :

La production audiovisuelle se définit comme la production simultanée d'images et de sons.

Production de films publicitaires

Production de vidéos

Et répertoriés sous les codes :

- 921A : *Production de films pour la télévision*

- 921B : Production de films institutionnels et publicitaires
- 921C : Production de films pour le cinéma
- 921D : Prestation technique pour le cinéma et la télévision
- 922B : Production de programmes de télévision

Dans la nomenclature NAF, ancien code 8602 dans la nomenclature INSEE

La nouveauté de ce nouveau champ d'application a consisté à subdiviser le code INSEE 8602 en 5 codes NAF spécifiques.

De plus il a intégré dans le code NAF 92.1B conjointement à la production de films publicitaires, la production de films institutionnels, qui relève d'une activité d'entreprises spécialisées dans l'organisation de colloques et autres manifestations de communication d'entreprise qui en assurent la captation vidéo.

Il s'agit d'une activité qui ne peut en aucun cas être confondue ni rattachée avec celle de la production de films publicitaires.

EN FÉVRIER 1999, le champ d'application des employeurs de l'Annexe VIII est considérablement élargi à d'autres activités que celles de la production de films et de la production d'émissions audiovisuelles et est ainsi défini :

Les dispositions de l'annexe VIII s'appliquent aux employeurs des ouvriers et techniciens de l'édition de l'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio et de la diffusion dans les domaines d'activité définis ci-après :

- *Edition d'enregistrement sonore :*
Il faut entendre l'édition de disques, de disques compacts et de bandes contenant de la musique ou d'autres enregistrements sonores.
- *Production d'œuvres cinématographiques :*
Il faut entendre la production et la réalisation de longs et courts métrages. Sont concernées les entreprises de production de films, désignées sous le nom de « producteurs », ayant leur siège social en France (titre 1^{er}, art. 1^{er}, de la convention collective nationale des techniciens de la cinématographie).
- *Production d'œuvres audiovisuelles :*
Il faut entendre la production et la réalisation de programmes ou d'œuvres consistant en des séquences animées d'images sonorisées ou non.
- *Production de programmes de radio :*
Il faut entendre la production de programmes de radio combinée ou non avec des activités de diffusion.
- *Diffusion d'œuvres ou de programmes de télévision :*
Il faut entendre toute activité ayant pour objet la diffusion de programmes de télévision de tous types.
et répertoriés sous les codes NAF de la nomenclature INSEE :
- *22.1 G Edition d'enregistrements sonores ;*

- 92.1 A Production de films pour la télévision ;
- 92.1 B Production de films institutionnels et publicitaires ;
- 92.1 C Production de films pour le cinéma ;
- 92.1 D Prestations techniques pour le cinéma et la télévision ;
- 92.2 A Activités de radio ;
- 92.2 B Production de programmes de télévision ;
- 92.2 C Diffusion de programmes de télévision

En référence à ces différents codes d'activité, l'annexe n°2 de l'Annexe VIII établit 6 listes de fonctions professionnelles différentes, spécifiques, attachées à chacun de ces codes.

La nouveauté est que, dorénavant, le recours à l'emploi de salariés sous contrat à durée déterminée d'usage est élargi et applicable :

- aux entreprises d'enregistrements sonores,
- à l'activité de radiodiffusion,
- et à l'activité de diffusion de programmes pour la télévision

Les activités de ces entreprises, qui étaient auparavant exclues de l'activité de production de films cinématographique et audiovisuelle ont ainsi été intégrées dans le champ d'application de l'Annexe VIII et autorisées à recourir au Contrat à durée déterminée d'usage pour la liste des titres de fonctions qui y sont référencés.

L'ANNEXE X ?

EN 1992, le champ des employeurs – Annexe n°1 de l'Annexe X – est ainsi défini :

Les employeurs visés à l'article L.351-4 du Code du travail sont tenus d'assurer contre le risque de privation d'emploi tout artiste du spectacle visé à l'article L-762-1 du Code du travail.

*Les employeurs visés à l'article L.351-4, personnes physiques ou morales, produisant des spectacles sont tenues d'assurer contre le risque de privation d'emploi les techniciens **qu'ils emploient à l'occasion des spectacles qu'ils produisent.***

Le champ d'application de l'Annexe X s'appliquait indistinctement à tout entrepreneur ou entreprise, personne morale ou physique, produisant des spectacles, sans référence à un code d'activité NAF particulier.

Conjointement à l'engagement des artistes, aucune liste de fonctions professionnelles relative à l'emploi des techniciens n'y était fixée.

Le montant des indemnités journalières de chômage qui était servi, était calculé en référence au salaire réel perçu.

Il n'était pas considéré qu'existaient un corps de métiers et de fonctions professionnelles qui pouvait être limité à la seule activité de la production de Spectacles vivants.

Le seul critère de l'emploi des techniciens était que l'objet de l'activité de leurs employeurs soit référencé aux spectacles qu'ils produisent.

EN 1999 le champ des employeurs – Annexe n°1 de l'Annexe X – est ainsi défini :

I. - Les employeurs

Les dispositions de l'annexe X s'appliquent aux employeurs des ouvriers et techniciens relevant des articles L. 351-4 et L. 351-12 du code du travail produisant des spectacles vivants ou effectuant des prestations techniques pour la réalisation de spectacle.

Par spectacle vivant il faut entendre : la création ou la production directe d'une activité de spectacle face à un auditoire.

L'activité de l'employeur doit être répertoriée dans l'une des cinq catégories suivantes :

Première catégorie : les employeurs titulaires de la licence de spectacle et dont l'activité principale est répertoriée sous le code NAF :

- 92.3A – Activités artistiques
- 92.3B – Services annexes du spectacle
- 92.3D – Gestion de salles de spectacle
- 92.3J – Autres spectacles

Deuxième catégorie : les employeurs des régies des collectivités publiques et des théâtres d'essai non assujettis à l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles mais dont le code NAF est l'un des suivants : 92.3 A, 92.3 B et 92.3 D.

Troisième catégorie : les employeurs titulaires du code NAF 92.3 B et du label « prestataires de services du spectacle vivant ».

Quatrième catégorie : les employeurs titulaires de la licence d'entrepreneur de spectacle n'ayant pas le code NAF de la première catégorie visée ci-dessus et affiliés à la caisse des congés spectacle.

Cinquième catégorie : les employeurs ayant organisé des spectacles occasionnels tels que définis par l'article 10 de l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles qui ont fait l'objet d'une déclaration préalable à la préfecture.

Indépendamment des artistes, en référence à ces codes d'activité sont fixées trois listes de titres de fonctions spécifiques à ceux-ci.

L'institution de ces codes NAF professionnalise et limite le champ des employeurs des activités du Spectacle vivant à ces différents codes.

Indépendamment de l'imprécision des activités répertoriées aux codes 92.3A, 92.3B, 92.3J, celui NAF **92.3B** Services **annexes** aux spectacles regroupe plus de 2000

entreprises et s'applique à l'activité de services techniques spécialisés (machinerie, costumes, éclairage, sonorisation, et décoration de manière générique...).

Ce code permet à un très grand nombre de ces entreprises d'exercer des activités qui sont étrangères à la prestation de service pour le spectacle vivant, et leur permet d'employer des techniciens employés sous contrat à durée déterminée d'usage pour des activités économiques et professionnelles connexes, à savoir :

- décoration ou aménagement d'intérieur d'appartement
- aménagements de vitrine,
- construction d'échafaudages notamment en vue de ravalements d'immeuble,
- ateliers de menuiserie, activités relatives au bâtiment, etc.

Ce sont ainsi des dizaines de milliers de salariés intermittents qui peuvent être répertoriés sous l'annexe X.

Les titres de fonctions relatifs au montage de structures, d'échafaudages, de menuiserie, etc. sont exorbitantes des activités propres au Spectacle vivant et ne devraient pas figurer dans la liste des fonctions éligibles à l'Annexe X.

Compte tenu de la définition de ce code d'activité NAF, le Syndicat des employeurs qui représente les prestataires du Spectacle vivant, le SYNPAVE, afin de restreindre et d'interdire à la majorité de ces entreprises relevant du code NAF 92.3B de pouvoir se prévaloir de l'activité de prestation de service du Spectacle vivant et leur interdire le recours au contrat à durée déterminée d'usage pour des activités étrangères au Spectacle vivant, a décidé d'instituer, dans le cadre de ce code un label : « prestataires de service du spectacle vivant », qui recense limitativement environ 450 entreprises, sur les 2000 entreprises ayant ce même code d'activité.

L'activité principale de ces 450 entreprises est censée être limitée à la prestation de service pour le Spectacle vivant, cependant, rien ne leur interdit d'exercer conjointement des activités qui ne relèvent pas du Spectacle vivant, d'autant que les titres de fonctions qui sont référencés à ce code relèvent de fonctions professionnelles génériques qui s'exercent indifféremment pour l'activité du Spectacle vivant ou pour des activités économiques interprofessionnelles.

Au total, ces entreprises relevant du code d'activité 92.3B en 2005 ont employé plus de 51 000 salariés intermittents engagés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Il est manifeste que la nomenclature NAF 92.3B d'une part et les dispositions réglementaires qui résultent du label d'autre part ne permettent pas de limiter le recours au contrat à durée déterminée d'usage aux seuls techniciens dont l'activité est relative à la prestation de service pour le Spectacle vivant.

LE 26 JUIN 2003, LE NOUVEAU PROTOCOLE D'ACCORD a consisté à intégrer les champs d'activités relatifs au Spectacle vivant et les listes de fonctions professionnelles qui y étaient référencées dans les champs d'activité propres à l'Annexe VIII :

L'Annexe X s'applique exclusivement aux artistes tels qu'ils sont définis à l'article L.762-1 du Code du travail engagés au titre d'un contrat de travail à durée déterminé par des employeurs relevant de l'article L.351-4 ou L. 351-12 dudit Code.

L'Annexe VIII s'applique dorénavant non seulement aux activités qu'elle regroupait précédemment mais aussi à l'ensemble des activités relatives au Spectacle vivant.

- **L'annexe n°1** de l'Annexe VIII énumère ainsi 12 codes d'activité ainsi que suit :
 - 22.1G Edition d'enregistrements sonores
 - 92.1C Production de films pour le cinéma
 - 92.1A Production de films pour la télévision
 - 92.1B Production de films institutionnels et publicitaires
 - 92.2B Production de programmes de télévision
 - 92.1D Prestation technique pour le cinéma et la télévision
 - 92-2A Activités de radio
 - 92-2D Edition de chaînes généralistes
 - 92-2E Edition de chaînes thématiques
 - 92-3A Activités artistiques
 - 92-3K Activités diverses du spectacle sauf les activités des services, des bals, des écoles, clubs et professeurs de danse
 - 92-3B Titulaires du label Prestataires de service du Spectacle vivant

- **L'annexe n°2** référence à ces codes NAF, 7 listes de titres de fonctions.

Cette liste relative au champ d'application de l'Annexe VIII, tant en ce qui concerne les champs d'activité des entreprises que les différentes listes de titres de fonctions a été modifiée par la nouvelle codification NAF mise en place par l'INSEE en 2008.

Cette nouvelle codification a encore élargi le champ d'activité des entreprises pouvant se prévaloir de l'Annexe VIII et de l'engagement des techniciens sous contrat à durée déterminée d'usage, activités qui pourtant sont étrangères à la production cinématographique et audiovisuelle ;

- l'activité des laboratoires,
- l'activité des studios de cinéma qui sont des loueurs de locaux,
- l'activité de louage de matériels de tournage,
- l'activité des régies de diffusion, etc.

qui sont des activités qui ont été intégrées indûment dans le champ d'application de l'Annexe VIII.

Dans le même temps, a été élargie la liste des titres de fonctions en référence aux champs d'application de la Convention collective des Entreprises Techniques au service de la Création et de l'Événement qui regroupe :

- la prestation de service pour la production cinématographique et audiovisuelle et ces nouvelles activités économiques,
- et les entreprises de prestation de service pour le spectacle vivant et l'événement qui recouvrent des activités de prestations de service multiples et diverses, au-delà de la seule activité du Spectacle vivant.

Ainsi, étapes par étapes, sous l'impulsion de certaines Organisations d'employeurs, un mélange et une confusion des définitions de la codification NAF ont été organisés et ainsi ont été intégrées des activités économiques étrangères à la Production cinématographique et audiovisuelle et à la Production de spectacles vivants.

De ce fait, la seule caractéristique propre à ces salariés n'est plus leur profession mais leur qualité de salarié engagé sous contrat à durée déterminée d'usage dite « intermittent ».

Nous sommes loin de l'objet initial de l'Assurance chômage instituant l'Annexe VIII relative aux métiers et fonctions spécifiques aux activités de la Production cinématographique et audiovisuelle, et à l'Annexe X relative à l'engagement des artistes et des employeurs produisant des spectacles vivants.

Ainsi, étape par étape, les règlements d'assurance chômage professionnels que constituaient l'Annexe VIII et l'Annexe X ont été dévoyés de leur objet professionnel et économique initial au profit de la notion générique de l'emploi « intermittent ».

Par conséquent, il convient :

- de redéfinir précisément les codifications d'activité NAF relatifs à la seule Production cinématographique et audiovisuelle et du Spectacle vivant,
- ainsi que les listes de métiers et de fonctions professionnelles relatives à ces codes,
- également de redéfinir les champs d'application de certaines conventions collectives.

Il semble évident qu'il convient de réexaminer et de redéfinir les codifications NAF et leurs définitions en rapport aux différentes activités fixées initialement, à savoir :

- Une codification NAF spécifique à l'activité de la Production de films cinématographiques et publicitaires,
- Une codification NAF propre à l'activité de Production de films de télévision,
- Une codification NAF propre à l'activité des Entreprises de production d'émissions de télévision dites « de flux »,
- Une codification NAF relative à la Production et la captation audiovisuelle d'émissions de flux de télévision et à la captation des manifestations sportives ou commémoratives occasionnelles pour la télévision, excluant les laboratoires, les

studios, les loueurs de matériels de tournage, les régies de diffusion, le montage de structures, d'échafaudages, etc.

- Une codification NAF propre à l'activité de Production de séries ou de films d'animation,
- Une codification NAF relative aux Personnes morales ou physiques produisant des spectacles permanents ou occasionnels,
- Une codification NAF limitée au seul objet de la Prestation de service liée à la production de spectacles donnant lieu à l'engagement d'artistes.

À propos des champs d'application de certaines des Conventions collectives et de leur corrélation avec la nomenclature NAF :

- a) Le champ d'application de la Convention collective de la Production cinématographique couvre la production de films cinématographique et la production de films publicitaires

Dans la nouvelle Annexe du 22 mars 2014, ne figure pas, conjointement à la production cinématographique, le code NAF correspondant à la production de films publicitaires.

Il en résulte qu'actuellement Pôle-Emploi refuse de prendre en compte les durées d'emploi des techniciens qui concourent à la réalisation des films publicitaires et qu'il convient dans les meilleurs délais, comme nous l'avons demandé, de réintroduire l'activité de production de films publicitaires dans la liste des techniciens de la production cinématographique, en application des titres de fonctions fixés par la Convention collective.

- b) La convention collective de la Production audiovisuelle :

Le champ d'application de cette Convention couvre indistinctement trois branches d'activités économiques, professionnelles et sociales distinctes qui sont répertoriées respectivement sous les codes :

- 92.1A
- 92.1B
- 92.2B

actuellement répertoriés limitativement sous deux codes, le 59.11A et le 59.11B.

Ce nouveau code 59.11A, contrairement aux codes précédents 92.1A qui était relatif spécifiquement à la Production de films pour la télévision qui fait l'objet d'une activité réglementée par le Centre National du Cinéma et l'Image Animée et le code 92.2B qui était relatif spécifiquement à la Production d'émissions dites « de flux » pour la télévision,

regroupe, fond et confond indûment ces deux branches d'activité économique, sociales et professionnelles spécifiques distinctes.

Le code 92.1B – aujourd'hui 59.11B – qui correspond à la Production de films institutionnels et publicitaires notamment, n'a pas et ne peut plus prendre en compte la Production de films publicitaires, laquelle relève de la Convention de la Production cinématographique.

Concernant la production et la réalisation des films institutionnels, cette activité devrait être regroupée et intégrée aux activités qui étaient fixées dans l'ancien code 92.2B - Production d'émissions de flux pour la télévision.

Le fait que le champ de la Convention collective de la Production audiovisuelle couvre indistinctement l'activité de Production de films de télévision d'une part et l'activité de Production de programmes de télévision d'autre part :

- dissimule le fait que ces deux activités économiques, professionnelles et sociales n'ont rien de commun et sont représentées respectivement par deux Organisations d'employeurs distinctes, l'USPA en particulier pour la production de films de télévision et le SPECT pour la production des émissions de télévision « de flux ».

Ces deux branches d'activité économique devraient relever de deux champs conventionnels distincts et spécifiques.

En effet, en confondant la branche d'activité de la Production de films de télévision où il est constant que les producteurs aient recours à l'emploi d'ouvriers et de techniciens sous contrat à durée déterminée d'usage comme il en est pour la Production de films cinématographique, avec la branche d'activité de la Production d'émissions dites « de flux »,

- cette confusion conventionnelle dissimule et veut faire croire que tous les emplois d'ouvriers et de techniciens pour ces deux branches d'activité relèvent de l'emploi sous contrat à durée déterminé d'usage, que les émissions de télévision soient récurrentes ou non.

En effet, les conditions d'emploi des techniciens concourant à la production d'émissions de télévision dites « de flux » ne sont pas professionnellement comparables et constituent un corps de techniciens spécifiques qui ne se confond pas avec ceux de la production de films de télévision.

Si dans le cadre de la production d'émissions de télévision, dans un certain nombre de cas, il est légitime que ces entreprises puissent avoir recours au contrat à durée déterminée d'usage, dans un certain nombre d'autres cas, notamment pour ce qui concerne la production d'émissions récurrentes, ce recours est abusif et les techniciens devraient être engagés sous contrat à durée indéterminée.

Cependant, vu le niveau des salaires qui sont fixés pour les techniciens engagés sous contrat à durée indéterminée par cette Convention collective, il est évident que peu de techniciens peuvent accepter des conditions salariales qui sont inférieures de plus de 50 % aux salaires fixés pour les intermittents. Ainsi, pour changer cet état de fait et réinstaurer des emplois permanents à durée indéterminée, le niveau de ces salaires doit être fortement réévalué.

c) La Convention collective des Entreprises Techniques au service de la Création et de l'Événement :

Rappelons qu'à l'origine, avait été conclue une convention collective dite de l'Audio-Vidéo-Informatique.

Le champ d'application de cette Convention collective cadrerait très précisément l'activité des entreprises de prestation de service de la Production cinématographique et de télévision et les titres de fonctions professionnels relevant de l'emploi sous contrat à durée déterminée d'usage.

Cette convention collective qui avait été étendue a été dissoute et lui a été substituée la Convention collective des Entreprises techniques au service de la Création et de l'Évènement.

Cette convention a pour objet de couvrir deux branches d'activité économiques sociales et professionnelles distinctes :

- Ces deux activités sont respectivement représentées pour les employeurs par la FICAM en ce qui concerne l'activité de prestation pour le cinéma et pour l'audiovisuel,
- Et d'autre part par le SYNPASE concernant les activités de prestation de service pour le Spectacle vivant et l'événementiel.

Les titres de fonctions professionnelles et les grilles de salaires minima afférentes à ces deux branches d'activité sont séparées et spécifiques à l'une et à l'autre.

Concernant la branche d'activité initiale de la prestation de service pour le cinéma et l'audiovisuel :

- ont été rajoutées l'activité des laboratoires – développement et tirage des copies – , - post-production, doublage et sous-titrage, etc., celle des auditoriums, celle des loueurs de matériels, celle des studios.

Il en résulte que la liste des titres de fonctions – CDD d'usage –, telle qu'elle figure dans la Convention collective ne saurait être dans sa totalité référencée au champ d'application de l'Annexe VIII et qu'il conviendra de limiter strictement les titres de fonctions à la captation d'émissions de télévision (notamment retransmissions sportives, variétés, captations de spectacles pour la télévision, etc.).

Concernant la branche d'activité de la prestation de service pour le Spectacle vivant :

Il s'agit d'une activité économique spécifique, relative à l'activité du Spectacle vivant, qui ne devrait pas se confondre avec le champ d'activité de la prestation de service pour le cinéma et l'audiovisuel et dont les titres de fonctions afférents devraient être strictement limités à l'activité du Spectacle vivant et non à des fonctions professionnelles génériques s'exerçant dans d'autres secteurs d'activité.

En conclusion de l'ensemble de ces observations, il semble indispensable :

- qu'une corrélation précise soit établie entre les codifications NAF et les champs d'application de certaines des conventions collectives.
- que soit délimitées précisément les listes de titres de fonctions relatifs à l'engagement de salariés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Vu, d'une part que l'économie de la Production cinématographique et audiovisuelle est une économie industrielle,

que l'économie du Spectacle vivant d'autre part est une économie au service de l'expression culturelle territoriale assujettie pour une part principale au budget du Ministère de la Culture et des collectivités territoriales,

ces deux économies ne sauraient être confondues économiquement, socialement et professionnellement.

Aussi pour tenir compte de ces spécificités économiques et tenir compte des conditions sociales de l'emploi propres aux techniciens de la Production cinématographique et audiovisuelle et des conditions sociales de l'emploi propres à l'activité du Spectacle vivant, il convient de réinstaurer deux Annexes spécifiques à ces deux économies.

Je vous remercie de votre attention.

Veillez agréer, Madame, Messieurs, l'expression de mes salutations cordiales

Pour la Présidence,

Par Délégation,



Stéphane POZDEREC

Paris, le 10 novembre 2014

Mme Hortense ARCHAMBAULT,
M. Jean-Denis COMBEXELLE
M. Jean-Patrick GILLE
MISSION INTERMITTENCE
c/o Conseil Économique Social et
Environnemental
9 Place d'Iéna
75016 Paris

Madame, Messieurs,

Suite à la note que nous vous avons adressée le 4 août 2014, rappelant notamment la chronologie des différentes modifications réglementaires, en particulier de l'Annexe VIII, veuillez trouver en suivant les diverses propositions visant à mieux cerner et délimiter le périmètre des Annexes :

Nous considérons, que les dispositions réglementaires d'assurance-chômage applicables aux salariés intermittents doivent faire l'objet de règlements spécifiques annexés au Règlement général d'assurance-chômage de l'Unédic.

Ces règlements annexes doivent avoir pour objet d'adapter le Règlement général d'assurance-chômage aux situations particulières et spécifiques des emplois des techniciens selon les branches d'activité économique et professionnelle.

À cet effet, nous considérons qu'il convient de réinstaurer, comme cela existait antérieurement à juin 2003, trois Annexes distinctes :

- **La première** spécifiquement applicable aux ouvriers, techniciens et réalisateurs de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle, sachant que ces métiers et fonctions professionnelles relèvent de ce seul marché professionnel de l'emploi, et que ces métiers ne connaissent pas d'ouverture sur le marché interprofessionnel de l'emploi.
- **La deuxième** spécifiquement applicable à l'activité économique, sociale et professionnelle des techniciens du Spectacle vivant.

en considérant que cette économie relève des activités culturelles territoriales soumises notamment à l'intervention financière du budget du Ministère de la Culture et des Collectivités territoriales.

Dans le cadre des métiers et fonctions concourant à la réalisation de spectacles vivants, il convient de tenir compte que pour un certain nombre de ces métiers, ceux-ci ne sont pas spécifiques à la réalisation de spectacles vivants mais peuvent s'exercer indifféremment dans d'autres branches d'activité interprofessionnelles.

- **La troisième** applicable spécifiquement aux artistes dont le marché de l'emploi est déterminé spécifiquement par leur profession et ne relèvent d'aucun code d'activité économique particulier. Cette annexe doit prendre en compte les considérables variétés de l'emploi qui président à leurs professions.

L'ANNEXE SPÉCIFIQUEMENT APPLICABLE AUX OUVRIERS, TECHNICIENS ET RÉALISATEURS DE LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE ET AUDIOVISUELLE

Il convient que soit revus et redéfinis les codes d'activités NAF référencés à cette Annexe.

Production audiovisuelle : employeurs

Il convient de dédoubler le code NAF 59.11A qui englobe deux corps professionnels de techniciens dont la formation, les savoirs techniques sont spécifiques et non communs, et d'instituer :

- Un code relatif et spécifiquement applicable à l'activité et à l'économie des entreprises de production de films de télévision, déterminée par la durée de réalisation de chacune des œuvres – durée de réalisation qui détermine la durée des engagements des techniciens –.
- Un code relatif et applicable spécifiquement à l'activité et à l'économie des entreprises de production d'émissions de télévision dites « de flux »,

Sachant que cette activité peut relever d'une activité pérenne ou d'activités ponctuelles.

À cet effet, il conviendrait que soit clairement cadré et défini l'objet des contrats d'engagements des techniciens et de ne pas permettre une succession de contrats pour le même objet pouvant dissimuler des intervalles de travail dissimulé.

Pour ce qui concerne la liste des titres de fonctions figurant actuellement, qui est celle définie par la Convention collective de la production audiovisuelle, celle-ci peut rester inchangée mais doit être dédoublée.

Production cinématographique et de films publicitaires : employeurs

Doit être ajouté au code 59.11C Production de films de cinéma, le code 59.11B Production de films institutionnels et publicitaires qui relève du même champ conventionnel que celui de la Convention collective de la Production cinématographique, en retirant du sous-groupe : *Production et réalisation de films de formation ou éducatifs*.

Prestation technique au service de la création et de l'événement :

Il est nécessaire de subdiviser ce titre générique, qui englobe et confond la prestation technique pour le cinéma et la télévision et la prestation de service pour le spectacle vivant et l'événementiel et d'instituer dans le cadre de la présente Annexe :

- le seul code d'activité NAF spécifique aux activités des entreprises de prestation pour le cinéma et la télévision

le code 90.02Z devant être purement et simplement supprimé de l'activité des Entreprises de prestation de service pour le cinéma et la télévision.

Pour ce qui concerne ce code relatif à la seule prestation de service pour le cinéma et la télévision, celui-ci doit être relatif aux seules activités de prestation de service pour la production et la captation audiovisuelle d'émissions de flux pour la télévision et pour la captation de manifestations sportives ou commémoratives occasionnelles pour la télévision.

Ce code doit exclure de son champ les activités des laboratoires, des studios, des entreprises loueuses de matériels de tournage, de régies de diffusion de chaînes de télévision, activités dont les emplois n'ont pas à relever du recours au contrat d'usage à durée déterminée et par conséquent relever des annexes particulières aux techniciens intermittents.

Concernant la liste des titres de fonction devant être attachée à ce nouveau code spécifique, celle-ci doit correspondre à la liste référencée : *Liste A audiovisuel – cinéma*.

Institution d'un code d'activité NAF spécifique aux Entreprises de doublage et de postsynchronisation

Cette activité économique est spécifique à l'activité permanente d'entreprises dont c'est la seule activité et il serait cohérent de référencer celle-ci à un code NAF spécifique. La liste des titres de fonctions rattachée à cette activité doit être celle des 37 titres de fonctions figurant actuellement sous la rubrique « *postproduction, doublage et sous-titrage* ».

Télédiffusion :

Les codes NAF 60.20A et 60.20B doivent être maintenus, il en est de même pour les titres de fonctions figurant actuellement dans la réglementation.

À cet effet, il conviendrait que soit clairement cadré et défini l'objet des contrats d'engagements des techniciens et de ne pas permettre une succession de contrats pour le même objet continu, pouvant dissimuler des intervalles de travail dissimulé.

Radiodiffusion :

Seul le code employeur 60.10Z doit être maintenu. Le code 59.20Z n'a pas lieu d'être.

La liste des 16 titres de fonctions actuellement référencée reste inchangée.

Production de films d'animation :

La codification NAF doit rester inchangée, ainsi que la liste des titres de fonctions qui reste inchangée par rapport à celle existante actuellement.

À cet effet, il conviendrait que soit clairement cadré et défini l'objet des contrats d'engagements des techniciens et de ne pas permettre une succession de contrats pour la même œuvre pouvant dissimuler des intervalles de travail dissimulé.

Édition phonographique :

Le code NAF 59.20Z doit rester inchangé ainsi que la liste des titres de fonctions qui y sont actuellement référencés.

L'ANNEXE SPÉCIFIQUEMENT APPLICABLE AUX TECHNICIENS DU SPECTACLE VIVANT

Ainsi que nous l'avons souligné, l'économie du Spectacle vivant est une économie propre à l'expression culturelle territoriale qui est assujettie pour une part au budget du Ministère de la Culture et des collectivités territoriales et ne peut être comparée à celle de l'Industrie de la production cinématographique et audiovisuelle.

Nous pensons qu'il est nécessaire que cette annexe prenne en compte cette différence.

Ce sont environ 70 000 techniciens intermittents qui contribuent à cette activité.

Vu qu'un grand nombre des métiers des techniciens qui contribuent à l'activité du Spectacle vivant ne sont pas limités aux seules activités du Spectacle vivant, il convient que cette Annexe prenne en compte cette réalité de l'emploi de certains techniciens qui peut relever d'activités s'exerçant dans le cadre du marché de l'emploi interprofessionnel.

Les techniciens ne justifiant pas des conditions de réadmission dans le cadre de l'Annexe doivent, dès lors qu'ils justifient majoritairement d'un nombre d'heures de travail dans le Spectacle vivant avoir celles exercées dans le cadre interprofessionnel, ajoutées pour une admission dans le cadre de l'annexe Spectacle vivant.

Dans le cas contraire, les heures de travail effectuées dans le cadre de l'activité du Spectacle vivant doivent être prises en compte et additionnées pour l'admission dans les conditions du régime général.

Institution d'un code NAF spécifique à la prestation technique pour le Spectacle vivant et l'événementiel

Le code 90.02Z doit être spécifique et limité à l'activité de prestation technique pour le Spectacle vivant et ne doit pas figurer conjointement avec le code des entreprises de prestation pour le cinéma et la télévision.

Sous ce code 90.02Z l'on totalise plus de 1500 entreprises.

Compte tenu du fait que le plus grand nombre de ces entreprises de prestation exercent leur activité dans le cadre de prestations de service étrangères à l'activité du spectacle vivant, les partenaires sociaux de cette branche ont institué un label instituant dans ce code d'activité un nombre d'entreprises limité à l'activité de prestation de service du Spectacle vivant, environ 500 entreprises.

Compte tenu du fait que l'activité de ces entreprises labellisées s'exerce également dans le cadre de prestations de services étrangères au Spectacle vivant, il semble nécessaire que ces entreprises déclarent, dans le cadre de l'Attestation Employeur Mensuelle, l'intitulé du spectacle auquel l'emploi des techniciens intermittents correspond, afin de distinguer si ces emplois relèvent d'une activité relative au Spectacle vivant et non d'une activité correspondant à des aménagements d'intérieurs d'appartements, des aménagements de vitrines, de montages d'échafaudages en vue de ravalement d'immeubles ou d'activités relatives au bâtiment ou à des entreprises de menuiserie, activités qui ne doivent pas pouvoir s'inscrire dans le cadre de l'Annexe VIII et du contrat à durée déterminée d'usage.

Pour ces emplois, ces entreprises doivent s'inscrire dans le cadre des contrats de droit commun et du régime général de l'Unédic.

Concernant la liste des titres de fonctions actuellement répertoriée par le Code NAF 90.02Z – *liste B : Spectacle vivant* – celle-ci doit rester inchangée.

Enfin, concernant le Spectacle vivant privé et le Spectacle vivant subventionné :

L'activité des employeurs qui est répertoriée par la première catégorie : les employeurs titulaires de la licence de spectacle et dont l'activité principale est répertoriée par le code NAF 90.01Z – Arts du spectacle vivant – doit être maintenue. Il en est de même pour la liste des titres de fonctions qui y est référencée.

Pour ce qui concerne la deuxième catégorie et la troisième catégorie : au-delà des artistes, la liste des titres de fonctions qui y est actuellement référencée doit être révisée et limitée aux techniciens du son et de la lumière.

Ces propositions de restructuration ont pour objet de restituer et de limiter le recours à l'emploi sous contrat à durée déterminée d'usage aux seules branches de l'activité Industrielle de la Production cinématographique et audiovisuelle et à celles du Spectacle vivant.

Concernant la réglementation actuellement en vigueur, nous considérons en particulier :

- Que la réadmission doit s'effectuer au lendemain du terme de la période d'indemnisation.
- Que la recherche du nombre d'heures de travail à justifier pour une réadmission doit être effectuée en référence à la durée de la période d'indemnisation, à un nombre de jours et d'heures de travail équivalent proportionnellement.
Exemple : si l'ayant droit ne justifie pas de la condition de 507 heures sur 10 mois mais justifie sur une période d'indemnisation de 12 mois de l'équivalent mensuel moyen de 51 heures de travail multiplié par 12 soit, pour 12 mois, de 612 heures, il doit bénéficier d'une réadmission de droits, ceci afin de tenir compte de l'irrégularité des périodes de travail et de chômage.
- Que le différé actuellement en vigueur, calculé en référence au montant du salaire journalier de référence doit correspondre au nombre de jours de congés payés, soit le nombre de jours de travail de la période de référence divisé par 10.
- Que le nombre de jours non indemnisés mensuellement doit être calculé sur la base suivante : un jour de travail égale 1,4 jours non indemnisé afin de ne pas permettre de jouer, soit à la hausse, soit à la baisse, du nombre d'heures de travail déclarées.

Reprise de l'indemnisation après une période de maladie ou d'accident qui intervient en dehors d'un contrat de travail.

- La réadmission ou la reprise des droits à l'indemnisation doit s'effectuer au lendemain du dernier jour de l'indemnisation par la Sécurité sociale sur la base de la présentation d'un certificat médical d'aptitude à la reprise du travail.

Il doit en être de même pour ce qui concerne la date du terme de la période du congé maternité.

Pour les périodes de congé maternité indemnisées, comme les périodes de maladie indemnisées, celles-ci doivent être prises en compte pour la réadmission à raison de 5 heures par jour.

Dans le cas où l'ayant droit n'a pas justifié des conditions requises pour l'indemnisation de la Sécurité sociale, il doit en être de même, en référence à la justification d'un certificat de reprise du travail.

L'abattement d'assiette du salaire brut de 20 % pour frais professionnels :

Cet abattement qui est lié à la justification d'une acceptation écrite du salarié et non du seul déclaratif de l'employeur doit être supprimé.

D'autant plus – tant pour les caisses de retraite complémentaires que pour la Caisse des congés spectacles –, que celles-ci n'ont aucun moyen de contrôle pour vérifier si le salarié a accepté ou refusé cet abattement.

Modalités de calculs des indemnités maladie et maternité versées par la Sécurité sociale :

Dans le cas où la condition actuellement requise de 200 heures dans les trois derniers mois n'est pas remplie, et que le montant de l'indemnité est recherché et calculé sur le montant des salaires déclarés dans les 12 derniers mois, celle-ci puisse être – si elle est plus favorable – recherchée sur une durée de 24 mois.

La particularité des salariés intermittents est de se trouver confrontés, selon les années, à des périodes de non emploi plus ou moins longues entre deux engagements, aussi il serait souhaitable que celle-ci puisse être calculée, si le montant est plus favorable, sur une durée de 24 mois au lieu de 12.

Pôle-emploi :

Il est souhaitable qu'en fonction de certains problèmes rencontrés par les allocataires, que les Organisations syndicales de salariés puissent s'adresser par écrit à un responsable de Pôle-Emploi désigné à cet effet, sur des cas pour lesquels il n'y a pas de réponse précise.

Compétence territoriale des inspections du travail :

Concernant la production cinématographique et audiovisuelle, ces activités de production se déroulent le plus souvent dans des lieux temporaires, multiples et qui sont extérieurs au lieu du siège de l'entreprise et ne permettent pas d'effectuer en temps et en heure des contrôles des lieux de travail par l'inspection du travail.

Il serait souhaitable que la compétence territoriale de l'inspection du travail soit référencée régionalement à une inspection du travail professionnelle spécifique afin de permettre la mise en œuvre effective des contrôles d'inspection du travail lorsque cela s'avère nécessaire.

Au vu des deux contributions de notre Organisation, nous considérons qu'il est indispensable qu'une renégociation de la réglementation d'assurance-chômage des salariés de l'Industrie de la production cinématographique et audiovisuelle et du Spectacle vivant soit réengagée sans plus attendre.

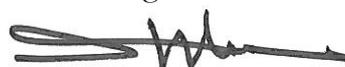
Nous considérons que cette négociation entre les partenaires sociaux interprofessionnels de l'Unédic nécessite qu'ils auditionnent les Organisations syndicales professionnelles de salariés au regard de leur représentativité professionnelle respective, dont notre Organisation, laquelle n'est pas affiliée à une Confédération syndicale interprofessionnelle de salariés, ainsi que les Organisations d'employeurs des branches d'activités concernées qui ne sont pas affiliées à l'une ou l'autre des Confédérations interprofessionnelles patronales.

Nous vous remercions de votre attention.

Veillez agréer, Madame, Messieurs, l'expression de nos salutations les plus cordiales.

Pour la Présidence,

Par Délégation



Stéphane POZDEREC



Spectacle et Communication

Concertation nationale sur l'Intermittence

Contribution de la Fédération UNSA – Spectacle et Communication

Dans le cadre de la Concertation nationale, notre Fédération tient à préciser ses propositions concernant une possible révision des taux et bases de cotisations sociales pour l'emploi des professionnels du spectacle.

Rappel des principaux dispositifs existants :

Par arrêté du 24 janvier 1975, les taux de cotisations de Sécurité Sociale pour l'emploi des artistes du spectacle bénéficient d'une diminution (taux réduits) de 30% par rapport à ceux du régime général.

De plus, l'assiette de cotisations peut être abattue de 25% pour certaines professions du spectacle et de 20% pour d'autres. Il s'agit principalement des emplois artistiques et d'emplois techniques dans le cinéma. Cette assiette « abattue » s'applique alors à l'ensemble des cotisations : Sécurité Sociale (S.S.), Assedic, retraite complémentaire,...

L'abattement sur l'assiette de cotisations découle de l'ancienne déduction fiscale supplémentaire – disparue depuis plus de 10 ans maintenant - et ne peut normalement être appliquée que si le salarié concerné, dûment interrogé par son employeur, l'accepte expressément. Dans la réalité, cette interrogation n'est pas toujours effectuée. Quoi qu'il en soit, elle est source d'effets pervers (possibles discriminations à l'embauche) et entraîne une forte diminution des droits sociaux des salariés (montant des retraites et des indemnités journalières de S.S. notamment).

Pour contre balancer les cotisations minorées en terme d'assurance vieillesse S.S., les partenaires du spectacle et de l'audiovisuel ont négocié, pour les artistes, des cotisations majorées en terme de retraite complémentaire.

L'arrêté du 24 janvier 1975 a en outre édicté un relèvement du plafond de la sécurité sociale égal à 12 fois le plafond horaire pour les cachets dits isolés.

Exceptions à ces règles :

- la CSG et la CRDS étant considérées comme des contributions fiscales ne sont pas affectées par la réduction de taux de 30%. Elles sont uniquement à la charge du salarié.
- l'abattement sur l'assiette de cotisations ne s'applique pas à la cotisation Congés-Spectacle qui est en fait une contribution de congés payés (complément de salaire brut égal aux 10% légaux, auquel s'ajoute un taux forfaitaire révisable annuellement couvrant les cotisations patronales afférentes et les frais de gestion de la Caisse).

./.

libres ensemble

21 rue Jules Ferry - 93177 Bagnolet Cedex - www.spectcom-unsa.org
Tél : 01 48 18 88 25 - Fax : 01 48 18 88 91 - Email : spect@unsa.org

J.

Evolution des cotisations d'assurance chômage

Depuis 2005, les taux de cotisations Assedic ont subi de fortes augmentations pour l'emploi d'intermittents du spectacle. Tout d'abord, le taux global (employeur et salarié) a été porté à 10,80% au lieu des 6,40% du régime général. Avec l'accord Unedic du 22 mars 2014, ce taux a été augmenté de 2 points (1 pour l'employeur et 1 pour le salarié) pour atteindre pas moins de 12,80% alors que le taux du régime général a été maintenu à 6,40%. De surcroît, l'emploi des intermittents n'échappe pas aux dispositions de surcotisation employeur sur les CDD découlant de l'ANI du 11 janvier 2013, soit + 3% pour les contrats inférieurs à 1 mois, + 1,5% pour ceux compris entre 1 et 3 mois, + 0,5% pour ceux d'une durée supérieure à 3 mois. De fait donc, la cotisation Assedic pour l'emploi d'un intermittent est au minimum de 13,30% et peut monter jusqu'à 15,80%.

Le plafond de cotisation d'assurance chômage est égal à 4 fois celui de la S.S. mais l'abattement sur l'assiette de cotisations s'applique bien, le cas échéant, à cette cotisation.

➤ Propositions de l'UNSA

Notre fédération propose que soit étudiée une remise à plat de cet empilement de dispositifs visant à :

- supprimer à court ou moyen terme tous les abattements sur l'assiette de cotisations
- actualiser les conditions et les seuils de plafonnement (S.S. et Assedic)
- obtenir la non application des surcotisations Assedic sur CDD pour l'emploi d'intermittents (qui font double emploi avec la surcotisation spécifique appliquée depuis 2005)
- revenir à une cotisation Assedic majorée unique de 10,80% pour l'emploi d'intermittents
- subsidiairement, actualiser les cotisations de retraite complémentaire pour les artistes

Sous réserve de chiffrages précis à réaliser, ce que les employeurs du secteur verseraient en plus pour certaines professions pourrait être compensé globalement par un retour à une cotisation Assedic toujours majorée mais équitable, appliquée à l'ensemble des salariés intermittents.

Du fait de la suppression de l'abattement sur l'assiette de cotisations, voire de la révision des plafonds, les salariés concernés par une augmentation de cotisations (donc une diminution sensible de leur salaire net) seraient à terme gagnants en matière de retraite et d'indemnités S.S.

L'Unedic doit pouvoir accepter que davantage de justice sociale s'établisse entre les différentes professions du spectacle au niveau de l'ensemble des droits sociaux. En outre, le renoncement aux surcotisations CDD, voire à celle de deux points décidée le 22 mars 2014, serait en bonne partie compensé par la révision des assiettes de cotisations et des plafonds.

En prime, si les simplifications obtenues ne sont guère chiffrables comptablement, elles seraient sûrement appréciées par un grand nombre d'administrateurs.

Bagnolet le 30 septembre 2014

4.2. Organisations représentatives des employeurs

Propositions Mission Intermittence FESAC

Nota : Dans le cadre de la Mission, la FESAC a soumis des demandes de chiffrage dont les résultats n'ont pas été communiqués au moment de la remise de cette note. Celle-ci pourra donc évoluer en fonction des résultats de ces demandes.

Le secteur du spectacle recouvre des entreprises appartenant à des secteurs professionnels différenciés (spectacle vivant, spectacle enregistré), aux pratiques professionnelles multiples, et à statuts juridiques divers (sociétés commerciales, associations, établissements publics).

Il y a cependant une unité du monde du spectacle à l'égard de la gestion de l'emploi avec une **organisation de l'entreprise autour d'une économie de projet**, qui conduit, **pour certaines catégories d'emploi** définies par les conventions collectives, au **recours aux contrats à durée déterminée d'usage** (CDDU). Ce recours est parfaitement légitime dans tous les cas d'activités structurées autour de projet.

Ce recours est strictement encadré par les conventions ou accords collectifs du secteur. Il convient de rappeler que l'emploi permanent coexiste avec l'emploi intermittent.

L'emploi permanent correspond à la structuration pérenne de l'entreprise et de ses activités, l'emploi en CDDU correspondant quant à lui à l'emploi des équipes artistiques et techniques associées aux projets de spectacle vivant ou enregistré.

Chaque projet est un prototype unique. La possibilité de constituer, pour chacun de ces projets, l'équipe la mieux adaptée à sa réussite, est primordiale. Ces contrats sont conclus pour un objet précis et se terminent à la réalisation de celui-ci.

Cette forme d'emploi très particulière a conduit à la mise en place de dispositifs spécifiques de protection sociale pour ces salariés, notamment l'assurance-chômage.

La FESAC est donc convaincue de la nécessité de préserver, dans le cadre de la solidarité interprofessionnelle, l'existence d'un dispositif spécifique d'assurance chômage pour les artistes et techniciens du spectacle.

I – Apports du secteur du spectacle

Les travaux des différentes missions parlementaires ont permis de mieux chiffrer les ressources et les emplois du dispositif spécifique d'assurance chômage des intermittents du spectacle.

Au-delà de l'assurance chômage, il faut par ailleurs tenir compte de **l'ensemble des contributions du secteur du spectacle** au régime d'assurance chômage mais également des **contributions à d'autres régimes interprofessionnels**. C'est le cas par exemple de la retraite : le spectacle est un secteur d'emploi pour une partie significative des jeunes actifs. L'équilibre entre actifs et retraités est extrêmement fort au bénéfice des actifs et a permis de reverser au cours des 10 dernières années près de 100 millions d'euros aux régimes interprofessionnels de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Il faut également prendre en compte la **qualité du dialogue social engagé par les partenaires sociaux du spectacle** afin d'améliorer la protection sociale des intermittents du spectacle et la

gestion de leurs parcours professionnels. [cf contribution de la FESAC au groupe de travail « accès à la protection sociale » du 13 novembre 2014].

Les employeurs du spectacle ont accepté dans le cadre de ce dialogue des **contributions conventionnelles allant bien au-delà des taux de droit commun ou des obligations fixées par la loi.**

L'apport des cotisations des employeurs à l'ensemble de ces régimes dédiés aux intermittents du spectacle correspond à :

- dans le domaine de la formation professionnelle, des cotisations conventionnelles au-delà du taux légal générant environ **4 millions d'euros par an** (7 millions à compter de 2015) ;
- dans le domaine de la retraite, des cotisations conventionnelles au-delà du taux obligatoire générant **13 millions d'euros par an** permettant des droits à la retraites supplémentaires pour les salariés ;
- dans le domaine de la prévoyance et de la santé, des cotisations générant en moyenne **12,5 millions d'euros par an** depuis la mise en place des régimes (2006 et 2008).

Enfin dans le domaine de l'assurance chômage, pour les intermittents du spectacle, les employeurs s'acquittent d'une cotisation double de celle du régime général, majorée de 1,5% depuis le 1^{er} juillet 2014. .

Il faut enfin prendre en compte **l'apport de ce secteur à l'ensemble de l'économie française.**

Le spectacle est un moteur de l'emploi en tant que tel mais également de l'économie dans son ensemble, permettant à de nombreux autres secteurs de bénéficier de retombées économiques importantes (tourisme, restauration...). Il produit par ailleurs quantité de biens non délocalisables ; l'économie et la consommation nationale sont primordiales dans ce secteur. Il s'exporte extrêmement bien et participe largement au rayonnement de la France à travers le monde.

En ce qui concerne l'emploi, **le secteur du spectacle** est en croissance. Il convient de rappeler qu'au cours des 60 dernières années, il **a créé 5% à 10% d'emploi supplémentaire par an**, notamment pour des nouveaux entrants. De plus, ce secteur accueille et emploie des jeunes. Ces deux exemples le distinguent de manière essentielle d'autres secteurs de l'économie, moins générateurs d'emplois et moins caractérisés par leurs capacités d'insertion des jeunes professionnels.

Pour autant, les entreprises du spectacle connaissent aujourd'hui de nombreuses difficultés qui ralentissent leur activité et impactent en premier lieu l'emploi qui constitue la principale charge comptable de ces entreprises.

Les employeurs du spectacle sont donc soucieux de maintenir cette croissance d'emplois. Aussi, les membres de la FESAC ne peuvent accepter de nouvelles hausses de cotisations qui auraient pour effet de mettre en cause l'activité de leurs entreprises et les emplois qui s'y attachent.

Néanmoins, les membres de la FESAC représentent des employeurs responsables conscients de la nécessité de maîtriser le régime.

Ces employeurs conviennent de la nécessité de formuler de nouvelles propositions soit dans le cadre interbranche soit au niveau de chacune des branches compte tenu des spécificités de chacune d'entre elles.

II – Modalités de gouvernance du dispositif d'assurance chômage des intermittents

Il convient d'abord d'améliorer des outils d'analyse et de suivi du régime des annexes 8 et 10 et de déterminer les modalités de discussions de ces données.

Il nous paraît déterminant de mettre en place **des modalités de concertation des employeurs du spectacle avec les organisations d'employeurs interprofessionnelles** permettant, en amont de toute négociation, d'évaluer, de suivre et de faire des propositions relatives aux règles applicables au régime. Dans ce cadre, l'UNEDIC mettrait à disposition des outils de simulation et d'analyse.

Les employeurs du spectacle revendiquent la reconnaissance du secteur culturel comme champ « multiprofessionnel » dont les spécificités notamment en matière sociale doivent être mieux prises en compte (création du CLICC depuis le 7 novembre 2014).

Parallèlement à ces concertations entre employeurs interprofessionnels et employeurs du spectacle, la FESAC souhaite entretenir une **concertation régulière avec les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du spectacle** sur l'ensemble des thèmes qui ont été développés au cours de la mission.

Il conviendrait également de mettre en place un **comité de suivi du dispositif rassemblant les partenaires sociaux (spectacle et interprofessionnels), Pôle Emploi et l'UNEDIC**. Ce comité de suivi pourrait être, notamment, le lieu d'échange sur les circulaires d'application et tout autres dispositifs spécifiques aux annexes 8 et 10.

Il nous apparaît indispensable de mettre en place un **calendrier régulier de la Commission de suivi du GUSO** qui ne s'est plus réunie depuis 2011. Il semble notamment qu'il y ait une forte porosité entre activités occasionnelles d'organisateur de spectacle et activités principales de spectacle, ce qui rend nécessaire de nouvelles définitions de ces notions. De plus, malgré les dispositions législatives existantes, l'application des conventions collectives du spectacle par les organisateurs occasionnels ne semble pas respectée, notamment pour ce qui concerne le versement des cotisations conventionnelles. De ce point de vue, il est inadmissible que les efforts de structuration du recours aux salariés intermittents du spectacle ne soient pas respectés par des employeurs hors champ représentant une masse non négligeable de l'emploi.

III – Modalités d'encadrement de l'activité

III-1- Encadrement du périmètre

Les employeurs membres de la FESAC sont également soucieux du **contrôle effectif des procédures et de la sanction des pratiques irrégulières ou illégales**.

La mission a révélé la difficulté d'encadrer le périmètre des entreprises du spectacle et il a été constaté la multiplicité des cas de **portage ou de prêt de main d'œuvre illicite d'artistes et de techniciens** dans le secteur du spectacle.

Afin d'encadrer ces pratiques, il nous paraît **nécessaire d'exclure le recours au portage pour les artistes et techniciens engagés en CDDU et relevant des annexes 8 et 10 dans le cadre du projet d'ordonnance** sur le portage salarial. Il est nécessaire de transposer dans l'ordonnance ou dans un décret en découlant les dispositions contenues dans la circulaire du ministère de la Culture et de la Communication du 29 août 2012 et d'élargir son périmètre au spectacle enregistré (elle ne concerne que le spectacle vivant et les prestataires techniques).

Le recours abusif des annexes s'observe plus largement dans le cadre de prêt de main d'œuvre illicite : une structure met à disposition des salariés intermittents du spectacle à un

donneur d'ordre qui n'est pas l'employeur et dont l'activité n'est pas le spectacle. Afin d'avancer et de qualifier juridiquement ces comportements pour trouver les réponses et sanctions appropriées, il est nécessaire d'adopter une démarche empirique basée sur des cas concrets.

Une fois cette démarche adoptée, il serait pertinent de **réviser et compléter la plaquette le travail illégal et le spectacle vivant et enregistré, de lui donner une portée réglementaire** (ou de la circulariser) afin d'améliorer le travail des organismes de contrôle (inspection du travail, URSSAF, Pôle Emploi...).

III-2- Encadrement des contrats

Après la crise de 2003, à la demande de Monsieur Donnedieu de Vabres et Monsieur Larcher, et suite aux propositions formulées par Jean-Paul Guillot, les membres de la FESAC ont participé au **travail de professionnalisation et de réorganisation du secteur en 9 branches**. Ces branches ont abouti à la conclusion de conventions collectives, contenant des dispositions applicables à l'ensemble des salariés quels que soient leurs contrats de travail, et à l'encadrement du recours au CDDU.

Depuis 2005, chaque branche a négocié ses textes conventionnels de manière autonome en fonction de ses spécificités (rythmes, organisation et durée du travail, pratiques de rémunérations...). Le recours et l'encadrement des contrats font partie du dialogue social des branches.

Dans cette logique, les propositions ci-dessous doivent être étudiées branche par branche, selon un calendrier adapté.

III-3 - Propositions

Il paraît nécessaire, pour encourager l'allongement des contrats et la pérennisation de certains type d'emplois de prévoir, en plus du plafonnement mensuel, un plafonnement annuel du cumul indemnisation / rémunération.

Cette proposition nous paraît en effet incitative car elle limite les effets d'aubaine résultant du cumul élevé du revenu du salaire et de l'indemnité d'assurance chômage. Cette mesure pourrait de plus contribuer à une économie dans l'équilibre des annexes permettant de neutraliser le différé prévu dans l'accord du 22 mars 2014.

Par ailleurs, certaines règles de l'assurance chômage pourraient être revues et notamment les règles des annexes 8 et 10 qui ne permettent pas aujourd'hui le recalcul des droits d'un artiste ou d'un technicien dès lors qu'il est sous contrat, ce qui est un frein à l'allongement des contrats.

Dans la poursuite des travaux de structuration et de professionnalisation menés par **les branches depuis 2005, celles-ci pourraient travailler à la mise en place d'encadrement du périmètre.**

Dans cette même optique, les **branches continueront à approfondir le travail d'encadrement du recours au CDDU** dans le cadre de négociations d'accords de branche définissant par exemple, selon les branches :

- Les conditions de recours au CDDU ;
- Les listes d'emploi accessibles au CDDU ;
- Les modalités de mutualisation d'emplois ;
- La mise en œuvre de dispositions favorisant les parcours professionnels et la pérennisation des emplois ;
- La mise au point d'un système de rémunération qui incite les employeurs à allonger les contrats (cf ci-dessous).

Ainsi selon nous, le rapport de la concertation doit inviter les branches professionnelles à poursuivre leurs travaux à cet égard tout au long de l'année 2015.

Parallèlement à ce travail des branches, **L'Etat, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux du spectacle s'engageraient à mener un travail sur des aides à l'emploi spécifiques permettant une amélioration de la politique de l'emploi dans le spectacle** qui pourraient s'appuyer sur :

- L'allongement des périodes de travail, lorsque cela est possible ;
- Une prime à l'emploi pour l'embauche en CDI ;
- L'aide à la mutualisation pour la création d'emploi en CDI ;
- L'aide à la structuration des entreprises...

IV – Autres pistes de réflexion

Parmi les pistes de réflexion évoquées dans le cadre de la concertation ou au cours des 10 dernières années, la FESAC retient également l'intérêt des propositions suivantes :

- La contribution à la neutralisation du différé instauré par l'accord du 22 mars 2014 par un double plafonnement annuel et mensuel du revenu cumulé salaire / indemnisation ;
- La mise en place de modalités d'intégration et de déclaration des congés payés (seuil d'accès, temps de travail, carence, indemnisation) ;

Cette mise en place est facilitée par l'existence de la caisse des Congés Spectacles, ce qui supposerait un partenariat entre la Caisse des congés spectacles et Pôle Emploi. La récente rédaction du PLFSS 2015 en ce qu'elle accroîtra les charges des employeurs, pourrait conduire à la suppression de la CCS. Il est souhaitable que la mission défende le maintien de la caisse et une exception aux dispositions du PLFSS.

- L'amélioration du fonds de professionnalisation et de solidarité permettant la gestion des accidents de carrière ;
- Une meilleure coordination entre les règles du régime général et les règles spécifiques des annexes 8 et 10 ;
- Une réflexion à mener sur l'entrée dans le régime et l'ancienneté ;
- La prise en compte de la spécificité et de la différence d'exercice professionnel entre les artistes interprètes et les techniciens ;
- La mise en place d'une équivalence forfaitaire unique des cachets pour éviter la distinction artificielle entre cachets groupés et cachets isolés ;
- La nécessité de garantir et d'améliorer les conditions d'ouverture de droit à la sécurité sociale et à l'assurance chômage des intermittentes et des intermittents en situation de longue maladie ;

Parallèlement à l'amélioration de ces conditions, la FESAC a proposé la réouverture de négociations relatives à l'accord prévoyance et santé des intermittents.

- L'intensification des contrôles, notamment auprès des employeurs occasionnels ;
- Afin de sécuriser les parcours professionnels, la possibilité, pour les intermittents du spectacle, d'être éligibles au FPSPP pour le CPF.

CONTRIBUTION DE LA FESAC AU GROUPE DE TRAVAIL « ACCES A LA PROTECTION SOCIALE » ÉTATS DES LIEUX ET PROPOSITIONS

PREAMBULE

Avant d'en dresser un état des lieux, il est nécessaire de préciser les contours de la notion de protection sociale.

La protection sociale renvoie aux dispositifs protecteurs mis en place pour pallier aux aléas pouvant interrompre – ponctuellement, durablement ou définitivement – le parcours professionnel d'un salarié : maternité, maladie, accident du travail entraînant une interruption permanente ou temporaire du travail, retraite...

Les questions spécifiques de l'assurance chômage ainsi que celle de la formation professionnelle, initiale et continue, sont traitées en tant que telles par la Mission et ne font pas l'objet de cette contribution.

INTRODUCTION

Des dispositifs spécifiques de protection sociale préexistaient dans les différentes branches professionnelles avant 2004. Ces dispositifs concernaient les salariés des branches, qu'ils soient intermittents du spectacle ou salariés permanents.

Pour exemple, pour ce qui concerne la retraite complémentaire, de nombreux accords historiques (antérieurs à 1990) prévoyaient des taux d'appel au-delà du taux contractuel réglementaire pour les artistes (actuellement 7,5% au lieu de 6%). Pour exemple, l'accord du 24 décembre 1991 signé par plusieurs organisations d'employeurs du spectacle¹ prévoyait un taux d'appel plus favorable encore pour les retraites complémentaires des artistes et techniciens engagés par les seules entreprises adhérentes aux organisations d'employeurs signataires. L'ensemble de ces **cotisations conventionnelles permettent au régime de retraite complémentaire de générer environ 13 millions d'euros par an** (sur une collecte globale de 230 millions d'euros en moyenne). Ces taux participent à l'amélioration de la protection sociale des salariés puisqu'ils génèrent des droits à la retraite complémentaire.

Dans ce domaine, il convient également de rappeler que les **régimes de retraite complémentaire** du secteur du spectacle ont été encore récemment largement bénéficiaires au cours des dix dernières années et ont permis de **reverser à l'AGIRC et à l'ARRCO près de 100 millions d'euros**. De plus, la **bonne gestion** de la retraite complémentaire a également permis à AUDIENS de **reverser au niveau interprofessionnel 94 millions d'euros**.

La branche de la Production cinématographique avait mis en place un comité central d'hygiène et sécurité (CHSCT) de branche². Enfin, des couvertures Prévoyance pour les cadres et non cadres intermittents du spectacle existaient dans plusieurs branches (Entreprises artistiques et culturelles, Production audiovisuelle, Production des films d'animation...).

Suite aux préconisations des rapports Guillot 1 et 2, en 2004 et 2005, la FESAC et les syndicats de salariés représentatifs du secteur du spectacle ont mis en place des dispositifs innovants de protection sociale au niveau interbranche, adaptés à l'exercice et aux parcours professionnels des salariés intermittents du spectacle.

¹ Notamment SNDTP, SYNDEAC, USPA, SPFA ...

² NB : La branche de la Production audiovisuelle a récemment mis en place un CCHSCT de branche.

Ainsi, anticipant sur les dispositifs rendus obligatoires par la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont signé **en 2006 un accord relatif à la prévoyance des intermittents du spectacle et en 2008 un accord sur la santé** pour ces mêmes catégories de salariés en imaginant la portabilité des droits (le dispositif s'applique au salarié sous et hors contrat de travail) et une couverture santé à cotisation obligatoire pour les employeurs de salariés intermittents du spectacle.

La cotisation conventionnelle, entièrement à la charge des employeurs, a contribué à la pérennité des régimes et représente **un investissement de près de 80 millions d'euros depuis la mise en œuvre des dispositifs prévoyance et frais de santé.**

Par ailleurs, en 2005, les neuf champs conventionnels du Spectacle ont été redéfinis. Cette définition a donné lieu à des négociations ou à des renégociations de conventions de branche existantes. Certains dispositifs mis en place au niveau de l'interbranche – notamment pour ce qui concerne la prévoyance et/ou la santé – ont ainsi été améliorés et transposés pour les salariés permanents de ces branches.

L'état des lieux et les propositions qui suivent concernent les régimes interbranches qui mettent en place le socle d'une protection sociale qui couvre les intermittents quelque soient leurs secteurs d'activités.

DISPOSITIFS MIS EN PLACE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX DU SECTEUR DU SPECTACLE

Les dispositifs évoqués sont issus de négociations interbranches et/ou de travaux entre partenaires sociaux mis en place par accord avec les tutelles.

– PREVOYANCE

Les partenaires sociaux du secteur du spectacle ont élaboré un **régime obligatoire de prévoyance**, par accord interbranche au niveau national, pour les salariés intermittents du spectacle. **Ce régime contient un volet prévoyance et un volet santé** (couverture maladie complémentaire). Il peut être adapté par conventions collectives en fonction des spécificités de chaque branche.

Ce double régime a la particularité de **couvrir les Intermittents, que le fait générateur de la garantie survienne pendant, ou entre les contrats de travail.**

La couverture prévoyance (garantie décès / invalidité permanente) des intermittents a été instaurée par l'accord interbranche du 20 décembre 2006.

Le régime santé (complémentaire maladie) a été complété par l'avenant du 16 juin 2008 modifiant l'accord interbranche de 2006.

Le dispositif de cet accord est assez original. Les employeurs cotisent obligatoirement au Fonds collectif du spectacle pour la santé mis en place par l'accord de 2008. Ce Fonds verse une participation financière aux intermittents (qui justifient de 507 h de travail effectuées au cours des 12 mois de l'année civile précédente) ayant souscrit au régime de santé.

La gestion des régimes de prévoyance et santé a été confiée au groupe AUDIENS.

Un comité de suivi paritaire a été créé afin d'ajuster le régime interbranche aux changements législatifs et réglementaires (institués notamment par les lois de financement de la sécurité sociale), suivre son évolution économique, préconiser en direction des partenaires sociaux et de l'opérateur des modifications des couvertures prévoyance et santé. Les observations du Comité de suivi ont donné lieu à plusieurs négociations d'avenants d'adaptation des accords d'origine tenant notamment compte des évolutions figurant dans les lois de financement de la sécurité sociale et des dispositions relatives à la politique de santé.

→ MEDECINE DU TRAVAIL

Sur ce sujet, le rapport Guillot ne disait rien d'explicite.

Le 29 juin 2009, la FESAC a conclu avec les organisations syndicales du spectacle **un accord interbranche relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle** ayant notamment pour objectif l'adaptation du Centre médical de la bourse (CMB) à la future réforme de la médecine du travail (gouvernance, fonctionnement, mission des personnels...).

Les dispositifs mis en place par l'accord (conseil de gestion des intermittents, observatoire sur la santé au travail des artistes et techniciens du spectacle) s'inscrivent dans une **démarche de prévention des risques et dans une volonté de sécuriser les parcours professionnels**.

Le Conseil de gestion des intermittents travaille sur la prévention des risques en adaptant ces dispositifs (guide pratique, fiches pénibilité) aux spécificités des métiers exercés par les intermittents du spectacle.

Il est prévu que le CMB communique ses données et observations aux commissions paritaires nationales emploi et formation (CPNEF).

Dans le cadre de la réforme de la santé au travail, la FESAC a travaillé avec les services du CMB pour imaginer un outil informatique simple, gratuit, adapté aux spécificités de notre secteur (travail avec des salariés intermittents, mobilité des projets, liste des risques du secteur du spectacle...). L'outil d'aide au document unique (DU), **ODALIE**, permet ainsi aux entreprises du spectacle **d'évaluer l'ensemble des risques professionnels** en partant de situations existantes dans le secteur, d'élaborer et de gérer le plan d'action à partir d'un catalogue de mesures d'actions préconisées et adaptées à la particularité du secteur, **d'éditer le DU, les plans de prévention et les fiches pénibilité** pour les salariés concernés.

→ FONDS DE PROFESSIONNALISATION ET DE SOLIDARITE (FPS)

Ce dispositif est expressément visé par le rapport Guillot. Sa mise en place n'est pas issue d'un accord collectif interbranche mais d'une décision des tutelles publiques.

C'est une évolution du Fonds transitoire qui avait été mis en place pour pallier aux difficultés du protocole d'assurance chômage de 2003 avec une fonction unique de rattrapage des exclus du régime. Il comporte deux volets : un volet indemnisation géré par Pôle Emploi et un volet accompagnement géré par AUDIENS.

Le nouveau FPS est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2007. Dans le cadre de l'accompagnement géré par AUDIENS, le Fonds inclut un volet reconversion (délégué à l'AFDAS) et un volet accompagnement et aide sociale.

Il intervient comme un dispositif pour pallier aux creux de carrière. Il est subsidiaire aux commissions sociales Audiens, aux dispositifs classiques de formation.

Le volet reconversion reprend les dispositions spécifiques de reconversion des danseurs et des circassiens, mis en place en 2006 au sein de l'AFDAS. Les organisations d'employeurs et de salariés avaient travaillé sur les modalités de fonctionnement de ce Fonds.

→ FONDS SOCIAUX DES INSTITUTIONS DE RETRAITE DE PREVOYANCE

Au titre de leurs missions, les différentes institutions paritaires du groupe AUDIENS (Audiens Retraite Agirc, Audiens Retraite Arrco, Audiens Prévoyance) ont mis en place différents dispositifs d'aides sociales pour les salariés du secteur en grande précarité due notamment à des aléas personnels et professionnels.

Les organisations d'employeurs participent à ces différentes commissions sociales.

PISTES D'ÉVOLUTION DES DISPOSITIFS MIS EN PLACE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

La FESAC réaffirme que ces évolutions doivent suppléer et/ou améliorer l'ensemble des dispositifs conventionnels existants et n'ont pas à se substituer aux dispositifs de protection sociale d'origine législative, réglementaire ou interprofessionnelle.

Pour mener à bien ces évolutions, ils souhaitent disposer d'un panorama exhaustif des différents dispositifs de protection sociale et de leur articulation avec les mesures mises en place dans les accords du secteur (au niveau interbranche et au niveau des branches du spectacle).

Le but recherché n'est pas d'augmenter les contributions financières des employeurs et des bénéficiaires pour un résultat aléatoire mais, à périmètre financier constant, d'améliorer au mieux la protection sociale des salariés intermittents.

– PREVOYANCE

L'évolution des dispositifs peut se faire par **l'amélioration des accords existants**. Pour permettre cette évolution, plusieurs pistes peuvent être étudiées.

Il est nécessaire que la prévoyance et la santé des salariés intermittents du spectacle continuent d'être gérées par un organisme professionnel capable de connaître au mieux les besoins des salariés et des employeurs du secteur.

Pour ce faire – vu la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013 ayant censuré le principe de clause de désignation conventionnelle d'un organisme assureur pour les dispositifs de complémentaire santé – il est nécessaire de **sécuriser les dispositifs de prévoyance et frais de santé mis en place pour les intermittents en définissant explicitement, par voie législative ou réglementaire, leurs spécificités et en les adaptant à d'autres spécificités de branche**. Des consultations juridiques sont en cours.

L'ensemble du secteur aura en tout état de cause besoin du soutien et de l'appui de la Mission pour cette action.

A moyen terme, il pourrait aussi être intéressant de mettre en place par accord collectif, un **fonds interbranche des équipements de protection individuelle (EPI) pour les intermittents**. Ce fonds faciliterait le respect des obligations de sécurité des employeurs, et participerait de la prévention des risques et de la préservation de la santé des salariés. Cette piste est également intéressante dans la mesure où elle créerait une véritable spécificité "métiers" dans nos branches, ce qui pourrait permettre d'« éviter » la nouvelle interdiction de clause de désignation des régimes de prévoyance.

Dans la perspective d'une meilleure déclaration des intermittents du spectacle en situation d'arrêt de maladie, il paraîtrait possible de **faire évoluer la couverture Prévoyance** mise en place dans l'accord de 2006 précité en utilisant les fonds existants. Cette évolution nécessite de travailler sur le volet « incapacité temporaire » pour **mieux prendre en compte les arrêts maladies liés à l'état de grossesse et les longues maladies**.

L'évolution de la couverture Santé en l'adaptant aux futures dispositions réglementaires (décret « panier de soins ») est d'ores et déjà prévue.

– MEDECINE DU TRAVAIL

L'agrément du CMB a été renouvelé en juillet 2014. Le centre de santé s'est vu reconnaître une compétence nationale pour le suivi des intermittents du spectacle. Toutefois, il semble que cet agrément s'accompagne d'une demande de mise en place de la cotisation « per capita » – dont le principe figure à l'article L 4622-6 du Code du Travail, précisé par la circulaire du 9 novembre 2012 – pour l'ensemble des salariés.

Si ce principe peut être mis en place pour les salariés permanents, il est inapplicable pour les salariés intermittents du spectacle. Pour maintenir un service de médecine du travail effectif et spécifique, et ne pas alourdir artificiellement la gestion des entreprises, il est nécessaire de garder le principe d'une cotisation calculée par l'employeur selon un pourcentage de la masse salariale des intermittents, et non calculée pour chaque salarié.

Une démarche du CMB est en cours auprès de la DIRECCTE pour obtenir une dérogation.

Toutefois, l'action de la Mission pourrait être nécessaire pour soutenir cette démarche.

Concernant la pénibilité, le fonctionnement du système ODALIE devra être revu pour l'adapter aux nouveaux décrets relatifs à la pénibilité au travail.

→ FONDS DE PROFESSIONNALISATION ET DE SOLIDARITE

Pour œuvrer à une évolution de ce Fonds pour qu'il soit plus et mieux utilisé (meilleure lisibilité et communication), il serait préalablement nécessaire d'avoir un bilan synthétique du fonctionnement du Fonds, notamment s'agissant de la partie gérée par Pôle Emploi.

Une nouvelle campagne de communication sur le FPS pourrait être organisée avec Pôle Emploi Spectacle.

En fonction de ces éléments, il serait possible d'envisager des pistes d'évolutions : prise en compte de certaines situations de creux de carrière liés à la maternité pour certaines professions à risque (danseuses, circassiennes, cadreuses etc.).

L'évolution éventuelle du FPS passe par une visibilité de son financement dans le futur.

→ AIDES SOCIALES

Sous réserve d'identification propre aux artistes et techniciens du spectacle auxquels les dispositifs légaux et existants ne pourraient apporter de réponse, il pourrait être envisagé de les faire évoluer, éventuellement au travers d'un fonds social dédié, pour être au plus près des besoins à couvrir.

MOYENS POUR MENER A BIEN CES TRAVAUX

Toute évolution nécessite :

- de connaître les carences et les manques de la législation existante (sécurité sociale, UNEDIC) ;
- de compléter le cas échéant, les données chiffrées issues d'AUDIENS (à définir : cotisations versées / prestations / nombre d'intermittents bénéficiaires des différents dispositifs de protection sociale gérés par AUDIENS...);
- d'informer l'ensemble des parties présentes à la Mission par des présentations synthétiques des différents types de prise en charge : FPS, aides sociales, articulation entre les différentes dispositions de protection sociale gérées par AUDIENS, articulation de ces dispositifs avec les dispositifs de droit commun.

La Présidente

À l'attention des responsables de la Mission de concertation Intermittence

Paris, le 23 octobre 2014

Objet : Chiffrages demandés par la FESAC

Madame, Monsieur,

À la suite de notre rencontre le 13 octobre dernier relative aux chiffrages, nous souhaitons vous rappeler les demandes portées par la FESAC.

En premier lieu, nous vous rappelons que les employeurs seront très attentifs à toutes les demandes de simulations ayant pour conséquence l'accroissement des charges des employeurs a fortiori si ces mesures entraînaient une diminution de l'emploi ou de l'activité des entreprises.

Aussi, nous insistons, si de telles simulations étaient envisagées, pour qu'elles soient présentées de manière isolée et secteur par secteur. De plus, nous rappelons que si ces simulations concernent d'autres dispositifs que l'assurance chômage, il conviendra bien évidemment d'élargir l'impact de ces mesures aux autres caisses de protection sociale concernées.

Concernant des chiffrages spécifiques, nous vous rappelons que nous souhaitons avoir, dans la mesure du possible, les chiffrages suivants (nous avons néanmoins bien noté que certains seraient difficiles à réaliser) :

- Chiffrage des recettes et dépenses du régime spécifique d'assurance chômage par annexe et par secteur conventionnel
- Chiffrage de la surcotisation aux annexes depuis sa mise en place (global et part employeurs isolée)
- Chiffrage des recettes et dépenses du secteur du spectacle au régime général (tout régime confondu)
- Chiffrage du plafonnement mensuel du cumul indemnisation – rémunération sous forme de courbe entre 1 et 2 fois le plafond de la sécurité sociale
- Chiffrage du plafonnement annuel du cumul indemnisation – rémunération sous forme de courbe entre 1 et 2 fois le plafond de la sécurité sociale

- Chiffrage croisé plafonnement mensuel et plafonnement annuel sur les points d'impact suivants :
 - Plafond mensuel à 1 plafond SS / plafond annuel à 1,4 plafond SS
 - Plafond mensuel à 1,4 plafond SS / plafond annuel à 1,4 plafond SS
 - Plafond mensuel à 1,4 plafond SS / plafond annuel à 2 plafond SS

Nous vous remercions et restons à votre disposition pour toute information complémentaire.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre parfaite considération.



Claire Guillemain

FESAC

5, rue Cernuschi – 75017 Paris
Tél : 01 40 53 23 00 – Fax : 01 40 53 23 23
www.fesac.fr



Paris, le 14 juillet 2014

A l'attention d'Hortense Archambault, Jean-Patrick Gille et Jean-Denis Combrexelle

Madame, Messieurs,

A la suite des deux tables rondes de concertation du jeudi 10 juillet 2014 consacrées à la précarité et aux logiques d'optimisation, nous souhaitons vous rappeler les positions formulées par la FEPS.

En préambule, il a été rappelé que ces thématiques avaient été traitées dans le cadre des champs conventionnels et qu'à ce titre, la présence des employeurs des 9 branches conventionnelles étaient indispensable.

Nous avons de nouveau insisté sur le fait que, pour nos activités permanentes et dans un souci de structuration des entreprises, il était de notre devoir de réfléchir aux conditions de pérennisation des emplois par la création de CDI. Pour autant, nous avons rappelé que le CDDU était légitime du fait de la nature de nos activités et que les CDI n'étaient pas substituables aux CDDU pour ces projets.

Nous avons pu vous rappeler l'existence des trois conventions collectives du spectacle vivant (spectacle vivant privé, spectacle vivant public et prestataires techniques) négociées depuis 2005, signées par les partenaires sociaux et étendues. Nous avons insisté sur la nécessité de leur application par le Guso, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Nous avons présenté l'accord sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant en rappelant que cet accord prévoit les conditions de transformation de CDDU en CDI.

De son côté, le SYNPASE vous a présenté le label des prestataires techniques qui prévoit notamment l'obligation de respecter un équilibre entre les heures des permanents et celles des intermittents.

Malgré ces outils de régulation, nous avons rappelé que certains salariés refusent les CDI, compte tenu du choix de leur parcours professionnel et de leur souhait de travailler sur des projets et dans des entreprises différentes.

Nous avons rappelé que les entrepreneurs de spectacle constituaient une profession réglementée. Compte-tenu de l'évolution du droit communautaire (directive service) nous avons fait part de notre inquiétude sur la légitimité du maintien de la licence compte tenu de l'impossibilité prochaine pour les employeurs de siéger au sein des commissions d'attribution de ces licences.

Nous avons également rappelé les travaux qui avaient été menés par les employeurs du spectacle vivant depuis 2003, et après la parution du rapport Guillot (2004) puis de la circulaire Auclair (2007):

www.fepps.fr

FÉDÉRATION NATIONALE DES EMPLOYEURS DU SPECTACLE VIVANT PUBLIC ET PRIVÉ
CPDO - CSCAD - PRODISS - PROFEDIM - SNDTP - SNES - SNSP - SYNDEAC - SYNOLYR - SYNPASE

24, rue Philippe de Girard 75010 PARIS – Tél. : 01 40 37 65 89 - contact@fepps.fr



- Le travail des branches depuis 2005 pour structurer l'emploi (aujourd'hui les conventions du spectacle vivant sont signées et étendues) ;
- Le travail au cours des Entretiens de Valois en 2007-2008 relatif à la structuration et à la professionnalisation du secteur
- Les travaux menés au sein du groupe de travail CNPS emploi entre 2009 et 2011 sur la structuration et la professionnalisation des entreprises, sur les aides à l'emploi permanent et intermittent.

Nous vous avons également fait part de la concurrence déloyale opérée par des entreprises qui pratiquent du prêt de main d'œuvre illicite (ces entreprises « portent » des artistes et/ou des techniciens dans la plus grande illégalité).

Dans le cadre des travaux qui pourront être menés à partir du mois de septembre, la FEPS demande :

- un groupe de travail spécifique avec le GUSO portant notamment sur l'application des conventions collectives ;
- un groupe de travail spécifique avec Pôle Emploi portant sur les difficultés pratiques (notamment pour ce qui concerne le traitement des contrats longs et le fractionnement contractuel entre une période de répétitions et des temps de représentation) ;
- un groupe de travail pour lutter contre les entreprises de portage et de prêt de main-d'œuvre illégal ;
- un groupe de travail interministériel (culture, emploi, DLF...) afin de poursuivre la structuration des entreprises du secteur et de réfléchir à des dispositifs spécifiques d'aides à l'emploi permanent et intermittent dans le secteur du spectacle vivant : extension au champ du spectacle des dispositifs « crédit d'impôt recherche », « jeunes entreprises innovantes », élargissement des contrats initiative emploi à des jeunes diplômés, aides spécifiques d'incitation à l'allongement des périodes de travail pour les CDDU...
- Un groupe de travail sur l'évolution de la licence d'entrepreneur de spectacle.

Certains de ces groupes de travail peuvent être coordonnés par le CNPS dans le cadre du groupe de travail emploi qui a interrompu ses travaux en 2011.

Nous vous remercions et vous adressons, Madame, Messieurs, l'assurance de nos salutations cordiales.

Claire GUILLEMAIN
Présidente



Proposition Mission « Intermittence » FEPS du 12 décembre 2014

Nota : Les employeurs membres de la FEPS, à l'exception du Synpase qui a adressé sa propre contribution à la Mission, ont souhaité formaliser une proposition commune relative au secteur du Spectacle Vivant en complément de celle adressée par la FESAC à laquelle ils s'associent.

Les membres de la FEPS s'accordent pour rappeler que, si certains chiffres donnent l'illusion que le Secteur du Spectacle Vivant reste un secteur créateur d'emploi avec une activité en croissance, il n'en demeure pas moins que celui-ci est également affecté par la crise.

Le volume d'emploi proposé par les entreprises augmente moins vite, quand il ne stagne pas ou n'est pas en diminution, que le nombre de salariés présents sur le marché du travail dans ce secteur.

Les entrées/sorties massives du régime spécifique d'assurance chômage des intermittents chaque année posent la question d'une certaine régulation des conditions d'entrée dans la profession, mais aussi celle d'un accompagnement des accidents de carrière.

De fait, on assiste à une réduction des durées d'emploi par salarié, les entreprises n'étant pas en capacité de développer leur activité compte tenu de leur situation économique.

Dans le secteur subventionné l'écosystème tout entier est fragilisé : la stagnation, voire la réduction des financements publics entraînent une diminution du « disponible artistique » pour les lieux et les festivals, ce qui conduit à une diminution de l'activité, touchant particulièrement les équipes artistiques et l'emploi dans ces entreprises.

Parallèlement, dans le secteur privé, si certaines entreprises enregistrent encore une évolution positive de leur chiffre d'affaires, on constate que leur marge bénéficiaire s'est fortement détériorée. Plus généralement, on se trouve face à des situations où les risques liés à la baisse d'activité compromettent la création et la diffusion de nouveaux spectacles, quand ils ne remettent pas en cause la pérennité-même des entreprises.

Aussi, dans ce contexte tendu, après une augmentation de 1,5 point issue de l'accord du 22 mars amendé le 14 mai, toute augmentation du coût du travail apparaît totalement inenvisageable. Les organisations d'employeurs membres de la FEPS travaillent à rechercher des pistes permettant de sécuriser l'emploi permanent et intermittent.

Dans le cadre de la mission « Intermittence » les employeurs membres de la FEPS proposent de poursuivre le travail de refondation sur les cinq leviers suivants :

1. Quels employeurs réguliers du SV utilisent l'intermittence et pour quoi ;
2. Redéfinition du périmètre des « occasionnels » et des employeurs pouvant utiliser le GUSO, selon quelles règles ;
3. Numéro d'objet : comment en faire un outil de suivi et de contrôle ;
4. Listes d'emplois donnant accès au régime spécifique d'assurance chômage ;
5. Indemnisation par l'assurance chômage : règles de prises en compte et de plafonnement.

www.fepps.fr

FÉDÉRATION NATIONALE DES EMPLOYEURS DU SPECTACLE VIVANT PUBLIC ET PRIVÉ
CPDO - CSCAD - PRODISS - PROFEDIM - SNDTP - SNES - SNSP - SYNDEAC - SYNOLYR - SYNPASE
24, rue Philippe de Girard 75010 PARIS - Tél. : 01 40 37 65 89 - contact@fepps.fr



1. Quels employeurs du SV utilisent l'intermittence et pour quoi ?

Le recours à des salariés intermittents est conditionné dans le secteur du Spectacle Vivant à la préparation d'un spectacle en vue de sa représentation et de son exploitation devant un public.

Rappelons qu'un spectacle vivant consiste en la représentation d'une œuvre de l'esprit par au moins un artiste devant un public.

S'agissant du périmètre des entreprises pouvant salarier des intermittents, les employeurs du SV dénoncent régulièrement les pratiques illicites, soit du portage salarial quand il est utilisé abusivement, soit du prêt illicite de main d'œuvre.

2. Redéfinition du périmètre des « occasionnels » et des employeurs pouvant utiliser le GUSO, selon quelles règles

On constate que des entreprises dont l'activité principale n'est pas le SV, mais qui ont une activité de spectacle très importante, utilisent néanmoins le GUSO.

Le GUSO, outre un aspect de simplification administrative, qu'on peut difficilement contester en tant que représentants d'employeurs, permet actuellement aux entreprises qui l'utilisent de verser leurs cotisations sociales. Cependant il apparait que le GUSO n'appelle pas auprès de ces entreprises les cotisations conventionnelles afférentes aux entreprises relevant du champ des CCN du SV (prévoyance, action sociale...), ce qui de ce point de vue est inacceptable et constitue une situation de concurrence déloyale.

Rappelons que la Loi prévoit que les employeurs utilisant les services du GUSO doivent appliquer les dispositions conventionnelles de l'une des CCN du SV et que cette règle n'est pas appliquée à ce jour par le GUSO, de même que semble ne pas être contrôlée la réalité du spectacle pour lequel la déclaration est effectuée.

3. Numéro d'objet : comment en faire un outil de suivi et de contrôle ?

La mise en place du numéro d'objet dans les branches du spectacle devait permettre de mieux suivre l'activité des secteurs s'agissant de leur recours à des salariés intermittents.

Si des statistiques sont régulièrement transmises, il semblerait qu'aucun suivi, ni contrôle, ne soit effectué sur la réalité et la pertinence des objets déclarés par les entreprises.

Les employeurs du Spectacle Vivant proposent la mise en place d'un groupe de travail sur les modalités de suivi du numéro d'objet afin d'en faire un réel outil de régulation.

4. Listes d'emplois donnant accès au régime spécifique d'assurance chômage

Dans le spectacle vivant, les partenaires sociaux ont signé unanimement un accord interbranche (spectacle vivant privé et public) sur la politique contractuelle en 2008 prévoyant :

- Une liste limitative de postes accessibles au CDDU
- Les conditions de transformation des CDDU en CDI

Parallèlement, les prestataires techniques ont mis en place le « label prestataire » qui prévoit notamment l'obligation de respecter le ratio heures permanents / heures intermittents = 1, et ont également prévu une liste limitative de postes accessibles au CDDU.



Le recours au CDDU est légitime pour l'ensemble des postes listés par les CCN du SV compte tenu de l'activité des entreprises en mode projet, cependant il pourrait être envisagé, comme cela a déjà été fait sur certains postes techniques de la CCN du SV privé (filiale infrastructure du spectacle), de distinguer l'éligibilité au CCDU de celle au régime spécifique d'assurance chômage des Intermittents, notamment pour certains postes administratifs.

Il ne s'agit pas d'imposer la présence d'au moins un personnel permanent administratif à temps plein au sein de toutes les entreprises, ce qui serait en particulier préjudiciable aux compagnies, mais d'encourager à la structuration autour d'emploi-ressources. Ces derniers pourraient être pérennisés dans le cadre de groupements d'employeurs ou être encouragés au travers de dispositifs d'aides à l'emploi ou de mise à disposition de personnel encadré par des textes réglementaires via une structure support à définir.

5. Indemnisation par l'assurance chômage : règles de prises en compte et de plafonnement

Les membres de la FEPS sont favorables à un double plafonnement mensuel et annuel du cumul « salaire + indemnisation chômage » à un niveau plus bas que celui en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2014.

Cette mesure devrait permettre une économie contribuant à compenser celle prévue par le différé dans l'accord du 22 mars.

Pour autant, il semble important de définir les modalités de prise en compte de ce plafonnement.

Quels types de revenus feront l'objet d'une prise en compte pour le plafonnement de l'indemnité d'assurance chômage ? S'agira-t-il des seuls revenus du salariat relevant des régimes gérés par les partenaires sociaux interprofessionnels ? Les revenus d'un emploi dans la fonction publique seront-ils également pris en compte ? De même, s'agissant plus particulièrement des techniciens intermittents, il apparaîtrait incohérent de ne pas tenir compte des revenus réalisés en tant qu'autoentrepreneur pour une même activité professionnelle liée au Spectacle pour limiter le plafond d'indemnisation par l'assurance chômage. Il s'agit de ne pas encourager la substitution d'une activité salariée contribuant à la mutualisation de toute la protection sociale des intermittents par de l'entrepreneuriat individuel.

On voit bien que ces points doivent être clarifiés au risque d'encourager de nouvelles dérives générées par un dispositif pensé initialement pour être plus équitable.

Les employeurs du Spectacle Vivant rappellent leur attachement à la sécurisation d'un dispositif spécifique d'assurance chômage pour les intermittents du spectacle, notamment pour les artistes, compte tenu des discontinuités d'emploi et d'un temps de travail plus limité inhérent à l'exercice de leur métier.

Les employeurs ne souhaitent pas se positionner dans le cadre de la FEPS sur une distinction trop radicale des mesures entre les annexes VIII et X. Cependant ils considèrent qu'en cas de différenciation, celle-ci devrait être pensée et chiffrée de manière à prendre en compte prioritairement le développement de l'allongement des durées de travail et en tout cas le renforcement de l'équilibre financier des 2 annexes.

Afin d'encourager à l'allongement des durées d'emploi des artistes et techniciens et limiter le fractionnement artificiel des contrats de travail, il apparaît ainsi nécessaire de revoir les modalités



d'ouverture des droits à l'assurance chômage, notamment lorsque le salarié bénéficie d'un cumul indemnisation chômage et contrat de travail en cours et qu'il se trouve être en recalcul de ses droits à l'assurance chômage.

Exemple : en cas de contrat sur une période longue avec des dates plus ou moins isolées ou lorsqu'il existe une première période de répétition dissociée d'une nouvelle qui jouxte l'exploitation du spectacle, actuellement les heures effectuées au titre du contrat en cours et antérieures à la date de recalcul sont perdues pour l'intéressé.

Parallèlement, l'allongement effectif des périodes travaillées, supposera un soutien à l'activité des entreprises au travers de dispositifs incitatifs à mettre en œuvre visant à développer l'emploi.

A l'attention des partenaires de la concertation sur l'intermittence

Contribution des prestataires techniques du spectacle vivant et enregistré

MISSION DE CONCERTATION SUR L'INTERMITTENCE

Périmètre

Les entreprises de prestation technique pour le spectacle regroupent près de **1500 entreprises** privées qui assurent les prestations indispensables dans le processus de la création, de la production et de la diffusion de spectacle vivant pour les prestataires SV (Spectacle vivant), et des œuvres cinématographiques, audiovisuelles et multimédias pour les prestataires SE (Spectacle enregistré). Leurs activités couvrent l'ensemble des métiers et du savoir-faire technique :

- de l'image et du son comme les loueurs de matériel de tournage, studios de tournage, laboratoires, post producteurs image et auditoria, studios d'effets visuels, de doublage, prestataires du sous-titrage, etc. chez les prestataires audiovisuels.
- de la sonorisation, de l'éclairage, de la vidéo, du montage de scène, de la fabrication de décors, etc chez les prestataires du spectacle vivant.

Economie

Le chiffre d'affaires global des entreprises de cette branche est de **2,3 Md d'euros**.

Profil des entreprises

La branche est marquée par la présence quasi exclusive de PME (moins de 300 salariés). Dans cet ensemble, les Très Petites Entreprises (moins de 10 salariés) représentent environ 75% du panel. Cette tendance et l'activité par projet influe nécessairement sur la structure des entreprises et le recours aux salariés intermittents.

Même si dans la prestation audiovisuelle et cinématographique, les entreprises sont concentrées à 80% en région parisienne, le champ de la prestation technique du spectacle couvre l'ensemble du territoire national, notamment dans le spectacle vivant où 70% des entreprises sont en régions.

La discontinuité des activités liées à la production et la diffusion de spectacles vivants et enregistrés induit le nécessaire recours au CDD d'usage.

Emploi

Ces entreprises génèrent au total, environ 17000 emplois (Equivalent temps plein).

Elles regroupent **près de 9 000 salariés permanentsⁱ** en 2012 pour environ 220 000 K€ de masse salariale et **31 094 intermittentsⁱⁱ** dont **5 106 artistes (16%)** et **25 988 techniciens (84%)**. Les salariés intermittents représentent donc environ 8 000 salariés en équivalent temps plein. Les artistes sont pour l'essentiel, des comédiens employés par les entreprises de doublage du secteur audiovisuel.

2 salariés sur 3 ont moins de 40 ans, et la moyenne d'âge des salariés est située autour de 36 ans.

Les effectifs permanents et intermittents restent relativement stables depuis 2004, même s'ils ont connu une légère augmentation en continue de 2004 à 2008. Notons que depuis 2007, le nombre d'intermittents ne progresse plus, voire tend à baisser dans certaines activités.

35% des salariés permanents de la branche ont suivi une formation en 2012.

Recours au CDD d'usage

En 2008, lors de la création de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement (IDCC 2717), les partenaires sociaux ont négocié et inscrit dans ce texte plusieurs dispositions visant à encadrer le recours au CDD d'usage :

1. **Une liste précise des fonctions pour lesquelles il est possible de recourir au CDD d'usage.**

Un important travail est réalisé avec les partenaires sociaux sur la réduction des fonctions éligibles à l'intermittence dont 46 sont déjà exclues sur les 97 existantes

2. **Le recours au CDD d'usage est exclu pour certaines activités (administrative et commerciale, tirage de films, montage et démontage de gradins, etc.)**
3. **Majoration des minima salariaux en CDD d'usage par rapport aux contrats permanents**

Dans la prestation technique du spectacle enregistré, les minima salariaux pour les CDD d'usage sont de 16 à 160% plus élevés qu'en CDI ou CDD de droit commun. 47 fonctions sur 86 sont à des minima salariaux 50% plus élevé qu'en contrat permanent et 4 fonctions sont à des niveaux de salaire 2 fois supérieur (Exemple : le minimum salarial pour l'embauche d'un ingénieur du son est de 16,34 € de l'heure en CDI ou CDD de droit commun alors qu'il est de 31,79 euros de l'heure en CDD d'usage).

4. **Obligation de proposer un CDI lorsque le salarié a effectué annuellement plus de 1216 heures ou 152 jours de travail sur une période de référence de 2 ans**

La rémunération proposée ne peut être inférieure à la moyenne des salaires de la même fonction et expérience dans l'entreprise.

5. **Versement d'une indemnité de 20% du salaire mensuel moyen au salarié si l'employeur ne propose pas de CDI ou CDD après une collaboration de longue durée (70% chez un même employeur sur 3 ans)**
6. **L'obligation d'être titulaire**
 - du Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant » dans le SV
 - de la Certification Sociale pour les prestataires techniques de l'audiovisuel

FOCUS sur le Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant »

La branche des prestataires techniques du spectacle vivant et de l'évènement représentent aujourd'hui un chiffre d'affaires d'environ 1 milliards d'€, et sont constitués d'environ 600 entreprises regroupant près de 4000 salariés permanents et 2300 intermittents en équivalent temps plein (14000 intermittents en nombre d'individus), pour une masse salariale de près de 200 millions d'€, dont 82 millions dévolus aux techniciens intermittents.

Le recours au CDDU et à l'intermittence est dans notre branche conditionné à la détention du Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivants » (www.labelspectacle.org), créé en 1998 à l'initiative du Synpase (www.synpase.fr), par un accord des partenaires sociaux¹ du secteur afin de disposer d'un outil de régulation de l'intermittence. Celui-ci est devenu obligatoire avec l'extension de la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement (N°IDCC 2717) en novembre 2008.

Outre le champ d'activité et la présence en entreprise d'au moins un permanent technique, la Commission Nationale du Label (à laquelle le Pôle Emploi Spectacle participe en tant qu'observateur) contrôle que les entreprises aient au moins autant d'heures de permanents que d'intermittents.

Ainsi par exemple, si une entreprise compte 2 permanents (environ 3000 heures) et 6000 heures d'intermittents, la CNL exigera de l'entreprise un recrutement en CDI afin de rétablir un ratio « heures permanents / heures intermittents » au moins égal à 1. Dans le cas contraire, la CNL procède au retrait du Label, l'entreprise perdant par la même la faculté de recourir à des intermittents du spectacle.

Ceci permet d'avoir un ratio « de branche » de 1,5 (5,2 millions d'heures « permanents » pour 3,5 millions d'heures « intermittents »).

A titre d'exemple, et comme cela figure dans le dernier rapport de branche, la moyenne du nombre de permanents par entreprises dans le secteur est 7,5 dans les entreprises Labellisées, et de 2 dans celles qui continuent à contourner le Label.

Par ailleurs, la CNL vérifie que les assurances souscrites correspondent à l'activité et au parc de matériel de l'entreprise, que les salariés soient habilités, que les matériels soient régulièrement contrôlés...

450 entreprises à travers tout le territoire sont aujourd'hui titulaires du Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant », dont la liste est librement consultable sur le site internet du Label.

N.B : Les partenaires sociaux de la branche des prestataires techniques du spectacle ont d'ailleurs souhaité dans la Convention collective qu'un dispositif équivalent au Label soit créé dans la prestation technique audiovisuelle et cinéma, ce qui a été mis en place par la Ficam (www.ficam.fr) en 2010 (<http://certificationsociale.org/>).

¹ Côté salariés : CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, FO. Et côté employeurs : SNDTP, SNES, SNSP, SYNDEAC, SYNPASE.

FOCUS sur la certification sociale des prestataires de l'Audiovisuel

La branche des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel représente un chiffre d'affaires de 1,180 milliard d'euros composée d'environ 700 entreprises qui regroupe 6300 salariés permanents et 16 500 intermittents pour une masse salariale de 327,5 millions d'euros dévolus pour 137,5 millions (42%) aux intermittents. Parmi les intermittents, 75% occupent des fonctions techniques et 25% sont des artistes.

La Certification Sociale est un dispositif vertueux créé en 2008, à l'origine de la convention des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement et officialisé dans un accord du 18 juin 2010 étendu.

Ce mécanisme professionnel, à l'image du label dans le SV valide l'accès des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel au contrat à durée déterminée d'usage.

Pour avoir recours à ce contrat spécifique, les entreprises du secteur doivent fournir tous les deux ans un dossier de certification à la Commission Nationale de la Certification Sociale. La commission, composée de représentant de la profession (Employeur, salarié, Commanditaires, CNC,...) statue sur pièces et délivre, après examen, la certification sociale.

La Certification Sociale vise à constater dans les entreprises le respect de différentes normes sociales :

- Suivi de la législation du travail et prohibition de toutes formes de travail dissimulé et de toutes formes de discrimination
- Respect des règles paritairement définies dans le cadre des accords et textes conventionnels de la branche
- Suivi des normes et des recommandations de sécurité,
- Utilisation du contrat à durée déterminée d'usage dans les règles légales et conventionnelles de recours

Ce faisant, la certification sociale apporte aux entreprises certifiées une référence dans leurs relations avec les salariés et les oriente vers une pratique dynamique de la gestion des ressources humaines.

Pour le salarié et particulièrement pour ceux exerçant leurs activités sous la forme d'un CDD d'usage, elle permet de garantir un cadre de travail conforme aux obligations légales et assure une bonne gestion de leur relation contractuelle.

Pour l'entreprise contractant avec une structure certifiée, la présence de cette mesure permet d'avoir un indice fort du respect par le prestataire de l'ensemble de ses obligations sociales et de limiter les possibles recherches en responsabilité en cas de négligence. La certification sociale fait partie des informations demandées par le CNC dans les dossiers d'aides sélectives.

Depuis la mise en place de la Commission nationale (CNCS) en juin 2011, 240 dossiers de certification sociale ont été déposés et 162 entreprises certifiées. La liste est consultable sur le site www.certificationsociale.org .

La non application de certaines dispositions conventionnelles comme les minimas salariaux ou le refus d'embauche en CDI lorsqu'aucun permanent n'existe dans l'entreprise font partie des critères de refus d'attribution de la certification sociale.

Malgré l'extension de l'accord du 18 juin 2010 sur la certification sociale, le fonctionnement depuis 3 ans de la Commission nationale et l'avenant Unédic signé par les partenaires sociaux le 28 novembre 2013, son arrêté d'agrément n'est toujours pas paru au JO.

Plus de 4 ans après sa création par les partenaires sociaux de la branche des industries techniques de l'audiovisuel, le dispositif de la certification sociale permettant de réguler le recours à l'intermittence n'est toujours pas opérationnel au sein des services de Pôle Emploi.

Les difficultés dans la branche :

- Prêt illicite de main d'œuvre : Face à l'encadrement par les professionnels du spectacle du recours à l'intermittence, de très nombreuses structures se sont créées ces dernières années dont l'activité principale est de mettre à disposition du personnel intermittent pour le compte de structures tierces souvent hors du champ du spectacle. Il suffit de taper dans la barre de recherche Google « portage intermittent » pour constater le nombre de structures qui revendiquent cette activité. Ces entreprises sont soit titulaires de Licence d'entrepreneurs de spectacle illégitime, soit d'un code APE audiovisuel permettant le recours aux intermittents du spectacle sans dispositif de régulation.

Les conséquences de ce type de pratique sont nombreuses :

- o Aucun contrôle du champ d'activité de l'entreprise utilisatrice
- o Destruction du lien de subordination
- o Dissimulation de l'employeur réel
- o Non application des dispositifs conventionnels
- o Concurrence déloyale, permettant à des semi-professionnels (DJ, magasin de musique... de concurrencer les prestataires techniques professionnels, grâce à l'apport de cette main d'œuvre, sans que ces entreprises utilisatrices n'aient les compétences nécessaires (habilitations, contrôle réguliers du matériel, assurances souscrites...).

Les dispositifs professionnels de régulation comme le label et la certification sociale (lorsqu'elle sera opérationnelle au sein de Pôle Emploi) permettent d'endiguer une part de ce phénomène mais leurs actions doivent être couplées nécessairement aux actions des autorités publiques compétentes de gestion, d'habilitation et de contrôle.

- Demandes de requalification en CDI : Malgré la disposition conventionnelle qui oblige l'employeur à proposer un CDI lorsqu'un plafond de 1216 heures ou 152 jours de travail est atteint sur 2 ans par un salarié en CDD d'usage, il n'est pas rare que des demandes de requalification en CDI soient faites devant les prud'hommes alors que ce plafond n'est pas atteint.
- Autoentrepreneur : La création de l'autoentreprise, compatible avec le régime intermittent pose de nombreuses difficultés, notamment liées aux pratiques

d'optimisation. Ainsi, de nombreux salariés intermittents, une fois leur indemnisation chômage acquise (507 heures), demandent à travailler en tant qu'autoentrepreneur, afin de cumuler indemnités chômage et prestation vendue par sa structure juridique. Certains employeurs indécents y voient également l'avantage d'une prestation moins onéreuse (pas de charges sociales), sans nécessité de tenir compte des amplitudes de travail légales par exemple.

Outre les difficultés posées en termes de droit du travail (saliariat déguisé) ou de fraude à l'URSSAF (non-paiement des charges sociales), ceci a pour effet de raccourcir les périodes travaillées et d'allonger bien évidemment les périodes d'indemnisation, ce qui pèse sur l'équilibre financier des annexes 8 et 10.

- Associées-intermittents : Dans la Commission nationale de la certification sociale (CNCS), un nombre non négligeable de dossiers (5%), montre que des sociétés sans permanent sont créées et gérées par des associés travaillant toujours en intermittence pour le compte de la société (parfois uniquement) et en dehors. Ce type de société crée une forme de concurrence déloyale par rapport aux entreprises à qui il est imposé d'employer des salariés permanents pour recourir à l'intermittence dans notre secteur.

- Refus des CDI proposés aux intermittents : Le Label « PSSV » et la Certification sociale contrôle l'application de la disposition conventionnelle de proposition de CDI au CDDU dépassant un seuil d'heures ou de journées de travail annuelle. Les Commissions d'attribution demandent ainsi aux entreprises de leur envoyer copie des propositions de CDI, et des réponses des salariés intermittents. Dans le SV, où il y a plus de recul sur ce point du fait de l'ancienneté du Label, la quasi-intégralité des CDI proposés sont refusés, bien que les salaires proposés correspondent dans la majorité des cas aux prix du marché en fonction de l'ancienneté du salarié concerné et des salaires des permanents sur le même type de poste. En effet, ces salariés demandent systématiquement à l'employeur d'ajouter dans le salaire proposé le montant de l'indemnisation chômage, ce qui est impossible et serait injuste par rapport aux salariés permanents occupant des fonctions équivalentes.

- Collectivités locales : Les collectivités locales constituent l'un des donneurs d'ordre qui induit chez ses sous-traitants le plus de pratiques illégales. On peut noter ici le nombre considérable d'appels d'offre irréguliers, ou portant exclusivement sur de la mise à disposition de salariés intermittents. Par ailleurs, un certains nombres d'entre elles poussent des structures commerciales ou associatives à s'organiser pour pouvoir leur mettre à disposition des intermittents, notamment dans les équipements publics, bien que ce type d'activités devraient relever de l'emploi permanent.

ⁱ Les permanents sont les salariés en CDI et CDD droit commun (sources Audiens 2012)

ⁱⁱ La notion d'artiste et de technicien fait référence à la nature même de l'emploi :

- un artiste interprète ou crée une œuvre de l'esprit ;
- un technicien a une fonction technique ou administrative.

Paris, le 13 novembre 2014

Objet : Contribution sur le régime d'indemnisation des techniciens du spectacle (Annexe 8)

Les partenaires sociaux du spectacle ont été conviés, sur décision du Premier ministre, à participer à la concertation autour du régime d'indemnisation des intermittents du spectacle.

Le Synpase a pris toute sa place dans ces débats qui doivent s'achever dans les semaines à venir.

De manière générale, les différentes propositions avancées nous semblent s'éloigner de la problématique de fond de la mission, à savoir la réduction du déficit du régime d'indemnisation des artistes et techniciens du spectacle.

Pour rappel, les entreprises que nous représentons évoluent dans le champ privé, recrutent exclusivement des techniciens du spectacle, et ont depuis de nombreuses années agit pour réguler le recours au CDDU, à travers la création en 1998 du Label « Prestataire du Service du Spectacle Vivant », ou encore les mécanismes conventionnels en vigueur (voire 1^{ère} contribution Synpase/Ficam du 18 juillet 2014, jointe à la présente).

Toutefois, ces dispositifs sont rendus aujourd'hui inapplicables du fait d'un nombre d'heures nécessaires pour ouvrir ces droits que nous jugeons insuffisant pour ce qui concerne les techniciens du spectacle (annexe 8). Cette situation génère trois difficultés principales pour nos employeurs :

- difficultés ponctuelles de trouver de la main d'œuvre disponible si celle-ci a d'ores et déjà ouvert ses droits
- phénomène de sous-déclaration d'heures pour majorer le salaire horaire et donc l'indemnité journalière, ce qui engendre la subsistance du « forfait » pour de nombreux techniciens qui refusent d'être déclarés à l'heure
- refus systématique des CDI proposés aux salariés intermittents (une cinquantaine de CDI à des niveaux de salaires tenant compte à la fois des compétences, de l'ancienneté et du marché sont refusés chaque année).

Un salarié refusant des CDI à plus de 3000 euros brut mensuel doit-il être considéré comme un précaire ?

A l'inverse, de nombreux salariés permanents formés par nos entreprises font le choix les quitter pour devenir intermittents du spectacle.

Il convient donc selon nous d'accroître la différenciation des annexes 8 et 10, ce qui contrevient à la proposition de certaines organisations de salariés de retour à une annexe unique.

Ainsi, s'il ne nous appartient pas en tant qu'employeurs de proposer des seuils en la matière, la recommandation issue du groupe de travail sénatorial mené par Mme Maryvonne Blandin, proposant de passer le nombre d'heures des techniciens de 507 à 650 heures, nous semble pertinente et utile pour limiter certains abus.

Par ailleurs l'attractivité de nos métiers, ajoutée à celle du régime d'indemnisation, génère aujourd'hui de la précarité : l'activité économique n'est pas sur une phase de croissance, alors que toujours plus de salariés souhaitent rejoindre ces métiers, ce qui amène mécaniquement à réduire les périodes travaillées pour un nombre plus important de salariés. De plus en plus d'individus se partagent un « gâteau » de plus en plus petit.

Il est donc également nécessaire de mieux réguler l'entrée dans le régime des techniciens du spectacle.

De plus, le sujet de la « permittance » a souvent été évoqué dans le cadre de la mission. Il y a toutefois 2 « permittences » selon nous. La première concerne des salariés effectuant beaucoup d'heures de travail, tout étant déclaré, qui cotisent alors beaucoup au titre du chômage pour des prestations perçues réduites.

La seconde, bien plus problématique, est celle consistant, pour un salarié « mono-employeur » et son employeur, à déclarer un nombre d'heures de travail faible pour un revenu souvent important, ces emplois étant alors « subventionnés » à 50% par le Pôle Emploi Spectacle. Ceci constitue pour nous une fraude aux prestations sociales.

Ainsi, nous souhaitons obtenir des données sur le nombre de salariés intermittents mono-employeurs, depuis 1 an, 2 ans, 3 ans et 4 ans. Ce type de dérive nous semble plutôt facile à contrôler ou à circonscrire, le PES disposant de toutes les informations nécessaires

Enfin, la problématique du prêt illicite de main d'œuvre, à distinguer de la question de portage salarial ou de la sous-traitance, est aujourd'hui un vecteur d'abus massifs de recours au CDDU, sur des activités hors champ, en méconnaissant les dispositifs conventionnels, etc...

Lors de la concertation du 30 octobre dernier, vous avez annoncé la tenue d'ultimes réunions bilatérales précédant la remise de votre rapport au cours du mois de décembre.

Nous vous demandons solennellement que la branche des prestataires techniques (Ficam/Synpase) soit reçue dans ce cadre pour développer les points abordés dans la présente note et évoquer plus largement la question de l'indemnisation chômage des techniciens intermittents. Pour rappel, 1 technicien intermittent sur 2 travaille dans les entreprises que nous représentons.

Patrick Fromentin
Président

Mission de concertation sur l'intermittence Expertise chiffrée

Critères du modèle proposé par le SYNDEAC

- période de référence et seuil d'éligibilité

L'allocataire est recalculé chaque année à la même date, lui permettant d'avoir une meilleure visibilité et donc une meilleure organisation de ses temps de travail. La date anniversaire sert aussi de régulateur en remettant les compteurs à zéro tous les 12 mois, quand le système actuel de capitalisation accorde 243 jours d'indemnisation sur une durée indéfinie quels que soient les revenus perçus.

Le seuil actuel de 507 heures en 10 mois pour les techniciens et en 10,5 mois pour les artistes ne correspond pas à la réalité du marché du travail et nombreux sont ceux qui sortent très régulièrement du système avant de pouvoir ouvrir de nouveaux droits, ce qui se traduit par l'instabilité des engagements, le manque de disponibilité des salariés ou le risque d'abandon de projets en cours...

Le SYNDEAC préconise une date anniversaire fixe avec un seuil de 507 heures sur une période de référence de 12 mois ouvrant droit à une période de 12 mois d'indemnisation.

- plafonnement du cumul salaires + indemnités

Une mesure de plafonnement est entrée en vigueur avec le nouveau protocole de 2014, mais il est mensuel. Or, un plafond mensuel n'est pas adapté à des intermittents qui, par définition, ont une activité irrégulière. Ce plafond doit être annualisé, en lien avec la date anniversaire fixe, afin de lisser les variations d'emploi.

Le SYNDEAC propose que le plafonnement annuel soit équivalent au cumul annuel de l'indemnité journalière maximale (365 x 106,62€ actuellement).

- franchise d'indemnisation

Le principe d'un différé rejoint celui d'une franchise, la principale différence étant que le premier s'applique sur des droits glissants (comme le système en vigueur depuis 2003) alors que la seconde s'applique sur une période d'ouverture de droits. Dans ce cas, les indemnités ne seront jamais perçues. La question est donc à relier directement à celle du plafonnement du cumul salaires + indemnités, avec le même objectif de solidarité et de valorisation de l'activité salariée. La nouvelle formule (qui n'est pas entrée en vigueur par la compensation de l'Etat) concerne près de la moitié des intermittents indemnisés, alors que l'ancienne ne concernait que les 9% de salariés bénéficiant de plus de salaires et d'heures travaillées.

Le SYNDEAC propose de revenir à l'ancienne formule de franchise avec un abattement de 30 jours.

- taux et assiette de cotisations

Les entreprises et salariés intermittents du spectacle ont depuis 2002 un taux de cotisations majoré par rapport au régime général. Cette exception a pour but de faire supporter une partie du surcoût de l'indemnisation spécifique des intermittents aux usagers (employeurs et salariés), alors même que les entreprises sont aussi assujetties depuis juillet 2013 à la majoration supplémentaire de 0,5% sur les contrats courts. A partir de cette situation déjà tendue pour les cotisations patronales et salariales, toute nouvelle réflexion de variation du taux et de l'assiette de cotisation, par la suppression de l'abattement forfaitaire et par le déplafonnement partiel des cotisations doit s'envisager à coût constant, pour ne pas affecter davantage la rémunération du travail.

Le SYNDEAC préconise de reprendre le taux à 10,80% mais de supprimer l'abattement et de déplafonner partiellement l'assiette de cotisations (demandes de simulations détaillées).

- prise en compte sans discrimination des congés maladie et maternité

Il est très important de revenir sur un certain nombre de dispositifs concernant la maladie et la maternité, qui ne doivent être pénalisantes pour l'assuré. Ces périodes doivent être prises en compte dans le calcul des heures pour ouvrir de nouveaux droits.

Le SYNDEAC propose de prendre en compte les périodes de congés maladie ou maternité à raison de 5 heures par jour que l'allocataire soit ou pas sous contrat au moment de l'arrêt.

- prise en compte élargie des heures de formation et transmission

Les artistes et les techniciens sont de plus en plus sollicités pour des activités d'« action culturelle » et de « transmission des savoirs », communément désignés « activités connexes » dans la convention collective : toutes les actions en direction des publics et de promotion des œuvres. Pour que ces heures soient valorisées au titre des annexes 8 et 10 (dans la limite de 55 heures), il faut actuellement que l'établissement qui emploie les artistes et les techniciens soit agréé. Il faut reconnaître ce travail indispensable de transmission en le liant aux droits sociaux par une prise en compte jusqu'à un tiers des heures requises pour l'accès à indemnisation.

Le SYNDEAC propose de prendre en compte, par les règles de coordination, un maximum de 169 heures du régime général, incluant les « activités connexes ».

MISSION DE CONCERTATION SUR L'INTERMITTENCE
Note conclusive, 19 décembre 2014

Notre syndicat, qui a demandé à siéger dans cette concertation en son nom propre, a la particularité de se situer au croisement de plusieurs instances : la FESAC, en tant que fédération des employeurs des 9 branches professionnelles du spectacle ressortissant du champ de l'intermittence ; la FEPS, en tant que fédération des entreprises du spectacle vivant ; le Comité de suivi de la réforme de l'intermittence, en tant que groupement informel d'organisations du secteur et de parlementaires.

Cette diversité des cadres au sein desquels agit le SYNDEAC en fait un acteur singulier, dont l'expertise, nourrie de l'expérience des employeurs du spectacle subventionné qu'il représente, s'est renforcée au fil des années et encore en ce début d'année 2014 par le rapport commandé à Mathieu Grégoire et Olivier Pilmis pour simuler les impacts chiffrés de ses principales préconisations.

La mission de concertation sur l'intermittence mise en place par le Premier ministre le 19 juin 2014 touche à son terme après plusieurs mois de travaux inédits. Cette expérience a permis d'augmenter encore notre réflexion sur un accord déterminant pour l'activité de nos entreprises adhérentes.

Cette contribution a une valeur conclusive. Elle complète et dépasse sur certains aspects les contributions intermédiaires que nous avons remises à la Mission. Nous sommes par ailleurs pleinement solidaires des contributions remises par la FEPS et la FESAC, dont nous sommes membres.

1. Un processus inédit de concertation

Le SYNDEAC réclamait depuis longtemps une meilleure coordination des dispositifs de protection sociale des intermittents du spectacle et une réelle concertation entre tous les acteurs de ce dossier sensible. C'est donc naturellement qu'il a salué le lancement de cette mission confiée à un trio de personnalités qualifiées.

Au terme de cette concertation, nous souhaitons d'abord remercier Hortense Archambault, Jean-Denis Combrexelle et Jean-Patrick Gille pour la tenue des travaux d'une mission sensible. Leur précision patiente, leur diplomate loyauté - leur humour aussi - ont permis à chacun de pouvoir exprimer ses positions auprès des autres participants et de traiter de toute la diversité des sujets.

Nous souhaitons également remercier l'ensemble des participants, des organisations professionnelles et interprofessionnelles, représentants des salariés et des employeurs, experts et organismes gestionnaires, représentants de l'Etat et des collectivités territoriales. Chacun à son niveau, à sa manière, a nourri les échanges de son point de vue argumenté, reconnaissant la légitimité d'autrui à prendre part à ces débats, ce qui n'était pas tout à fait garanti à l'origine du processus.

Le SYNDEAC se voulait exigeant dans ce cadre. C'est cette « impérieuse nécessité de réussir », évoquée au lancement des travaux, qui a guidé nos positions tout au long de la concertation. Nous étions convaincus que personne n'avait intérêt à rater cette occasion unique et nouvelle de revoir des dispositifs inadaptés et de construire l'avenir de l'indemnisation du chômage et de la protection

sociale des intermittents du spectacle. Il fallait pour cela pouvoir traiter de tous les problèmes : ceux relevant de l'assurance chômage, son architecture et sa gouvernance, comme ceux concernant les autres droits sociaux spécifiques.

2. La protection sociale

Relevons d'abord que la mission a été l'occasion de mettre en valeur le travail paritaire ancien et remarquable de notre secteur. Les dispositifs gérés en particulier par Audiens, mais aussi par l'Afdas et qui reposent sur la mutualisation et la solidarité, ont intégré depuis longtemps les spécificités des parcours des intermittents du spectacle dans un ensemble plus large.

Nous avons pu confirmer unanimement que la discrimination dont sont victimes les salarié(e)s en **congé maternité ou maladie** doit cesser, conformément aux décisions de justice, et que la constance et l'égalité des droits doivent être améliorés en coordonnant réellement les réglementations de la Sécurité Sociale et de l'Unédic. Le SYNDEAC soutient le travail remarquable effectué par le collectif des « Matermittentes », salué par la FEPS et la FESAC.

Plus largement, l'**absence de coordination** entre tous les textes cadres a régulièrement surgi au cœur des débats. Cette absence de coordination entre les conventions collectives étendues et la convention d'assurance chômage aboutit par exemple aujourd'hui à des divergences d'interprétation des notions fondamentales en spectacle vivant de « création », « répétitions », « activités connexes », « transmission », « formation »... ce qui peut injustement compromettre la prise en compte d'heures travaillées et l'accès à indemnisation des salariés concernés.

La mise en œuvre des **droits rechargeables** a fait apparaître en cours de mission une nouvelle difficulté majeure : celle de l'étanchéité potentielle entre le régime général et celui des Annexes 8 et 10. Il est extrêmement dommageable qu'un dossier ouvert au titre du régime général bloque une indemnisation au titre des Annexes. Un droit d'option doit pouvoir être reconnu aux salariés.

Les relations aux organismes gestionnaires ont été le sujet de plusieurs séances de travail, occasion inédite de nommer les difficultés rencontrées notamment entre les demandeurs d'emploi indemnisés ou les entreprises du secteur et Pôle Emploi.

Les constats ont souvent été partagés par les organisations professionnelles : sur les **divergences d'interprétation de la conformité de l'activité déclarée**, sur la définition du périmètre d'activité, sur un sentiment récurrent de suspicion de fraude à l'égard de notre secteur, sur l'écart paradoxal de contraintes entre les entreprises relevant du champ du spectacle et celles dépendant du GUSO... Au-delà de ces constats, des solutions doivent maintenant être trouvées, des propositions doivent être formulées par l'Unédic pour améliorer ces dispositifs de relations aux ayants droits et aux entreprises.

Il convient pour le moins de distinguer ce qui relève du droit (et peut être réglé par une meilleure coordination des services de l'Etat et de ceux de l'Unédic) et ce qui relève d'un lien régulier entre les représentants paritaires des conventions et les services de l'Unédic et de Pôle Emploi dans une dynamique de « pédagogie » réciproque.

A plusieurs reprises, il est apparu qu'une coordination régulière permettrait de lever ces incompréhensions. Faut-il créer un comité de suivi de l'accord dans lequel on pourrait examiner trimestriellement les situations litigieuses, dans une configuration quasi identique à celle de la mission en terme de périmètre ? Il faut en tout cas sortir d'une forme de suspicion plus ou moins consciente à l'endroit des employeurs comme des salariés à l'examen des dossiers.

Il semble bien que l'interprétation de l'accord signé – quel qu'il soit - et sa mise en œuvre par Pôle Emploi au cas par cas fait naître les litiges, et c'est à cet endroit qu'ils doivent être réglés pour éviter les situations les plus difficiles.

3. Périmètre et architecture

De même que la question de **ce qui est éligible** ou pas à l'intermittence en terme d'activité a agité parfois nos débats sous l'angle des requalifications plus ou moins arbitraires pointées plus haut, nous avons tenté d'échanger à plusieurs reprises sur la question des entreprises qui pourraient ou pas accéder à l'usage des CDDU.

L'intermittence est une caractéristique de la dynamique de projet artistique et culturel intrinsèque à l'activité de nos entreprises. Les conventions collectives de nos branches ont très précisément décrit les métiers et les activités qui nécessitent le recours à ce type de contrat. On pourrait donc considérer que le débat est clos. La question réelle serait alors celle, malgré tout, d'une forme de recours abusif, d'une optimisation économique du régime. Nous refusons a priori de confondre emploi et indemnisation du chômage. Et les cadres du contrôle de notre activité sont suffisamment précis pour ne pas être augmentés. Les chiffres donnés en particulier par Audiens sur le partage de l'emploi permanent et intermittent dans notre branche sont assez éloquents sur ce point.

Plusieurs hypothèses de « **certification** » des entreprises ont été évoquées, et certaines branches les mettent en œuvre avec semble-t-il un certain succès. Nous attirons l'attention sur le fait que la définition des critères d'accès pour les adhérents que nous représentons pourrait s'avérer dévastatrice si elle se centrait sur le volume, la répartition ou l'ancienneté de l'activité. Conditionner l'accès à l'usage des CDDU à la présence d'un poste permanent, à la régularité des projets ou à une masse salariale régulière conduirait très directement à exclure un très grand nombre de compagnies aujourd'hui porteuses de l'émergence et de la diversité de la création.

En revanche, nous souscrivons bien sûr à toute forme d'amélioration ou de réforme du GUSO lequel demeure le meilleur dispositif de soutien aux employeurs occasionnels. Il doit être réservé aux cas qui ne permettent pas une relation directe et classique entre un employeur et un salarié. Le comité de suivi du GUSO doit être réuni au plus tôt afin d'envisager ce qui peut formellement faciliter et préciser son exercice.

Enfin, le portage salarial et surtout les pratiques de **prêt illicite de main d'œuvre** doivent être exclues de notre secteur, ce que devrait rappeler la prochaine loi liberté de création, architecture et patrimoine.

Le cœur de la concertation était naturellement tourné vers **l'architecture du dispositif** d'assurance chômage des intermittents. Certaines organisations avaient davantage de propositions à formuler, pour avoir travaillé à des modèles alternatifs depuis plusieurs années. C'était initialement le cas du SYNDEAC comme des autres membres du Comité de suivi de la réforme de l'intermittence. Ce sont ces propositions qui ont été le plus débattues et qui ont donné lieu à une expertise chiffrée de l'Unédic sous l'autorité de Jean-Paul Guillot et Mathieu Grégoire.

Déjà, **des zones de convergence** entre les participants de la mission ont pu apparaître dans les dernières semaines : sur l'amélioration d'un plafonnement du cumul salaires + indemnités, sur une révision de la formule du différé d'indemnisation (actuellement suspendue et compensée par l'Etat), sur une meilleure lisibilité et stabilité à travers l'instauration d'une date anniversaire, sur une clarification des mécanismes de cotisations. Ces convergences de principes ne sont pas négligeables, tant elles peuvent favoriser les futurs accords interbranches et interprofessionnels nécessaires à une issue positive de la mission. Elles ont en partage une préoccupation souvent

exprimée au cours des travaux : la vertu d'un dispositif repose avant tout sur sa simplicité et sa transparence.

Nous rappelons ici que **l'implication de l'Etat** ne saurait se traduire par une participation durable à l'assurance chômage, tel qu'il le fait depuis le 1^{er} juillet 2014 par la neutralisation du nouveau différé d'indemnisation. L'abondement financier de l'Etat peut se concevoir au seul endroit d'un soutien spécifique à l'emploi dans notre secteur, à la favorisation de la structuration de nos entreprises et de transformation de certains contrats intermittents en contrats permanents.

En veillant à soutenir l'emploi et à aider les projets artistiques, en ne se désengageant pas de sa politique d'accompagnement de la création artistique sur tout le territoire national, l'Etat contribuera à clarifier la répartition entre revenus du travail et revenus de solidarité dans les périodes non travaillées. Les petites et moyennes entreprises doivent bénéficier d'un accompagnement dans la structuration par une aide à la création d'emplois permanents dès que cela est possible directement ou par des mutualisations des emplois supports de type chargé d'administration, de comptabilité, de promotion, de diffusion.

La «neutralisation» du différé doit ainsi demeurer la condition temporaire qui a permis les travaux de la mission, et doit s'interrompre dès que le régime sera durablement refondé, comme la ministre de la Culture l'a rappelé au CNPS du 19 décembre.

Les dispositions actuelles (en vigueur depuis 2003 pour l'essentiel et depuis le 1^{er} juillet 2014 pour les deux dernières) ont montré à nos yeux leur inefficacité et leur injustice. Beaucoup de participants en conviennent.

Nos positions étaient a priori connues, nos principales propositions sur l'architecture du système d'indemnisation ont été détaillées :

- une date anniversaire fixe avec justification de 507 heures travaillées sur 12 mois pour une indemnisation sur 12 mois
- un plafonnement annuel du cumul salaires + indemnités (une fois celui de la Sécurité sociale) plus bas que celui en vigueur
- une franchise d'indemnisation identique à la formule du différé avant 2014 (avec ou sans abattement de 30 jours
- une remise à plat des cotisations chômage à coût constant, pour revoir les taux et l'assiette des cotisations et éviter l'empilement actuel de « bonus-malus »

Notre travail durant la mission a principalement consisté à trouver les meilleurs accommodements entre ces objectifs et l'équilibre général des Annexes, en particulier financièrement.

4. Chiffrages, curseurs et combinaisons

Après des échanges parfois assez vifs, il faut noter que la méthode stabilisée en cours de concertation sur les moyens de l'expertise chiffrée est particulièrement positive, et déterminante.

En tant qu'organisation ayant demandé un chiffrage particulier, nous tenons à remercier vivement l'ensemble des participants de ce groupe de travail, et en particulier l'Unédic. Nos échanges intermédiaires ont démontré combien chacun cherchait à objectiver une situation, et à prendre en compte des hypothèses alternatives à celles existant, sans gauchir les données.

Si les propositions expertisées de la CIP, de la CGT et du SYNDEAC se rejoignent sur l'essentiel, chacune des trois organisations a précisé des seuils différents sur certains critères, ce qui a permis d'aboutir à des chiffrages riches d'enseignements autour de 6 combinaisons.

A partir de l'étude de 10 000 parcours personnels, le premier enseignement tiré de ces études est majeur : ce qui a été inventé en terme d'indemnisation de l'intermittence est un modèle complexe, dont les critères sont interdépendants. Un seul critère appliqué au modèle de l'intermittence influe sur tous les autres curseurs et peut conduire involontairement à des défauts majeurs. On peut raisonnablement penser que l'application d'un différé d'indemnisation « durci » dans l'accord de mars 2014, option retenue essentiellement sur des motifs d'économie budgétaire par ailleurs recevables, a conduit à la situation sociale et politique que nous connaissons.

En ce qui nous concerne, nous ne pensons pas que nos 2 combinaisons demandées en chiffrage soient totalement abouties. Les résultats présentés le 17 décembre laissent penser que des retouches ou des correctifs mineurs peuvent être apportés. Selon que l'on applique ou pas l'ancien abattement de 30 jours, les économies de dépenses et les effets sociaux ne sont pas les mêmes.

Mais il est démontré qu'avec le même objectif d'économie des dépenses qu'en mars 2014, on peut envisager un retour à une date anniversaire avec une éligibilité à partir de 507 h sur 12 mois, pourvu que l'on applique un plafond du cumul salaires + indemnités à hauteur de 3129 € mensuels. Ceci a pour effet de plafonner assez drastiquement (trop vite peut-être ?) les revenus les plus hauts, afin de mieux assurer l'indemnisation d'un plus grand nombre de personnes parmi les plus bas revenus. Cette mesure doit pouvoir être complétée d'une étude sur l'emploi qui a une grande importance : dans quelles entreprises et pour quelles catégories d'emplois ce plafonnement permettrait-il de créer des postes pérennes ?

Nous venons seulement de connaître les résultats des chiffrages demandés. Les experts ont bien précisé que le travail sur les logiques dites d'optimisation se poursuivait, par une méthode d'ailleurs originale de « crash test » de chaque modèle économique dans l'hypothèse d'une optimisation.

Par ailleurs, le chiffrage s'est concentré sur les dépenses, et demeure très incomplet sur les ressources. Nous avons demandé sur ce point une mise à plat de tout ce qui concourt au financement de l'indemnisation chômage : les cotisations, actuellement au double de celles du régime général, mais aussi les dispositifs de plafonnement et d'abattement. Sur ce dernier point, la demande des salariés de les limiter ou de les supprimer nous semble recevable car l'abattement doit a priori s'appliquer avec l'accord de l'employé et concourt à une baisse des cotisations. Les premières tendances données le 17 décembre, même inabouties, laissent penser que les ressources supplémentaires ainsi générées ne représenteraient qu'un apport mineur.

Globalement, les contributions au régime spécifique d'indemnisation, déjà relativement élevées (au double de celles du régime général) et augmentées de 0,5 % par le dernier ANI, ne peuvent raisonnablement être aggravées compte tenu du contexte économique très tendu dans chacun des champs de notre secteur.

L'expertise chiffrée a d'ores et déjà permis de démontrer à travers les 6 combinaisons testées qu'un modèle alternatif permettait de construire un système plus équitable et solidaire sans représenter un surcoût. Depuis le début du processus de concertation, chacun des participants doit faire une part du chemin : les employeurs, les salariés/allocataires, les partenaires interprofessionnels, les pouvoirs publics. Ce « pas de côté » nécessitait, une fois passé l'exposé liminaire de chaque organisation, de sortir des postures idéologiques, ce que chacun s'est efforcé de faire, sans renoncer à ses exigences. Parmi les effets de la mission, le travail sur les chiffrages est sans doute majeur car il fonde un diagnostic transparent et partagé, unique garantie pour passer de la polémique au débat argumenté, puis au choix éclairé.

Et maintenant ?

Les travaux de la mission de concertation constituent déjà une forme de patrimoine et de capital partagé. Il appartient aux personnalités missionnées d'en rendre compte et nous espérons qu'elles émettront des préconisations sur la base du diagnostic établi. Toutes ne seront peut-être pas consensuelles, mais le pragmatisme et l'écoute qui ont présidé aux derniers travaux permettent une raisonnable confiance sur les suites envisageables.

Car enfin il doit y avoir un avant et un après, et **le caractère inédit de l'expérience d'une concertation élargie pour la première fois à l'ensemble des acteurs de l'intermittence doit pouvoir déboucher sur des actes.**

Les évolutions sont dorénavant à mettre en œuvre à 3 niveaux.

- Au sein de la convention Unedic négociée par les partenaires sociaux interprofessionnels, les Annexes peuvent et doivent être refondées durablement.
- Au sein du secteur professionnel, un travail paritaire peut et doit être engagé autour des conventions collectives de branche ou en inter branches du secteur professionnel.
- L'Etat peut et doit enfin accompagner les mutations envisageables par des textes législatifs comme la loi Culture au printemps 2015, ou par des textes réglementaires.
Il est nécessaire aussi d'améliorer la connaissance de notre secteur via l'Observatoire de la création prévu dans la loi Création. La FESAC a proposé dans le cadre du CNPS du 19 décembre une conférence nationale sur l'emploi culturel, en présence des collectivités, afin de travailler rapidement à toute mesure permettant d'aider et de structurer l'emploi.

Mais il est nécessaire que ces 3 cercles de décision se recoupent entre eux :

- Les signataires interprofessionnels de l'accord Unedic et les représentants syndicaux des fédérations du secteur doivent conserver des espaces de dialogue régulier.
- Les services sociaux de l'Etat, les organismes sociaux, ceux de l'Unedic et de Pôle Emploi doivent pouvoir dialoguer avec les acteurs du secteur dans un cadre garanti d'accompagnement de l'accord.

Un espace de dialogue original a été initié pour aborder tous les sujets concernant les artistes et techniciens intermittents du spectacle et leurs employeurs. Nous savons aujourd'hui que cette concertation est la préfiguration potentielle d'une gouvernance partagée entre le secteur professionnel, l'interprofessionnel et les organismes et services en charge du suivi au quotidien. Nous devons modéliser cet espace de concertation, d'expertise et d'amélioration des dispositifs.

Nous savons qu'il y avait urgence à « bâtir un cadre stabilisé et sécurisé », comme le souhaitait le Premier ministre en instaurant cette mission de concertation. Cet impératif est plus que jamais d'actualité.

Le contexte économique et politique du pays comme le calendrier de nos professions ne sauraient laisser la place à de nouveaux errements. La crise née de l'accord du 22 mars n'est que suspendue.

Après le temps de la concertation, c'est celui de la décision, des décisions.

Nous espérons qu'elles sauront être à la hauteur de la situation.

4.3. Collectifs et associations

- NOUVEAU MODELE -

PLATEFORME DE PROPOSITIONS DE LA COORDINATION NATIONALE

Persuadée de la nécessité d'une réforme des annexes 8 et 10, la Coordination Nationale propose une plateforme basée sur un principe mutualiste, plus égalitaire et en adéquation avec les pratiques des salariés intermittents : des emplois discontinus, un taux de rémunération variable, une part du travail pouvant être rémunérée forfaitairement (déclaration par cachets), une part de l'activité pouvant être réalisée en dehors des périodes d'emploi.

1 -ANNEXE UNIQUE-

Il convient de regrouper l'ensemble des salariés intermittents au sein d'une annexe unique, elle-même maintenue dans un régime d'assurance-chômage de solidarité interprofessionnelle.

La réunion, au sein de cette annexe unique, des salariés couverts jusqu'à aujourd'hui par le champ d'application des annexes 8 et 10, ne peut être qu'une étape transitoire avant une nécessaire refonte de l'ensemble des modes d'indemnisation et des champs d'application de l'Unedic, non plus au regard de listes de métiers et de secteurs d'activité, mais au regard des pratiques de travail. A l'issue de cette réforme générale, le champ d'application de ce modèle devrait pouvoir réunir l'ensemble des salariés à l'emploi discontinu et au taux de rémunération variable.

2 -AFFILIATION-

Contre la logique de capitalisation présente dans le protocole du 26 juin 2003, dont le principal dispositif est la suppression de la date anniversaire, **le seuil des 507 heures en 12 mois donnant droit à une indemnisation sur une période de 12 mois est rétabli.**

Assouplissement des critères d'accès (dispositif technique en cours d'élaboration) :

Pour ne pas faire perdre le bénéfice de l'ensemble des heures travaillées, pour amoindrir l'effet « couperet » du seuil des 507 heures, pour prendre en compte les accidents de parcours et les difficultés des débutants à accéder au régime, il est accordé à ceux qui n'auraient pas effectué leurs 507 heures en 12 mois **une prolongation possible de la période de référence**, basculée à l'allocation plancher, déduite de l'année d'indemnisation à l'IJ réelle (pénalité que l'allocataire peut chercher à « racheter » en réalisant dans le futur ses 507 heures plus rapidement). Ce crédit limité de prolongation de la période de référence est accordé sans condition à tout salarié cherchant à accéder au régime ou étant déjà allocataire

Date anniversaire

C'est la date d'admission dans le régime. Elle devient la date de réexamen du dossier et de re-calculation des droits et le départ éventuel d'une nouvelle période d'indemnisation, sans qu'il soit possible de percevoir plus de 365 jours d'indemnités consécutifs.

La date anniversaire est **fixe**, sauf dans le cas d'une réouverture de droits après sortie du régime (une nouvelle date anniversaire est alors déterminée) et dans le cas décrit dans le second point de l'alinéa « formation reçue » infra (décalage de la date anniversaire).

Si le salarié se trouve sous contrat au moment de sa date anniversaire, son ouverture de droits sera examinée à l'issue de son contrat, mais seules les heures effectuées avant la date anniversaire seront prises en compte pour le calcul des droits. Les heures effectuées après celle-ci serviront à l'ouverture de droits pour l'année suivante.

La fixité de la date anniversaire permet à chaque heure travaillée d'être prise en compte pour l'ouverture de droits.

Formation donnée,

La formation donnée est une pratique à part entière des salariés intermittents, rendue parfois même obligatoire dans certaines institutions (exemple : « actions de sensibilisation » dans le cahier des charges des théâtres publics). À ce titre, toutes les heures de formation donnée peuvent être prises en compte pour l'ouverture et le calcul des droits.

Formation reçue

-Certaines périodes de formation reçue peuvent être comptabilisées pour l'accès à l'indemnisation et le calcul des droits. Dans ce cas, les heures sont comptabilisées à raison d'au minimum 5,6 heures par jour et à hauteur de 338 heures maximum. Les rémunérations sont prises en compte pour le calcul du SAR dans leur globalité.

- Les jours de formation reçue dont les heures ne peuvent être comptabilisées pour l'ouverture des droits, décalent d'autant la date anniversaire, dans une limite de 3 mois, période pendant laquelle l'allocataire continue de percevoir ces allocations chômage, sans que cela lui accorde le droit de percevoir plus de 365 jours d'indemnités consécutifs.

Contrats « hors-champ » et contrats à l'étranger

La mobilité des salariés intermittents est effective non seulement entre les annexes 8 et 10, mais aussi avec les autres annexes de la convention UNEDIC et le régime général. Cette mobilité peut les amener également à travailler à l'étranger. Il doit donc être rendu possible, à n'importe quel moment de la période de référence et quelle que soit la durée des contrats, que les heures effectuées au titre du régime général, des autres annexes ainsi que les heures de contrats effectués à l'étranger, soient comptabilisées, dans la limite d'un plafond de 169 heures, pour l'accès aux droits. Pour le calcul des droits, toutes les heures, sans limite de plafond, peuvent être prises en compte.

NB : jusqu'en 2004, 169 heures hors-champ pouvaient être comptabilisées pour l'ouverture des droits (pas pour le calcul du SAR), à condition que les dernières 169 heures soient des heures « spectacle ». Depuis la mise en place du protocole, seules les heures de formation reçue peuvent être comptabilisées pour l'ouverture des droits, à hauteur de 338, pouvant inclure, pour les artistes uniquement, 55 heures de formation donnée.

Pour les salariés ayant cotisé dans plusieurs régimes, le choix du régime d'indemnisation est laissé au salarié, sous réserve qu'il ait rempli les conditions d'accès à ce régime.

Maladie et maternité

Les jours d'arrêt maladie et de congés maternité, qu'ils soient ou non sous contrat, sont comptabilisées pour l'accès à l'indemnisation à raison de 5,6 heures par jour dans la limite du nombre d'heures minimum donnant accès aux droits. La prise en compte des congés maladie et maternité dans le calcul de l'indemnité est décrite infra au paragraphe « Indemnité journalière ».

3-INDEMNITE JOURNALIERE-

$$IJ = SMICJ \cdot n \cdot \left(k - (k-1) \cdot \left(p \left(\frac{hmoy-hm}{hmoy-hm+NHT-hm} \right) + (1-p) \left(\frac{smoy-sm}{smoy-sm+SAR-sm} \right) \right) \right)$$

IJ : Indemnité Journalière (en euros)

SMICJ : Smic Jour (en euros)

n : Coefficient pondérateur pour obtenir l'IJ en net

k : Coefficient multiplicateur

k . SMICJ . n : Indemnité journalière maximum théorique (en euros)

p : coefficient compris entre 0 et 1

hm : Nombre d'Heures Minimum requis pour rentrer dans le régime (en heures)

sm = hm . SMIC horaire (en euros)

hmoy : Variable permettant de régler la pente de la courbe (en heures)

smoy : Variable permettant de régler la pente de la courbe (en SMIC annuel)

NHT : Nombre d'heures travaillées pendant la période de référence (en heures)

SAR : Total des salaires de la période de référence (en euros)

Pour étudier cette formule, nous proposons les paramètres suivants :

SMICJ = 47,65 euros

n = 0,8

k = 2,2

P = 0,4

hmoy = 700 heures

smoy = 2 SMIC annuel = 34689,12 euros

hm = 507 heures

L'étude pourrait être faite avec n = 0,85, hmoy et smoy peuvent aussi varier

4-NOMBRE DE JOURS INDEMNISES-

(règle du « décalage mensuel »)

Le nombre de jours à indemniser dans le mois est fixé selon la règle suivante :

Erreur! Signet non défini.

NJI = nombre de jours indemnisés

NJind = nombre de jours indemnissables (nombre de jours calendaires moins les jours d'arrêt maladie et de congés maternité)

NC = nombre de cachets (contrats déclarés en cachets)

NH = nombres d'heures déclarées (contrats déclarés en heures)

Le NJI est arrondi à l'entier supérieur.

Un jour travaillé est un jour non-indemnisé.

Un jour travaillé est égal à 1 salaire, soit 1 cachet ou 8 heures déclarées.

5 - PLAFOND DE CUMUL SALAIRES+INDEMNITES-

Afin d'affirmer le caractère mutualiste de ce modèle et sa vocation à assurer la continuité des revenus et des pratiques des salariés intermittents (salaire de remplacement), de prévenir les dérives d'un système utilisé pour maintenir une continuité de niveau de vie (salaire de complément), il paraît nécessaire d'inaugurer un mode de régulation efficace sous forme d'un **plafond de cumul mensuel salaires+indemnités, recalculé chaque mois en fonction d'une moyenne pondérée des cumuls salaires+indemnités des 12 mois précédents**. Il ne sera versé d'indemnité à l'allocataire que jusqu'à hauteur de ce plafond. Au-delà, il n'aura droit à aucune indemnité. Ce plafond permet une meilleure distribution des allocations en fonction des besoins de l'allocataire. Il se substitue à la franchise (ou carence) en modulant la *pénalité* tout au long de l'année d'indemnisation.

P et C sont recalculés chaque mois.

P= Plafond de Cumul mensuel Salaires+Indemnités du mois examiné

C= moyenne pondérée des Cumuls mensuels Salaires + Indemnités des 12 mois précédents le mois examiné

Les cumuls sont calculés en additionnant salaires bruts non plafonnés et allocations chômage brutes.

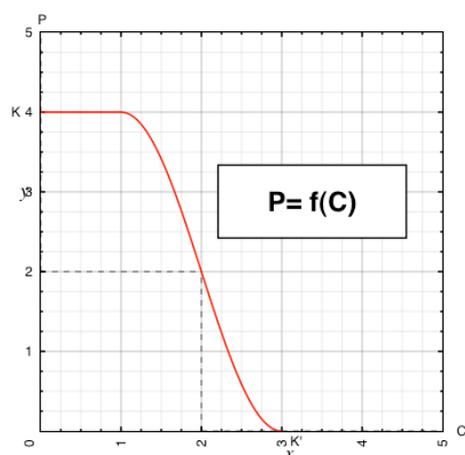
P et C sont exprimés en SMICmensuel

Erreur! Signet non défini.

Nous proposons les valeurs suivantes: $K=4$ et $K'=3$

Les allocataires sont alors soumis à un plafond inversement proportionnel à la moyenne pondérée de leurs cumuls

- le plafond mensuel pour les allocataires dont la moyenne pondérée des cumuls est inférieure à 1 SMICmensuel, est égal à 4 SMICmensuel
- le plafond mensuel pour les allocataires dont la moyenne pondérée des cumuls est égale à 2 SMICmensuel, est de 2 SMICmensuel. Autrement dit, un intermittent qui gagnerait régulièrement tous les mois 2 SMICmensuel cesserait d'être indemnisé, à moins de rentrer à nouveau dans une période de chômage faisant chuter sa moyenne pondérée. Le « plafond permittent » (seuil à partir duquel le montant du cumul dépasse celui du plafond) est donc égal à 2.
- le plafond mensuel est égal à 0 pour les allocataires dont la moyenne pondérée des cumuls est supérieure ou égale à 3 SMICmensuel: c'est-à-dire qu'ils ne toucheront pas d'indemnité ce mois-ci, quels que soient leurs salaires ce mois-ci



Plafond de Cumul mensuel (P)

(exprimé en nombre de SMIC mensuel)

en fonction d'une moyenne pondérée des cumuls des 12 mois précédents (C)

(exprimé en nombre de SMIC mensuel)

C est une moyenne des cumuls mensuels des 12 derniers mois, calculée en affectant à chacun des 12 cumuls un coefficient dégressif en fonction de son ancienneté. Ainsi, dans le calcul de cette moyenne, les mois les plus récents ont un poids plus important que les mois les plus éloignés.

En prenant du recul sur la dernière année du parcours professionnel de l'allocataire, ce système régulateur intègre ainsi systématiquement les 12 mois de la période de référence pour le calcul des plafonds de l'année d'indemnisation correspondante, comme c'est le cas pour la franchise dans le système actuel. En affectant des coefficients dégressifs, on accorde plus d'importance aux gains reçus dans un passé proche et on limite ainsi l'effet de seuil entre les mois qui sont toujours pris en compte et ceux qui ne le sont plus. Le réexamen mensuel de ce plafond permet de dissocier ce système régulateur du calendrier « période de référence/période d'indemnisation » et d'être attentif, mois après mois, à l'évolution du parcours de l'allocataire. S'il connaît un gain important (en somme salaires+indemnités), qu'il soit concentré ou étalé sur plusieurs mois, son plafond aura tendance à diminuer, voire à s'installer, pendant une certaine période de carence, dans la zone où le plafond est nul. En revanche si ses gains sont faibles (s'il s'installe dans une période de chômage, par exemple), son plafond va progressivement augmenter jusqu'à atteindre éventuellement celui au-delà duquel il pourra toucher l'intégralité de ses indemnités.

PROPOSITION DE COEFFICIENTS À APPLIQUER À CHAQUE CUMUL

mois	n-1	n-2	n-3	n-4	n-5	n-6	n-7	n-8	n-9	n-10	n-11	n-12
coef	0,1135	0,1088	0,1037	0,0982	0,0924	0,0863	0,0803	0,0744	0,0685	0,063	0,0578	0,0531

6-ALLOCATION SPÉCIFIQUE-

Les salariés ayant été indemnisés au moins une fois au titre de l'annexe unique ou des annexes 8 et 10, bénéficient d'une **allocation de fin de droits** d'un montant égal au plancher d'indemnisation. Cette allocation est financée par le régime de solidarité comme l'est l'ASS dans le régime général. Elle est ouverte pour une durée proportionnelle au nombre d'heures effectuées, au maximum, au cours des 20 années précédentes ayant donné lieu à une ouverture de droits.

Règle de proportionnalité : 1 jour indemnisé pour 14 heures travaillées Exemple : 5 années à 507h donnent droit à 6 mois d'indemnités.

7 -COTISATIONS -

Pour garantir le bon fonctionnement, l'équité et la pérennité du Régime d'Assurance-Chômage, il est nécessaire de réfléchir à son mode de financement. Nous proposons de déplafonner les cotisations salariales et patronales.

- CIP, note complémentaire du 30 décembre -

Tout d'abord, il est essentiel de rappeler qu'un modèle d'indemnisation, quel qu'il soit, ne peut être analysé que dans sa globalité. Toutes les mesures interagissent et il est impossible d'en extraire une. Ce n'est pas un programme à la carte où l'on pourrait par exemple prendre le plafonnement sans la date anniversaire, cela n'a aucun sens. Pour rappel un principe de plafonnement est incompatible avec un système capitalisé à 243 jours comme maintenant.

Ainsi Il n'est pas possible de comparer les différents montants d'indemnités journalières sans tenir compte du nombre d'indemnités versées dans une période donnée. Une IJ à 60 euros sur 10 jours par mois en moyenne sera beaucoup moins avantageuse qu'une IJ à 50 euros sur 15 jours.

De même et quels que soient les résultats des simulations, il faudra toujours se rappeler qu'un modèle à date anniversaire permet à l'allocataire d'être « couvert » pendant 365 jours au lieu de 243 et évite un bon nombre de ruptures de droits. En effet actuellement, beaucoup d'intermittents sont pendant plusieurs mois sans aucune allocation entre deux ouvertures de droits. Ils sont pourtant comptabilisés comme indemnisés puisqu'ayant perçus au moins une indemnité dans l'année. Les modèles à date anniversaire assurent une bien plus grande continuité de revenus mais cet élément important échappe de fait aux statistiques et aux études. Il aurait été intéressant de le quantifier.

Notre modèle n'a pas été pensé pour faire des économies, il a été pensé comme un système adapté aux pratiques des intermittents et de tous ceux qui sont employés de manière discontinue. Nous avons tout fait pour éviter les effets de seuil et le rendre le plus vertueux possible, il tient compte mois après mois du niveau de vie de l'allocataire et adapte la hauteur du plafond en conséquence.

La difficulté a été de trouver les bonnes valeurs de paramètres pour notre formule de l'IJ. Dans son principe, cette formule est proportionnelle au SMIC, le montant plancher de l'IJ est égal à 1 SMIC Jour (pour rappel la formule actuellement en vigueur est inversement proportionnelle au SMIC, autrement dit plus le SMIC augmente, plus l'indemnité chômage diminue !). Notre formule est aussi proportionnelle au total des salaires de la période de référence et au nombre d'heures travaillées. Elle est entièrement paramétrable, elle paraît complexe mais elle offre une grande souplesse.

K permet de fixer le plafond. Autrement dit notre IJ varie de 1 à 2,2 SMIC Jour. Mais on pourrait évidemment décider d'un plafond plus ou moins élevé.

Hmoy et **smoy** permettent de faire varier la pente de la courbe. Plus **hmoy** et **smoy** sont élevés, plus la pente de la courbe sera faible. Diminuer **Hmoy** entraîne une augmentation plus rapide de l'IJ si l'allocataire déclare plus d'heures, diminuer **Smoy** entraîne une augmentation plus rapide si l'allocataire déclare un montant plus élevé. Autrement dit, si **hmoy** est très élevé, l'IJ sera un peu plus haute pour 550 h que pour 507. Si **hmoy** est bas, le montant de l'IJ sera beaucoup plus sensible à l'augmentation du nombre d'heures et sera donc beaucoup plus importante pour 550 h que pour 507. Nous avons manqué de temps avec les statisticiens de l'Unedic pour trouver les valeurs idéales de **hmoy** et **smoy**.

De même, la valeur de la variable **n** nous a posé problème. Toutes les données sont exprimées en brut. Nous revendiquons une indemnité journalière nette minimum égale au SMIC jour mais pas supérieure. Or les cotisations sur les indemnités versées par l'Unedic sont moins importantes que sur les salaires. Autrement dit, à montant brut égal, le net sera différent. Il s'agissait donc de trouver une valeur de **n** pour pondérer cette différence et faire en sorte que le chômeur perçoive le même montant qu'un salarié au SMIC. Après réflexion, nous n'avons pas proposé la meilleure valeur pour **n**. Nous avons demandé d'étudier le cas avec **n** = 0,8 mais **n** = 0,85 aurait été plus juste. Cela donnerait un montant d'indemnisation mensuel moyen supérieur à l'indemnisation actuelle pour des salaires allant jusqu'à 14400 euros par an et l'indemnisation commencerait à diminuer à partir de 16800 euros annuel.

Nous regrettons de ne pas avoir eu assez de temps (deux réunions seulement) pour ajuster nos paramètres. C'est la toute première fois que nous avons la possibilité de tester notre modèle et la complexité des formules avec les données de l'Unedic. Jusqu'à présent toutes les simulations avaient été effectuées sur la base de la caisse des congés spectacles. C'est pourquoi il est très important de préciser que ces résultats ne peuvent être considérés comme définitifs. Ces tableaux n'ont valeur que d'hypothèse puisque chaque paramètre devrait être encore modifié pour parvenir à un résultat plus satisfaisant. Néanmoins il est maintenant incontestable que le retour à une date anniversaire sur 12 mois n'est pas plus coûteux que le principe actuel. C'est un choix politique et pas économique.

Toute nouvelle négociation devrait être précédée de réunions ouvertes aux premiers concernés afin que toutes les propositions soient étudiées et discutées. Ce qui s'est passé lors de ces réunions de travail avec le responsable des études de l'Unedic et son équipe devrait être la norme et non l'exception.

BILAN ET PERSPECTIVES

CONTEXTE

La lettre du Premier Ministre le 24 juin dernier cadre "la mission de concertation et de propositions pour bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle".

QUE VENONS-NOUS FAIRE DANS CETTE GALERE ?

Nous nous sommes imposés dans cette mission de concertation car nous savons que, ce que nous avons à dire, pour l'avoir déjà dit dans d'autres endroits, d'autres missions, n'est toujours pas pris en compte. 11 ans déjà, et nous sommes encore là.

Nous agissons au quotidien pour tenter de résoudre des litiges, les tracasseries administratives, les abus de Pôle Emploi, Pôle Emploi Service et du GUSO. Nous nous donnons les moyens pour faire respecter les droits des usagers chômeurs, et nous combattons les dérives de ce Service Public qui se métamorphose en un organisme de contrôle des chômeurs, suspects, à priori, d'être fraudeurs, certains plus que d'autres, "cartographie des risques" à l'appui, et ce, au détriment des missions fondamentales : accueillir, inscrire, indemniser, orienter, informer, conseiller, accompagner...

Les problèmes rencontrés par les intermittents (et tous ceux inscrits à Pôle Emploi) n'ont été qu'effleurés, la liste est tellement longue que nous avons décidé de faire un dossier à part, dans lequel nous les identifions, nous énumérons les règles, textes, lois, règlements non respectés, puis, nous apportons des témoignages ou des preuves de ce que nous dénonçons depuis des années. Nous vous ferons parvenir ce dossier ultérieurement.

Notre proximité avec les difficultés récurrentes que rencontrent les demandeurs d'emploi ou salariés intermittents (pas forcément du spectacle), nos interventions, actions pour remettre à l'endroit ce qui fonctionne à l'envers, pour collectiviser les démarches et mettre fin à un système qui crée les problèmes tout en individualisant les recours, font de nous des experts incontournables.

Depuis le 3 juillet, date de la première "table ronde", nous en sommes à la 6^{ème} réunion, nous n'avons toujours pas claqué la porte.

TABLES RONDES : AMBIANCE

Chaque table ronde est ouverte par le trio, les mots : confiance, respect, écoute, concertation et pas négociation, propositions, transparence, confiance ... reviennent souvent, il est aussi question de méthode avec une (tentative de) définition : "donner sa position et faire des demandes", ce qui nous a laissé un peu pantois.

L'absence d'ordre du jour, de documents pour alimenter les réflexions, les orientations choisies concernant les débats, les focus mis sur certains sujets, rendent nos échanges incomplets, superficiels, orientés et parfois surréalistes.

Exemple 1 : pour lutter contre la précarité, la solution serait la fin de l'intermittence (sic) par la généralisation du CDI. Qu'importe si l'intermittence de l'emploi devient la norme et que le plein emploi a déserté le marché du travail durablement. Un déni tel qu'il empêche de penser, d'imaginer, de créer d'autres modes de fonctionnement pour sécuriser véritablement non pas seulement les parcours professionnels mais les vies de chacun au travail, en formation, en maladie, en congés maternité, à la retraite, ou sans emploi.

Exemple 2 : pour lutter contre les abus, la fraude.. on évite de dire des mots qui fâchent et on parle de "logique d'optimisation". Puis on constate que la discussion tourne autour des chômeurs, de préférence intermittents, un seul employeur accusé de faire du portage salarial semble faire l'unanimité contre lui (SMART pour ne pas le citer).

Les abus institutionnels : rejets d'indemnisation à tort, les réclamations de trop perçus après des mois, des années de versements par Pôle Emploi, indus parfois atteints par la prescription, les contrôles inhumains, les suspensions, blocages d'indemnisation complètement illégaux, les tracasseries administratives, les déclarations tardives qui ont eu pour conséquence une immolation devant le Pôle Emploi de Nantes, les interprétations de Pôle Emploi Service et du GUSO sur ce qu'est un artiste, ce qu'est un spectacle... tous ces fonctionnements abusifs, ces décisions illégales qui font de cette institution une zone de non droit, sont reportés à une date ultérieure, sous forme de groupes de travail, en présence de représentants des organismes concernés. Pas question de s'étendre en plénière sur ces abus là.

Exemple 3 : La coordination avec le régime de droit commun est une problématique cruciale, pas seulement pour les intermittents, et la nouvelle convention va l'aggraver, pourtant ce n'est pas faute d'avoir tiré le signal d'alarme.

DES EXPERTISES A PARTIR DE CHIFFRES FIABLES

A chaque table ronde nous avons martelé, insisté sur le fait que les Expertises doivent pouvoir se faire à partir de chiffres non discutables, validés par tous, et qui ne soient donc pas des chiffres déjà compilés, interprétés par l'UNEDIC. Nous voulons que les experts

aient accès aux chiffres sources, à la racine. La CFDT, elle-même est allée dans notre sens : "La fiabilité des chiffres qui seront soumis aux experts, c'est essentiel. Il ne faut pas qu'il y ait des discussion sur les chiffres". Pourtant, à chaque fois que nous ramenons le sujet sur la table, les réponses sont évasives, le manque de temps est invoqué... "Il faut que les experts se réunissent, c'est complexe.." **Transparence, confiance... ?**

DES GOUPEES DE TRAVAIL

1) l'un autour de "l'accès à la protection sociale" et du maintien des droits lorsqu'on est en arrêt de travail (maladie, maternité..). Les Maternitantes, dossier à l'appui, interpellent les institutionnels, proposent, questionnent, et assistent à une partie de ping pong ratée doublé d'un dialogue de sourds très réussi. (voir compte rendu sur CIP-IDF + BILAN et PERSPECTIVES dossier maternitantes)

2) l'autre devait traiter des relations des intermittents et des entreprises avec les organismes gestionnaires : prétextant un nombre de participants bien trop important (guère plus que celui sur "accès à la protection sociale" mais qu'importe), les employeurs travailleront d'un côté, les salariés de l'autre. Nous saurons plus tard que cette séparation n'aura aucun effet sur les constats. De part et d'autre du couloir qui sépare les deux groupes de travail les pratiques de Pôle Emploi, Pôle Emploi Service, le GUSO sont mises sur la table en particulier celles relatives à la violence des contrôles, aux suspicions de fraude. Côté employeurs, PES considère pourtant qu'ils bénéficient de relations privilégiées, selon PES, les contrôles ne sont pas si fréquents, pas si sévères... puis l'arbitre botte en touche et renvoie le ballon côté salariés.

Côté salariés, les intermittents sont plutôt satisfaits selon le Directeur de Pôle Emploi Service qui, en énumérant les 3 missions de cette région (puisque ce service serait identifié comme une région ?!), ne parle ni d'information, ni de conseil. D'ailleurs si les intermittents souhaitent avoir des informations sur leur indemnisation, ils n'ont pas d'autres choix que d'appeler le 3949, aucun service de proximité ne peut les renseigner. Si leur dossier est bloqué, si leur indemnisation tarde, ils n'ont qu'une adresse TSA (Tri Service Arrivée).

3) Le groupe de travail sur la formation n'aura pas lieu, un oubli... simplement un oubli. Avec notre mauvais esprit, nous avons cru qu'un/des partenaires sociaux en avaient demandé la suppression, car ils ne voulaient pas nous voir marcher sur leurs plates bandes, alors que, justement, ils étaient en train de les jardiner. Mais non, c'est un oubli : hop, un groupe de travail a sauté, pas des moindres.. sans faire exprès.. S'il est reporté, promis, nous n'enverrons pas la lettre d'avertissement avant radiation.

La liste des problèmes rencontrés par les intermittents est tellement longue que nous avons décidé de faire un dossier à part, dans lequel nous les identifions, nous énumérons les règles, textes, lois, règlements non respectés, puis, nous apportons des témoignages ou des preuves de ce que nous dénonçons depuis des années.

PERSPECTIVES

Nous avons bien compris que nous n'étions pas dans des séances de négociation.

Même si nous ne sommes pas dupes et savons que ces tables rondes ont eu comme objectif de tenter de calmer le jeu pendant les périodes des festivals, en particulier celui d'Avignon. Nous avons décidé d'être là, présents autour de cette table, comme nous le sommes dans les festivals, sur les toits, dans la rue, devant les tribunaux, au Conseil d'Etat, avec ou sans tambourins, avec notre croix ou pas, mais toujours avec nos convictions : d'autres choix sont possibles, plus justes, plus protecteurs, plus solidaires. Une nouvelle opportunité nous est donnée, ne serait-ce que pour le dire, voire le démontrer, encore une fois, nous la saisissons.

La société que nous voulons n'est pas celle du CDI à temps tellement partiel qu'il ne permet pas de se loger décentement, de se nourrir, de se cultiver. Nous ne voulons pas non plus être les salariés de groupements d'employeurs et multiplier les liens de subordination qui engendrent d'autres précarités, d'autres aliénations.

Nous pensons que les moyens financiers mis sur le contrôle est une véritable gabegie au regard du nombre réel de fraudeurs, et qu'à l'évidence, cette agitation obsessionnelle autour de la fraude a d'autres objectifs, fonctions, que celles de coincer de misérables "abus".. qui restent encore et toujours à prouver !

Il n'y aura pas de confiance s'il n'y a pas de transparence : c'est pour cela que nous attendons de voir quels chiffres vous allez donner aux experts, de quels moyens vous disposez pour que ces missions d'expertises aient lieu dans des conditions qui ne souffrent d'aucune contestation possible.

Nous savons ce que nous voulons : une société où chaque personne, avec ou sans emploi, malade ou en bonne santé, jeune ou âgée, enceinte ou pas... puisse avoir une protection sociale, une continuité de ses droits.

P. S. : nous vous remercions de bien vouloir faire circuler ce document et le dossier joint à tous les participants. Nous souhaiterions être destinataires des autres documents produits par les autres participants depuis le début de ces concertations.



CIP-IDF, les Maternitantes, Recours radiation, Sud Culture Solidaires

Contribution en douze chapitres sur les relations avec Pôle Emploi, Pôle Emploi Spectacles et le GUSO, recensant des problèmes rencontrés sur le terrain transmise le 11 décembre 2014 - 301 pages, non reproduites,
cf. : www.cip-idf.org et www.recours-radiation.fr

CONSTATS ET PROPOSITIONS

Adressés à la Mission Intermittence, table ronde Accès à la protection sociale,
3 décembre 2014

Collectif MATERMITTENTES
CGT SPECTACLE
CIP-IDF
RECOURS RADIATION

DÉLAIS DE TRAITEMENT par la sécurité sociale

CONSTAT ► Les délais de traitement pour l'ouverture des droits aux Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale, sont à minima de 21 jours, mais compte tenu de la complexité des dossiers (multi employeurs) le traitement de ceux-ci prend généralement entre 3 et 8 semaines, des refus intervenant dans certains cas au lendemain de l'accouchement (observation tirée de l'expérience que nous avons des dossiers). Cela se traduit par une absence de revenus à minima de 2 semaines, ceci jusqu'à 10 semaines. **Le simple fait de ne pas percevoir de revenus dans un délai raisonnable est en soit une rupture de droits.**

Dans le cas d'un CDI, les employeurs peuvent « injecter » directement la déclaration de maladie dans la base de données de la CPAM concernée, ce qui entraîne le traitement immédiat du dossier et par suite, le versement des IJ.

PROPOSITION ► Envisager un versement des prestations à titre provisoire pour éviter l'absence de revenus.

Un objectif de règlement de la 1ere IJ non subrogée sous un délai maximum de 21 jours permettrait en grande partie d'éviter les ruptures financières. Dans l'attente des évolutions législatives et réglementaires, les CPAM et CGSS devraient assurer le règlement des IJ sous forme d'IJ provisoire voire à minima, de procéder à des avances ou acomptes calculés, en l'absence de l'attestation patronale, à partir des preuves directement fournies par les assurés sociaux (bulletins de salaire ou contrats de travail par exemple).

En cas de délais de traitement supérieur à 21 jours, l'Assurance maladie doit donc procéder à une ouverture IMMEDIATE de droits et temporaire de 3 à 6 mois pour permettre l'instruction du dossier avec l'objectif d'instruire TOUTES les demandes quelle que soit leur origine. Considérant que ce délai trop important est une faute de l'institution, il ne pourra pas être réclamé d'indu dans le cas où les indemnités versées seraient supérieures à ce que la personne aurait dû percevoir.

OUVERTURE DE DROITS

CONSTAT ► Les périodes de référence étudiées pour l'ouverture des droits à l'indemnisation laisse un grand nombre de salariés - qu'ils soient indemnisés ou non par Pôle emploi - sans possibilité d'indemnisation par la Sécurité sociale, lors de leur congé maladie ou maternité.

L'adaptation de la réglementation à la discontinuité de l'emploi (qui se généralise) ne peut se résumer à doubler ou quadrupler la période de référence pour la recherche du double des cotisations ou du quadruple d'heures : les salariés peuvent avoir le nombre d'heures habituellement requis sans pour autant les avoir effectuées sur les périodes étudiées (le cas le plus fréquent est sur les 3 mois qui précèdent le début de grossesse).

L'étude actuelle des droits, fondée sur des dates de référence fixes (et qui plus est qui s'inscrivent de manière aléatoire dans le parcours professionnel) **conduit à rendre injuste et incertaine l'indemnisation du congé maladie et maternité pour les salariés à emploi discontinu.**

Pour les artistes du spectacle rémunérés au cachet, il est noté dans la DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013 : en cas de cumul sur la période de référence entre des rémunérations au cachet

et des rémunérations de droit commun, chaque cachet est pris en compte pour 16 heures de travail.

PROPOSITION ► Rechercher les heures travaillées sur **3 mois consécutifs et glissants au cours des 12 mois qui** précèdent le dernier jour travaillé avant le congé maternité ou l'arrêt maladie ou la date de conception afin d'ajuster les dispositions à la discontinuité de l'emploi. Ou le cas échéant en cohérence avec l'article R.313-7 du CSS, rechercher les heures travaillées, sur 12 mois consécutifs et glissants au cours des 12 mois qui précèdent le dernier jour travaillé avant le congé maternité ou l'arrêt maladie ou la date de conception.

Chaque cachet doit être comptabilisé pour 16 heures, sans conditions, et cela indépendamment d'un nombre heures inscrits sur la fiche de paie.

En plus des conditions d'ouverture de droits proposées, il pourrait être envisagé dans le droit positif, que dans le cas où l'assuré est indemnisé par Pôle Emploi, l'indemnisation par la Sécurité Sociale soit automatique.

ÉVOLUTION DES SEUILS

CONSTAT ► Les nouvelles formes de travail et la précarisation de l'emploi rendent difficiles l'application des textes relatifs à l'ouverture de droit qui avait été établie dans un contexte économique plus stable.

Les salarié-e-s qui alternent chômage et emploi peinent à remplir les conditions de seuil de 200h sur une période de 3 mois ni de 800 heures en 12 mois.

Par ailleurs, le temps de travail passé de 39 à 35 heures, ne permet pas d'obtenir un montant de cotisations suffisant pour remplir une des conditions d'ouverture de droits aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale soit avoir cotisé sur 1015 x le smic horaire sur 6 mois ou sur 2030 x le smic horaire sur 12 mois.

PROPOSITION ► L'abaissement des seuils (de 200 à 150 heures sur 3 mois ou 90 jours et de 800 à 500 heures sur 12 mois ou 365 jours) serait un élément de réponse qui permettrait aux assurés de pouvoir ouvrir des droits, en conformité avec la réalité de l'emploi. Cependant, même s'il doit être appliqué, il reste insuffisant (voir section ouverture de droits).

Adapter tous les seuils (heures de travail requises et montant de cotisations – R313-3 et R313-7) au code du travail et à la loi sur les 35 heures hebdomadaires pour la recherche d'ouverture des droits. Ce qui avait été fait lors du passage à la semaine de 39h.

LE MAINTIEN DE DROITS

CONSTAT ► La règle du maintien de droits, encadrée par les articles L311-5 et L161-8 du CSS, est lacunaire dans l'examen pour l'ouverture des droits. Il y a un problème constant d'interprétation des textes quand le salarié alterne des périodes de chômage et d'emploi, ce qui conduit à créer des ruptures de droits.

PROPOSITION ►

Il nous faut impérativement revenir aux règles de gestion d'ouverture des droits et de maintien de ceux-ci à 2 et 4 ans, comme précédemment, par les modifications réglementaires afin d'assurer une sécurisation des droits des assurés sociaux.

En cas de délais de traitement supérieur à 21 jours, à charge pour l'Assurance maladie de procéder à une ouverture IMMEDIATE de droits et temporaire de 3 à 6 mois pour permettre l'instruction du dossier avec l'objectif d'instruire TOUTES les demandes quelle que soit leur origine. Considérant que ce délai trop important est une faute de l'institution, il ne pourra pas être réclamé d'indu dans le cas où les indemnités versées seraient supérieures à ce que la personne aurait dû percevoir.

Adapter, clarifier, développer les dispositions qui encadrent le « maintien de droits », notamment pour le cas d'une "activité considérée comme réduite par les ASSEDIC". Cette dénomination est à clarifier notamment dans le cadre de la nouvelle convention dont les dispositifs mis en place dans le cas d'une cessation d'indemnisation pour une durée de 3 mois impliquent en supplément une diminution des droits à la Sécurité Sociale.

Rappelons, par ailleurs, que le Ministère avait précisé qu'une personne qui reprend une activité ne peut pas voir son droit réduit par rapport à la situation qui aurait été la sienne en l'absence de reprise de travail. Cet aspect doit donc être pris en compte.

MODALITÉS DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ JOURNALIÈRE

CONSTAT ►

Période de référence

Le calcul des droits porte sur les 12 mois qui précèdent le dernier jour travaillé avant l'arrêt de travail, afin de pallier l'irrégularité des revenus des salariés qui travaillent de manière discontinue. Il s'avère que cette prescription peut leur être défavorable, justement du fait même de l'irrégularité de l'emploi.

D'autre part, il est spécifié dans le document récapitulatif de la DSS remis sur table lors de la réunion du groupe de travail « protection sociale », qu'en cas de maintien de droit, les IJ sont calculées sur la base des salaires perçus au cours des 3 mois précédant la rupture du contrat de travail. La plupart des professionnels du spectacle travaillant par intermittence sont en situation de maintien de droit lors d'une maladie ou une maternité. Cette mesure exclusive peut s'avérer discriminatoire, pour les mêmes raisons que précédemment.

D'autre part, c'est une contradiction : calcul sur 12 mois pour pallier l'irrégularité des revenus pour les personnes exerçant une profession discontinue, personnes qui perçoivent des indemnités chômage entre leurs contrats, et 3 mois pour les mêmes...

Reconstitution de salaires

Dans la circulaire n° DSS/2A/2013/163, il est stipulé qu'en cas de période de référence incomplète et pour répondre à la règle d'assimilation prévue à l'article R 323-8 2° du CSS, il convient que chaque employeur successif indique un salaire « reconstitué » sur la période de référence complète.

Or, du fait de la spécificité d'exercice des métiers et de la multiplicité des employeurs, cette démarche s'avère impossible pour les assurés comme pour les employeurs.

Dans ce cas, les modalités de calcul de l'Indemnité Journalière pénalisent ces salariées dont l'activité est discontinuée, sans prise en compte des périodes de chômage dans la détermination du diviseur.

DSN

Nous observons que les simplifications de transfert des données sociales de part la DSN, pour lesquelles nous ne sommes pas favorables, en raison notamment de l'incapacité du système à traiter correctement les contrats courts, entraînent des pertes d'information.

En effet, pour avoir voulu simplifier la transmission des informations des employeurs, le *salaire net* ne sera plus une donnée transmise et met les organismes de Sécurité sociale dans l'obligation de recréer un « salaire net fictif » à partir du seul salaire brut.

Cette méthode de simplification favorable aux employeurs est lourde de conséquences pour les assurés sociaux et le montant de leurs indemnités journalières ne correspond pas à leurs pertes réelles de revenus et ceci tout particulièrement pour les IJ Maternité et risques professionnels.

PROPOSITION ►

Les périodes indemnisées par l'Assurance chômage ou l'Assurance maladie doivent être soustraites du Diviseur représentant le nombre de jours calendaires de la période de référence.

Prise en compte dans le calcul des droits de l'ensemble des heures travaillées - cachets et heures – ainsi que les congés payés quelque soit le régime annexé dont dépendent les assurés.

Le calcul du montant de l'IJ doit se faire les 12 mois ou les 3 mois selon la période la plus favorable à l'assurée, quelle que soit la situation dans laquelle se trouve l'assuré (droit ou maintien de droit).

L'allocataire doit être destinataire des informations et des transmissions opérées par l'ensemble des DSN.

PRISE EN COMPTE DES CONGÉS SPECTACLE

CONSTAT ►

Le paiement de la période de congés payés des intermittents du spectacle est effectué à la demande du salarié, donc son règlement s'effectue sur une période aléatoire et de manière différée. En conséquence, si une maladie ou une maternité survient, cette période des congés payés prise en compte pour l'ouverture des droits au congé maladie ou maternité se fait de manière aléatoire, quand elle se fait. La prise en compte des congés payés dans l'ouverture des droits est donc lacunaire. Elle l'est également dans le calcul du montant des droits.

PROPOSITION ► Prendre en compte les congés spectacle pour l'ouverture de droits en les assimilant en heures et/ou en cotisations, à partir du moment où ils ont été perçus dans l'année, même pour la recherche de 200 heures dans les 3 mois. Les congés payés doivent faire partie intégrante du dossier à remettre lors de l'arrêt de travail et être étudiés comme tels.

Nous voudrions également avoir un texte d'appui réglementaire émanant des services de la Sécurité sociale qui indiquent clairement cette disposition, alors qu'une jurisprudence de la Cour de cassation en fait état.

PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES FORMULAIRE 8101

Je maintiens qu'il faut mettre en premier le repos prénatal supplémentaire car celui-ci n'est quasiment jamais accordé et remplacé par une aide. Il faut donc mettre l'accent sur le fait que cette disposition existe et qu'il faut l'appliquer.

CONSTAT ► Des aides sont normalement prévues pour pallier les difficultés financières apparaissant en raison d'une maladie, d'une maternité, d'un accident du travail ou en conséquence de ceux-ci. Cependant, cela passe par une démarche qui n'est généralement pas effectuée par manque d'informations des assuré-e-s.

Notamment, certaines artistes du spectacle (danseuses, trapézistes, etc.) peuvent solliciter un repos prénatal supplémentaire à partir de la 21^{ème} semaine précédant la date présumée de l'accouchement dans le cas où l'exercice de leur métier est incompatible avec une grossesse. Les conditions d'ouverture de droit sont les mêmes. Le formulaire de demande de prestations supplémentaires censément délivré dans les centres de paiement, est par ailleurs souvent méconnu des agents et des assurées, eux-mêmes. Nous n'avons pour notre part, jamais vu de demandes aboutir pour les salariées concernées. <http://www.cpam-vo.fr/missionsociale/as/index2.html>

PROPOSITION ► Accorder des indemnités journalières maternité à partir de la 21^{ème} semaine dans le cas où l'incompatibilité de travail/grossesse s'avère patent, conformément aux textes en vigueur.

Informar les assurés de l'existence du Fonds d'Action Sanitaire et Sociale de la Sécurité Sociale et informer les CPAM de l'existence de ce formulaire.

COORDINATION DES RÉGIMES de sécurité sociale

CONSTAT ► Des difficultés de coordination se concentrent notamment sur des salariés au régime général, qui sont également affiliés à des régimes d'artistes-auteurs.

Le salarié peut être assujéti à une caisse, sans pour autant être affilié au régime auquel il cotise, comme c'est souvent le cas à l'Agessa. Les caisses ne prennent alors pas en compte la totalité de l'activité salariée.

PROPOSITION ► Créer des règles de conversions entre droits d'auteurs et cotisations salariales et/ou heures travaillées pour prendre en compte l'ensemble de l'activité, surtout si l'examen des cotisations à plusieurs régimes permet une ouverture de droits.

OU

au moins dans le cas où l'examen d'une affiliation à un régime à l'exclusion des autres entraîne un refus d'indemnisation et une rupture de revenus.

OU

et procéder à l'ouverture de droit la plus favorable au choix de l'assuré.

Unedic / Pôle Emploi : CHUTE DU TAUX DE L'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI LORS L'OUVERTURE DE DROITS QUI SUIT LA PERIODE DE CONGE

CONSTAT ► Lorsque le congé maternité ou maladie est indemnisé par la Sécurité Sociale, le montant de l'Aide au Retour à l'Emploi est **très inférieur à celui** dont le chômeur bénéficiait avant son congé. L'Allocation journalière de Pôle Emploi baisse de 30 à 60 % après un congé. Le salaire de référence ne prend pas en compte les indemnités relatives au congé maternité et maladie. Son calcul se fait en dehors des périodes de congé qui lui, n'apporte qu'une équivalence en heures, à raison de 5 heures par jour, par journée de suspension du contrat de travail et 5 heures par jour de maternité en dehors du contrat de travail pour les intermittents du spectacle.

PROPOSITION ► Il est nécessaire de neutraliser l'effet négatif des périodes maternité, maladie, accident du travail. Dans ce but, la formule de calcul de l'allocation journalière doit être adaptée.

Des études sont en cours sur le chiffrage des modèles pourront donner une première idée.

Notamment des propositions sont faites pour remplacer le salaire de référence par une formule permettant de prendre en compte ces périodes, par exemple :

$$\text{SAR} = \frac{\text{SR} \times (\text{NHT} + \text{NHAD})}{\text{NHT}} \quad \text{ou} \quad \text{SAR} = \frac{\text{SR} \times \text{Nb jours période d'étude}}{\text{nb jours période d'étude} - \text{NJAD}}$$

Où NHAD = 7x NJAD

NJAD = nombre de jours en arrêt maladie, maternité, accident de travail indemnisés ou non par la sécurité sociale.

L'étude sur ce point doit être poursuivie.

Quoiqu'il en soit, les périodes de maternité, maladie, accident du travail doivent être prises en compte, qu'elles soient indemnisées ou non, pour empêcher que les personnes touchées soient ensuite pénalisées lors de leur nouvelle ouverture de droits.

VALIDATION DES PÉRIODES DE CONGÉ PAR L'ASSURANCE CHÔMAGE

CONSTAT ► Il est d'usage que Pôle Emploi exige que le demandeur d'emploi effectue un **contrat de travail à l'issue de son congé pour que cette période de congé puisse être prise en compte pour la détermination de ses droits au chômage**. Cette règle n'a pas de base réglementaire et est pourtant systématiquement appliquée. La période de congé étant aléatoire, cette règle s'avère arbitraire.

Pôle emploi exige également le formulaire 3316. Ce formulaire 3316 de la Sécurité Sociale - qui doit être fourni à Pôle Emploi par l'assuré à l'issue du congé - contient toutes les informations nécessaires à la validation de la période : durée, datation, montant de l'indemnisation. Or il n'est pas systématiquement délivré par la Sécurité Sociale et n'est généralement fourni qu'en cas de congé indemnisé.

PROPOSITION ► Valider la période de congé dès lors que l'arrêt de travail du chômeur, indemnisé ou non, est documenté.

La Sécurité sociale doit transmettre directement à Pôle emploi le formulaire à l'issu du congé, qu'il soit indemnisé ou non, sans que l'assuré ait à en faire la demande.

Le congé doit être pris en compte pour le calcul des droits au chômage indépendamment du fait qu'il soit indemnisé ou non par la Sécurité Sociale, notamment sur une période de 8 semaines où tout travail est interdit en cas de maternité.

DÉLAIS DE DÉCHÉANCE

CONSTAT ► Lorsque le demandeur d'emploi cesse d'être inscrit pendant 3 ans, il perd ses droits antérieurs. Or, des événements liés au motif de cessation d'inscription permettent que le délai de déchéance soit rallongé : le congé parental, le congé de présence parental, les périodes de contrats en CDD, les périodes de contrat de service civique (rajouté depuis peu).
En cas de longue maladie ou de maternité, le délai de déchéance n'est pas rallongé.

PROPOSITION ► Les arrêts maladie et les congés maternité doivent rallonger le délai de déchéance, que l'arrêt ouvre droit ou pas à une indemnisation par la Sécurité Sociale.



Le Collectif Les Maternitantes LCLM
106, rue de la fraternité
93170 Bagnolet

Paris, 10 octobre 2014

Mission Intermittence
A l'intention de Madame Archambault,
de Monsieur Combrexelle,
de Monsieur Gille

missionintermittence@lecese.fr

Madame, Messieurs,

Le Collectif Les Maternitantes participe aux concertations dans le cadre de la mission Valls sur la refonte du système de l'intermittence, que vous animez.

Pour faire suite à la séance plénière du 2 octobre 2014, nous vous transmettons, comme il l'a été proposé au collectif, un document de travail concernant les paramètres de chiffrages pour le travail que vous allez initier très prochainement.

Comme vous le savez, notre intervention porte en particulier, sur les ruptures de droits constatées et l'absence d'indemnisation des arrêts maladie et des congés maternité des salariés dans la discontinuité de l'emploi.

Depuis plusieurs années et face aux difficultés répétées que rencontrent les salariés dans l'accès aux droits aux indemnités journalières maladie ou maternité, nous cherchons à mesurer l'ampleur du phénomène que nous constatons sur le terrain, et à le rendre visible. Nos demandes en direction des services concernés (Direction de la Sécurité Sociale, CNAMTS), sont restées sans suite, puisque semble-t-il, aucune statistique officielle, ni volonté politique d'y remédier, n'est établie. Il nous semble cependant, impératif de pouvoir chiffrer ces refus pour évaluer l'impact des ruptures de droits sur les pratiques des assuré.e.s.

La question de l'indemnisation en cas de maladie ou de maternité, partie intégrante de l'architecture du régime, doit être prise en compte dans le cadre de l'expertise des chiffres de l'Unédic.

Il est fondamental d'accéder aux données de l'UNEDIC et de les mettre en regard de celles de la Sécurité Sociale pour pouvoir émettre des hypothèses sur le nombre de demandes d'arrêts maladie et congé maternité et le nombre de refus.

Aussi nous aimerions que soient inclus dans les recherches des experts :

- le nombre d'allocataires des annexes 8 et 10 qui déclarent un congé maternité ou un arrêt maladie à Pôle emploi lors de leur déclaration mensuelle, sur une année.
- le nombre d'allocataires des annexes 8 et 10 qui fournissent lors de la ré-inscription à Pôle emploi le formulaire 3316a qui prouve que l'allocataire a été indemnisée au titre du congé maternité, sur une année.
- le montant moyen de l'AJ de l'ouverture de droits à l'assurance chômage qui inclue la période de congé maternité.
- le montant moyen de l'AJ de l'ouverture de droits à l'assurance chômage après une période d'arrêt maladie.

Nous restons à votre entière disposition pour échanger à partir de notre demande et explorer ensemble d'autres pistes qui nous permettent de chiffrer les coûts liés à la rupture de droits des salarié.e.s en emploi discontinus.

Nous vous prions de croire, Madame, à l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Christine Nissim, présidente de LCLM



ACCES AUX CONGES MATERNITE ET MALADIE DES SALARIE.E.S DANS LA DISCONTINUITE DE L'EMPLOI :

BILAN ET PROPOSITIONS

26 septembre 2014

DOCUMENT DE TRAVAIL DESTINE A LA MISSION INTERMITTENCE

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	P.2
RAPPEL DE LA SITUATION EXPOSEE	
REFUS D'INDEMNISATION : UNE PRATIQUE ADMINISTRATIVE ABUSIVE	P.4
ABSENCE DE CHIFFRAGE	
MAUVAISE APPLICATION DU CODE LA SECURITE SOCIALE : COMPLEXITE DES SITUATIONS	
SITUATION DE MAINTIEN DE DROITS IGNOREE	
OMISSION DES RAPPORTS D'EQUIVALENCE	
OMISSION DE LA DISPOSITION ; PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES ENCADRE PAR LE FORMULAIRE 8101	
CONGE PATHOLOGIQUE, ARRETS MALADIE ET CONGE MATERNITE	
REDUCTION DES DROITS : UNE LOGIQUE REGLEMENTAIRE	P.11
A – LE CAS DE L'UNEDIC : PRISE EN COMPTE DU CONGE	
UNE REOUVERTURE DE DROITS CONDITIONNEE A L'INDEMNISATION DU CONGE PAR LA SECURITE SOCIALE	
UN FONDEMENT ARBITRAIRE : LA NEUTRALISATION DES PERIODES DE MALADIE	
B - LE CAS DE L'UNEDIC : MONTANT DE L'INDEMNISATION DU CONGE	P.13
BAISSE DES REVENUS ; DISPOSITION DISCRIMINATOIRE	
LE DELAIS DE DECHEANCE	
C – LE CAS DE LA SECURITE SOCIALE : PRISE EN COMPTE DU CONGE	P.14
ENJEU DES DATES DE REFERENCE	
L'INADAPTION DE L'ARTICLE R 313-3 DU CSS	
CONDITIONS D'ACCES AUX INDEMNITES JOURNALIERES DES SALARIES EN PROFESSION DISCONTINUE : L'INADAPTION DE L'ARTICLE DE L'ARTICLE R 313-7 DU CSS	
NON CONFORMITE DE LA CONDITION ALTERNATIVE DE L'ARTICLE R 313-7 : LE COEFFICIENT 2030 X LE SMIC.	
D - LE CAS DE LA SECURITE SOCIALE MONTANT DE L'INDEMNISATION DU CONGE	P.17
PROPOSITIONS	P.18
MODIFICATION DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE	
MODIFICATION DE LA CONVENTION UNEDIC 2014	
EXEMPLES CONCRETS DE LA PRECARISATION DE FEMMES EN MATERNITE OU EN MALADIE	P.19

AVANT-PROPOS

Le collectif LCLM Les Maternitentes - mandaté par la CIP – a participé à l'atelier « Accès à la protection sociale », dans le cadre de la mission de concertation, le 18 septembre 2014.

Suite à notre intervention, nous vous soumettons ce document de travail qui répond à votre demande de faire « remonter » la liste des problématiques soulevées afin d'y apposer des pistes de solutions.

Tout d'abord, nous souhaitons rappeler qu'afin de préparer au mieux cette étape de travail, nous vous avons fait parvenir en amont plusieurs courriers demandant que soient clairement établis un ordre du jour et un calendrier, une méthode de travail, la liste des personnes présentes représentant les associations, les syndicats ou autres organisations. Nous avons également demandé que soit rendu possible le partage de documents de travail émanant des instances concernées, afin que chacun des acteurs aient accès à une connaissance approfondie des sujets.

L'unique information donnée par la mission en amont de l'atelier a été l'annulation pure et simple de l'atelier « formation », et la non réponse à toutes nos demandes.

Nous avons pour notre part rencontré au préalable les services concernés de la DSS et eu quelques échanges avec la direction de la CNAMTS pour préparer l'atelier.

D'un commun accord avec d'autres participants, nous avons suggéré (en amont et dès l'ouverture de la séance) que la question de « l'accès à la protection sociale » puisse être abordée en profondeur dans ses multiples dimensions, en proposant une série d'ateliers (un sur la retraite, un autre sur la discordance entre les organismes...) et suggérons d'initier la discussion avec la question des « maternitentes », autrement dit celle de l'indemnisation et la non prise en compte des arrêts maladie et congés de maternité par la Sécurité Sociale et Pôle emploi.

La séance du 18 septembre, présidée par monsieur Combrexelle s'est de fait présentée comme une sorte de cahier de doléances, fourre tout dont les éléments, bien qu'intrinsèquement liés à la question de la protection sociale des salariés qui alternent emploi et chômage, se sont présentés comme étant désarticulés.

Comment dans ce contexte permettre une analyse précise et documentée de la part de la mission ?

Nous affirmons que la réunion n'a pas permis d'aborder correctement l'enjeu de l'accès aux congés maternité et maladie des salarié.e.s intermittent.e.s et encore moins de l'accès à la protection sociale de ces salarié.e.s.

La séance du 18 septembre dernier s'est conclue par ses mots de Monsieur Combrexelle :

« Mon sentiment c'est que sur un certain nombre de problèmes qui se posent, il y en a un certain nombre qui ont déjà leur réponse, 5 ou 6, avec des problèmes d'application. Après, on voit comment on traite les autres points avec des renvois à des accords de branche ».

Nous sommes radicalement en désaccord avec ce positionnement et nous pensons que **l'ensemble des discussions a occulté l'axe central de la responsabilité et la pertinence des réglementations actuelles de la Sécurité Sociale et de la convention d'Assurance chômage.**

La question de l'accès aux indemnités journalières en cas de congés maternité soulevée publiquement depuis de nombreuses années, ne saurait se résoudre à des accords de branche ou à la solidarité nationale, quand celle-ci relève d'un droit élémentaire et protégé par le droit interne et communautaire. De même l'accès aux indemnités journalières en cas de maladie, s'il n'a pas été l'objet d'une décision juridique dans les plus hautes instances, n'en demeure pas moins, discriminatoire et contraire à l'esprit du droit.

Il est consternant de constater que les recommandations du Défenseur datées de Mars 2012, n'ont donné lieu à aucune modification de textes ou décrets ministériels, ni à aucun échange entre les représentants de l'UNEDIC et la Direction de la Sécurité Sociale. Les deux interventions respectivement de la DSS et de l'UNEDIC, lors de la réunion du 18 septembre 2014, témoignent d'un immobilisme étourdissant.

DSS : « Ne croyez pas qu'on refuse de discuter de ces sujets-là, c'est juste qu'il y a législation, chaque réglementation vit sa vie et est gérée par ses organismes soit par voie réglementaire, soit par voie conventionnelle, soit par un mélange des deux. Là, le constat est posé, s'il y a une solution qui doit être trouvée sur ce sujet-là, là, c'est un aspect qui échappe à notre champ ».

UNEDIC : « c'est un sujet de négociation d'assurance chômage et s'il n'a pas été pris en compte lors de la convention du 14 mai 2014, c'est de la responsabilité des négociateurs de ne pas faire évoluer la réglementation. (...) Ensuite, nous avons bien noté, que nous avons un problème de coordination sécu et UNEDIC et que peut-être les règles dérogatoires, pour se faire ouvrir un congé maternité indemnisé, étaient peut-être un peu trop strictes et pas assez adaptées à vos situations. Et pour l'instant, nous avons été sollicité par le nouveau Défenseur des droits, Monsieur Jacques Toubon, mais nous ne pouvons en l'état, répondre différemment des fois précédentes, puisque la législation, le règlement n'ont pas évolués ».

Aucune disposition existante ne permet de résoudre une rupture de revenu absolument intolérable et contraire aux droits fondamentaux.

Cette rupture de revenu a une incidence sur la vie quotidienne (en général, les salariés mettent entre 2 et 3 ans pour revenir à une situation « normale ») et poursuit le salarié jusqu'à sa retraite, celle-ci étant considérée comme une période blanche.

Nous ne pouvons que vous rappeler que, si une part des problèmes rencontrés dans l'accès à l'indemnisation des congés maternité et arrêts maladie est la conséquence d'une mauvaise application des textes, l'enjeu majeur du problème est l'inadéquation de la réglementation aux formes d'emplois actuelles des salariés qui alternent périodes de chômage et périodes d'emploi salarié. Tant que les instances refuseront d'envisager la discontinuité de l'emploi comme la nouvelle forme d'activité de millions de salarié.e.s, nous ne saurions trouver les réponses justes.

RAPPEL DE LA SITUATION EXPOSEE

Certains salariés qui alternent des périodes de chômage et d'emploi ne remplissent pas les conditions d'ouverture de droits commun (R313-1 du CSS) ou de droits considérés comme spécifiques (R313-7 du CSS) au versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale pour leurs arrêts maladie ou congé maternité. En outre, ces salariés voient leurs droits à l'assurance chômage baissés ou réduits à l'issue de leurs arrêts maladie ou congé maternité. Soit par une baisse de leurs Allocations de Retour à l'Emploi (ARE), soit par la non prise en compte des périodes de maladie ou de maternité.

Cette absence de prise en compte des périodes maladie et maternité ou de la non indemnisation de ces mêmes périodes ont pour conséquence une sortie du système de protection sociale des salariés à un moment où ils sont les plus fragiles.

La nouvelle convention UNEDIC en application depuis le 1^{er} juillet 2014 n'a pas changé ses dispositions, malgré des recommandations du Défenseur des droits effectuées en 2011, à l'attention de la CNAMTS, de l'UNEDIC et du Ministère du Travail, et la reconnaissance en 2012, du caractère discriminatoire des conditions d'accès et de prise en compte au congé maternité des salariées en profession discontinuée.

Si les conclusions de mars 2012 du Défenseur des droits sont formelles à l'égard des droits des femmes intermittentes du spectacle à raison de maternité, les mêmes ruptures de droits sont visibles à l'endroit des salariés en situation de maladie qui alternent chômage et contrat court.

En août 2014, Monsieur Toubon, entré en fonction en qualité de Défenseur des droits, a de nouveau formulé à l'attention des mêmes organismes des recommandations, pour l'heure, restées sans suite.

Notre travail s'inscrit dans le souhait exprimé à plusieurs reprises par madame Filipetti et monsieur Sapin alors respectivement ministres de la Culture et du Travail, par monsieur Gilles dans son rapport de la mission sur l'emploi dans les métiers artistiques, et l'ensemble des participants à la table ronde du 18 septembre, de vouloir mettre fin au problème soulevé.

Notre expertise se base sur les textes juridiques et réglementaires de la Sécurité sociale, du Code du Travail et ceux de la nouvelle convention d'Assurance chômage, ainsi que sur une connaissance approfondie de cas concrets de femmes et d'hommes que nous accompagnons quotidiennement dans leurs démarches pour faire valoir leurs droits.

Nous continuons de demander la renégociation de la convention d'Assurance chômage, néfaste à l'ensemble des salariés concernés. Nous voulons une réglementation de la Sécurité Sociale adaptée, en concordance avec le fonctionnement des autres instances en jeu, qui vienne palier aux imperfections d'un système d'indemnisation mis en place en période de plein emploi, période aujourd'hui révolue.

L'objet du présent document est :

- de mettre au jour les différents points réglementaires, qui plutôt que de protéger les salariés, conduisent à les écarter d'une continuité de droits élémentaires et mutualistes.
- de faire une série de propositions.

Nous souhaitons vivement que le document ci-dessous vous permette une étude approfondie du dossier, que vous saurez mettre en perspective avec les documents qui seront produits par l'UNEDIC, la CNAMTS et la DSS.

LE REFUS D'INDEMNISATION : UNE PRATIQUE ADMINISTRATIVE ABUSIVE

L'ABSENCE DE CHIFFRAGE

La situation des salariés qui alternent des périodes de travail et de chômage, ne fait l'objet d'aucune étude, ni chiffrage, comme le signale la Cour des Comptes en 2012 :

« Cette population à la fois précaire et mouvante ne fait l'objet d'aucune estimation, alors même que la situation du marché de l'emploi et la discontinuité accrue des parcours professionnels qui en résulte ont pour effet vraisemblable d'accroître ce type de situations » (rapport 2012 sur les indemnités journalières versées au régime général par la Sécurité Sociale p.517).

Aucun chiffrage n'est effectué par l'UNEDIC de l'absence de réouverture de droits en cas de maternité ou maladie non indemnisées par la Sécurité Sociale. Pourtant, les chômeurs pris en charge par l'Assurance maladie sont chiffrés. Par exemple, en mai 2014, il y a 12 871 allocataires qui sont radiés de Pôle Emploi, pour raison de maladie ou de maternité. On peut légitimement se demander combien ne sont pas prient en charge par la Sécurité Sociale.

La problématique de l'absence du chiffrage est pourtant connue. Madame Bousquet, actuelle présidente du Haut Comité à l'Egalité Hommes/Femmes, avait en février 2010, proposé un amendement dans le cadre d'une proposition de loi relative à la modernisation du congé maternité. Elle avait également fait la demande d'un rapport parlementaire sur l'absence de chiffrage.

Selon la Direction des prestations en espèces de la Sécurité sociale, il existe une unité de chiffrage dans les services de la DSS qui pourrait fournir un chiffre sur les congés maladie ou maternité non indemnisés (bien qu'indicatif et peu fiable selon ses propres termes). Ce chiffre n'est généralement pas communiqué puisqu'il s'agit d'un document de travail (généralement non rendu public si la mesure n'est pas débattue). Cependant, il apparaît nécessaire que ce chiffrage même partiel fasse l'objet d'une communication.

Au niveau des CPAM, nous savons qu'en l'état, les agents n'ont pas accès à des données très affinées ce d'autant que les indicateurs statistiques qui suivent le traitement des dossiers ne sont pas eux-mêmes affinés.

Les dossiers des salariés en profession discontinuée sont intégrés dans la masse des dossiers dits « complexes » dans lesquels on trouve les chômeurs, les salariés qui cumulent plusieurs activités à temps partiel, les professionnels de santé qui ont le droit à certaines prestations, etc. Ces premiers indicateurs sont gérés au niveau national par la Caisse Nationale, ce qui en fait le gardien du temple.

Lorsque la DSS, lors de la réunion du 18 septembre dernier, cite le chiffre de 900 personnes potentiellement impactées par la maternité en prenant appui sur une étude de l'INSEE, elle néglige les propres moyens dont elle dispose pour éclairer le problème et minore les effets de sa propre réglementation sur les problèmes d'accès aux indemnités journalières en cas de maladie ou de grossesse.

MAUVAISE APPLICATION DU CODE LA SECURITE SOCIALE : COMPLEXITE DES SITUATIONS

Depuis plusieurs années, nous recevons chaque jour des courriels de personnes, mères et/ou pères qui peinent à obtenir leur droit au congé maternité ou paternité, ou encore des appels au secours de salarié.e.s en congé maladie. Parfois, ils se retrouvent avec des indemnités journalières très faibles au regard de celles auxquelles ils auraient droit. Dans le pire des cas, ils ne reçoivent aucune indemnité.

Il est fréquent que des dispositions communes à tout salarié, ne leur sont pas appliquées par méconnaissance des textes ou occultation de certaines dispositions.

Nous rappelons que dans de nombreux cas, la réponse de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie intervient après la date d'accouchement ou le début de la maladie voire après la fin du congé maternité, laissant ces salarié.e.s sans ressources et sans aucun autre revenu possible (pour les chômeurs, le versement des allocations chômage est suspendu au premier jour du congé maladie ou maternité et la personne est radiée de Pôle Emploi).

La circulaire DSS/2A/2013/163 parue le 16 avril 2013 n'a globalement pas changé les difficultés que rencontrent les assuré.e.s dans l'accès aux droits. Nous en faisons le constat chaque jour par le nombre de mails en croissance constante et aux tracasseries diverses auxquelles les assuré.e.s sont confronté.e.s quotidiennement. Récemment, nous avons remis une dizaine de dossiers à la CNAMTS. Sur 10 dossiers, 7 auraient dû faire d'emblée l'objet d'une réponse favorable.

Les dossiers perdus, les demandes répétées de documents déjà envoyés, les réponses extrêmement tardives (2 mois après le début du congé), l'absence de notification argumentée, sont monnaies courantes. Charge à l'assuré de faire reconnaître ses droits. Dans ce domaine, nous conseillons au lecteur de se reporter à l'excellent ouvrage « *L'Envers de la fraude sociale. Le scandale du non-recours aux droits sociaux* », La Découverte, Paris, 2012, co-dirigé par Philippe Warin.

Généralement quand les assurés contestent les décisions, ils reçoivent une réponse hors de tout délai légal, les empêchant parfois de recourir au Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale.

Il est fréquent qu'un assuré ayant saisi le TASS, se voit notifier une décision favorable de la Commission de Recours Amiable, dont l'objectif clair est de court-circuiter la procédure en cours.

SITUATION DE MAINTIEN DE DROITS IGNOREE

Lors de la réunion du 18 septembre, il a été évoqué un problème d'application de ce qu'on appelle la situation de maintien de droits, transcrite sur le plan réglementaire par les articles L311-5 et L161-8 du CSS. Dans le cas d'un salarié qui alterne des périodes de chômage et d'emploi, celui-ci bénéficie du maintien de droits.

L'article L311-5 prévoit : Toute personne percevant (...) conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien de ses droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont elle relevait antérieurement. Elle continue à en bénéficier, en cas de reprise d'une activité insuffisante pour justifier des conditions d'ouverture du droit à prestation fixées à l'article L. 313-1, pendant une durée déterminée par décret en Conseil d'Etat.

L'article L161-8 prévoit : Les personnes qui cessent de remplir les conditions pour relever, soit en qualité d'assuré, soit en qualité d'ayant droit, du régime général ou des régimes qui lui sont rattachés, bénéficient, à compter de la

date à laquelle ces conditions ne sont plus remplies, du maintien de leur droit aux prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès pendant des périodes qui peuvent être différentes selon qu'il s'agit de prestations en nature ou de prestations en espèces.

Le droit aux indemnités journalières à servir à l'assuré durant une période d'indemnisation par Pôle Emploi, est donc celui apprécié au jour de la date d'effet de la rupture du contrat de travail qui a précédé le chômage.

En cas d'arrêt maladie intervenant pendant un maintien de droit, le service d'indemnités journalières de l'Assurance maladie sera effectué en fonction du droit apprécié à la date de la perte de la qualité d'assuré par l'intéressé.

Or, dans les deux cas, l'appréciation de ces dates de référence est aléatoire, compte tenu de l'alternance des périodes de travail et de chômage indemnisé ou non. L'ensemble conduit à une interrogation partielle des dispositifs existants, comme si ces dispositions ne faisaient pas partie du droit positif.

L'ensemble induit le plus souvent, une ignorance de ces dispositions notamment par les Caisses Primaires d'Assurance Maladie.

La circulaire DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013 rappelle bien entendu cette disposition, pour autant, elle ne clarifie aucunement les moyens de son application.

L'OMISSION DES RAPPORTS D'EQUIVALENCE

De même, la circulaire DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013 rappelle l'équivalence des cachets à raison de 16h/jour, mais ignore la possibilité de comptabiliser les cachets d'une part, auxquels peuvent potentiellement s'ajouter sur la même période, des heures travaillées au titre de l'Annexe 8.

Cela conduit à des situations aberrantes où le salarié ne voit pris en compte qu'une partie de ses journées de travail et refuser l'indemnisation de son congé.

Par ailleurs, la circulaire DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013, omet clairement la prise en compte des congés payés dans l'ouverture des droits, en contradiction avec une décision de la Cour de Cassation, chambre sociale/Audience publique du 2 décembre 1999.

« Les congés payés ouvrent droit au paiement d'indemnités soumises à cotisations, de sorte qu'ils devaient être considérés comme des périodes de travail salarié pour l'ouverture du droit aux prestations en espèces » (décision cour de Cassation, audience du 2 décembre 1999).

Il n'en reste pas moins que les congés spectacles sont comptabilisés uniquement s'ils ont été versés dans la période de référence ; cet état de fait ne prend absolument pas en compte le caractère aléatoire du jour où le salarié fera la demande de versement des congés.

Enfin, il est fréquent qu'un assuré alterne des périodes de travail salariés et des revenus tirés de droits d'auteurs ou qu'il puisse cotiser ponctuellement à la Maison des artistes.

Il est alors assujéti (pour être pris en charge par l'AGESSA, le salarié doit cumuler 8 487 € de revenus annuels), mais non affilié et se voit refuser en conséquence, une ouverture de droits aux Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale. Les cotisations dans différentes caisses ne donnent pas toujours lieu à un cumul des cotisations pour l'ouverture de droits. Pourtant la

coordination entre régimes est encadrée par l'article L172-1 du CSS.

L'OMISSION DE LA DISPOSITION : PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES ENCADRE PAR LE FORMULAIRE 8101

Lors de la réunion du 18 septembre, les prestations supplémentaires ont posé questions. Voici donc quelques précisions.

Les trois mois précédant le congé maternité correspondent au 6^e, 7^e et 8^e mois de grossesse, période pendant laquelle le travail est impossible dans la plupart des métiers du secteur : artistes de la scène pour lesquelles *l'aspect physique* ne permet plus de travailler (comédiennes, danseuses, circassiennes...), techniciennes qui portent des charges lourdes, travaillent en hauteur, manipulent des produits toxiques, ont des horaires décalés, etc. Cette réalité ne concerne d'ailleurs pas uniquement les travailleuses du spectacle et de l'audiovisuel.

De leur côté, les employeurs ne souhaitent pas prendre de risques en employant une intermittente dont la grossesse est annoncée, et qui peut être hospitalisée d'urgence à tout moment. Notons que cela s'applique aussi à toutes les salariées en emploi discontinu des autres secteurs.

Et en tout état de cause, la visite médicale imposée par les sociétés d'assurance entraîne le refus systématique de ces dernières de couvrir tout risque d'interruption brutale d'une mission, du fait d'un problème lié à la santé de la future mère ou de celle de l'enfant à naître.

Selon la fiche technique n°29 du règlement de la Sécurité Sociale :

« Il est possible au titre des prestations supplémentaires d'attribuer aux assurées sociales appartenant aux catégories des artistes du spectacle et aux mannequins des indemnités journalières de maternité dès qu'il aura été pour elles impossibilité constatée d'exercer leur profession et au plus tôt à partir de la 21^{ème} semaine précédant la date présumée de l'accouchement. Attribution dans les mêmes conditions des mêmes indemnités journalières de maternité aux assurées dont le métier comporte des travaux pénibles entraînant dans chaque cas, leur état, une incompatibilité constatée (Texte de référence 71-6 du RICP).

Certaines artistes du spectacle (danseuses, trapézistes, etc.) peuvent donc solliciter un repos prénatal supplémentaire à partir de la 21^{ème} semaine précédant la date présumée de l'accouchement. Dans ce cas, pour une ouverture de droit, la date d'examen du droit est celle du dernier cachet avant la 21^{ème} semaine, et la période de référence, les trois mois civils ou 90 jours de date à date précédant cette date.

L'arrêté du 26 octobre 1995 dresse une liste de cas pour lesquels des prestations supplémentaires peuvent être accordées. Notamment le cas :

"6. Attribution aux assurées sociales dont le métier comporte des travaux incompatibles avec leur état des indemnités journalières de maternité, dès qu'il y aura pour elles impossibilité constatée d'exercer leur profession et, au plus tôt, à partir de la 21^e semaine précédant la date présumée de l'accouchement. "

Cependant, « l'impossibilité constatée » reste à l'appréciation de l'agent et aucune modalité de constat, ne vient contredire son caractère aléatoire.

Le formulaire de demande de prestations supplémentaires censément délivré dans les centres de paiement, est par ailleurs souvent méconnu des agents et des assurés, eux-mêmes. Nous n'avons pour notre part, jamais vu de demandes aboutir pour les salarié.e.s concernées.

CONGE PATHOLOGIQUE, ARRETS MALADIE ET CONGE MATERNITE

Il est fréquent que la demande par l'assurée d'un congé pathologique complique encore le dossier. En effet, il est fréquent que les CPAM continuent d'étudier les conditions d'ouverture des droits à l'indemnisation en prenant en compte la date supposée du congé maternité et non la date effective du congé pathologique ou de l'arrêt de travail.

De manière générale une grande confusion existe du fait que les congés maternité, pathologiques, et arrêts maladie ne sont pas pris en compte de la même manière par Pôle emploi (comptabilisés ou non en heures pour l'ouverture des droits à l'ARE) ou soumis à des calculs différents pour le montant de l'indemnité journalière par la Sécurité Sociale.

.....

La mauvaise application des textes existants, ne saurait s'expliquer uniquement par des difficultés de communication entre la CNAMTS et les agents sur le terrain. Nous affirmons que cette mauvaise application résulte d'une occultation profonde d'un fait de société pourtant manifeste : la discontinuité de l'emploi.

Nous rappelons qu'un 1 chômeur indemnisé sur 2 est en activité réduite. Fin 2011, deux tiers des intérimaires (annexe 4) indemnisables et 83 % des intermittents du spectacle (annexes 8 et 10) sont en activité réduite.

40,3% sont employés à temps partiels, intérimaires, ou intermittents (23,3% de tps partiel, 13,5% intérimaires, 3,7% intermittents).

20,3% de personnes sont en CDD à temps plein.

A peu près 37,2% des chômeurs sont dans la discontinuité de l'emploi et 23,3% à temps partiel. (source : Profils des allocataires de l'Assurance chômage, Avril 2013, site UNEDIC).

Au début des années 1980, la moitié des salariés en CDD, intérim ou stage signaient en CDI l'année suivante. Aujourd'hui, c'est le cas d'à peine plus d'un cinquième d'entre eux (article du Monde, 17.09.14).

LA REDUCTION DES DROITS : UNE LOGIQUE REGLEMENTAIRE

A - LE CAS DE L'UNEDIC : PRISE EN COMPTE DU CONGE

UNE REOUVERTURE DE DROITS CONDITIONNEE A L'INDEMNISATION DU CONGE PAR LA SECURITE SOCIALE

L'UNEDIC, jusqu'en mai 2012, restait floue dans ces propres textes. Son directeur juridique confirmait en date du 28 juin 2007 dans un courrier adressé à la Coordination des Intermittents et Précaires, **qu'il n'était pas obligatoire que le congé maternité soit indemnisé par la Sécurité Sociale pour être comptabilisé dans la réouverture de droits.**

L'UNEDIC clarifie par l'arrêté du 10 mai 2012 sur les annexes 8 et 10, sa réglementation dans le sens d'une réduction des droits. Et par conséquent, par la convention de 2014, l'organisme reconduit les modalités d'une discrimination indirecte à l'endroit des salariés malades et en maternité. Elle induit par ses mécanismes une rupture de droits.

En l'espèce, au Chapitre 2, du Règlement général annexé à la convention 2014, il est mentionné à l'article 3 :

« Les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues à raison d'une journée d'affiliation par journée de suspension ou, lorsque la durée d'affiliation est calculée en heures, à raison de 5 heures de travail par journée de suspension ».

En effet, seules les périodes de maladie ou maternité **indemnisées par la Sécurité sociale**, qui interrompent un contrat, les accidents de travail qui se prolongent à l'issue de ce contrat, et de maternité hors contrat sont prises en compte au titre des annexes VIII et X (et seulement en heures, et seulement à concurrence de 5 heures par jour indemnisé), les arrêts maladie hors contrat étant eux « gelés ».

Les périodes non-indemnisées, où tout travail est impossible, induisent un allongement entre deux réouvertures de droits. Or, plus l'écart entre deux ouvertures de droits est grand, plus il est probable qu'une partie des heures de travail échappe à la période d'examen des droits. C'est une période « grise », car ni travaillée, ni chômeuse, ni indemnisée, qui compromet les droits du ou de la salarié-e.

Cela peut entraîner un raccourcissement volontaire de la durée de l'arrêt maladie et, conséquemment, **porter préjudice à la santé du ou de la salarié-e concerné-e.**

En outre, **les périodes non-indemnisées de maladie, maternité ou chômage n'ouvrent aucun droit à la retraite.** Ces périodes constituent en outre, une interruption dans l'historique d'inscription à Pôle emploi, ce qui peut être dommageable.

Enfin, une période de chômage non-indemnisé risque, en cas de survenue d'un nouvel arrêt maladie (ou d'un congé maternité suivant de peu la fin de cette période) de grever lourdement

les droits du ou de la salariée à une prise en charge de cet arrêt supplémentaire.

Cas dans lesquels le salarié/chômeur perd tout revenu le temps de son arrêt quand l'arrêt n'est pas indemnisé par la Sécurité Sociale :

- L'accident de travail qui interrompt le contrat ou qui se prolonge au delà du contrat, quelque soit sa durée.
- L'arrêt maladie sous contrat ou hors contrat.
- Le congé maternité.
- Le congé maternité ou paternité d'adoption.
- Le congé paternité.
- Le congé parental.

Le congé paternité même s'il est indemnisé n'est ni neutralisé, ni ne compte en heures. En outre, les textes qui l'encadrent produisent une exclusion par la référence à l'article R331-1 ou au R331-6 dans l'annexe 8 et 10 dans l'arrêté du 25 juin 2014 portant agrément de la convention 2014. **Donc, la plus part des chômeurs se trouvent de fait exclus de la possibilité de prendre un congé paternité, et par extension un congé parental que ce soit pour le père ou la mère.**

Toutes ces périodes non-indemnisées sont non neutralisées et entraînent de fait, un raccourcissement des périodes d'examen des droits.

UN FONDEMENT ARBITRAIRE : LA NEUTRALISATION DES PERIODES DE MALADIE

Seul l'arrêt qui interrompt un contrat de travail, compte à raison de 5h/jour dans la réouverture de droits.

En effet, le congé maladie pris hors d'un contrat, dans le cas où il est indemnisé par la Sécurité Sociale est simplement neutralisé par l'Assurance chômage et n'est pas comptabilisé dans la réouverture de droits.

Une fois de plus, c'est l'aléatoire qui prévaut. Un salarié qui alterne des périodes de chômage et de travail peut-il déterminer le début de sa maladie ? Peut-il décider de tomber malade au moment précis où il est sous contrat ?

A cela s'ajoute une autre disposition intolérable, décrite à l'article 26 de la convention UNEDIC, 2014), section 6 :

§ 2 - Après une cessation d'indemnisation pendant 3 mois consécutifs, la reprise du paiement ne peut s'effectuer qu'après le dépôt d'une demande conformément à l'article 40 § 2.

Le salarié précédemment en maladie de + 3 mois ou en maternité, est dans l'obligation de renouveler sa demande d'allocations, avec tous les documents afférents et déjà connus par Pôle Emploi. L'ensemble entraîne un nouveau délai de paiement et produit un allongement supplémentaire en cas d'absence de revenus.

B - LE CAS DE L'UNEDIC : MONTANT DE L'INDEMNISATION DU CONGE

BAISSE DES REVENUS : DISPOSITION DISCRIMINATOIRE

Lorsque le congé maternité est indemnisé par la Sécurité Sociale, le montant de l'Aide au Retour à l'Emploi est très inférieur à celle dont le chômeur bénéficiait avant son congé.

Le salaire de référence ne prend pas en compte les indemnités relatives au congé maternité et maladie. **Son calcul se fait en dehors des périodes de congé qui lui, n'apporte qu'une équivalence en heures dans le meilleur des cas.**

Dans le cas des congés maternité, qui durent légalement 112 jours, parfois plus quand il s'agit d'un congé pathologique, l'allocataire ne dispose plus que de 192 ou 207 jours dans le meilleur des cas, soit 6 ou 7 mois au maximum, pour réunir un Salaire de Référence suffisant, c'est-à-dire équivalent à ce que l'on réunit habituellement en 10 mois, ou 10 mois et demi de travail.

Or, au-delà des 112 jours manquants, il convient de rappeler concernant la maternité des intermittentes du spectacle, que ces 6 ou 7 mois coïncident :

- soit avec les mois de grossesse de l'allocataire, précédant le congé maternité, et l'on sait que dans les métiers concernés (danseuses, chanteuses, comédiennes, techniciennes du spectacles..) il est beaucoup plus difficile, voire impossible dans certains cas, de trouver des contrats en étant enceinte.
- soit, dans le meilleur des cas, avec les mois qui suivent le congé maternité. Mais nous savons également qu'il n'est pas évident d'accumuler de nouveaux contrats lors de la reprise qui suit un congé de 4 ou 5 mois pendant lequel il était impossible de travailler, répéter, préparer un projet ...

DÉMONSTRATION :

CONGÉ MATERNITÉ SUR 8 SEMAINES (le minimum)

Exemple

1 - Une intermittente en annexe 8 a un salaire brut de 150€ par jour, et sort d'un congé maternité de 8 semaines.

Elle a donc : $8 \times 7 \times 5 = 280$ heures au titre du congé maternité pour ouvrir des droits.

Elle a travaillé 48 heures (6 jours) après son congé et avant sa fin de droits.

Si on remonte en arrière à partir de cette fin de contrat de travail pour chercher ses heures sur une période de référence de 304 jours, on trouve 184 heures (23 jours) avant son congé de maternité, soit 232 heures en tout, sur 29 jours.

On se trouve donc dans ce cas de figure :

$$NHT = 280 + 232 = 512 \text{ heures}$$

$$SR = 29 \times 150 = 4350 \text{ €}$$

NH (nombre d'heures exigées sur la période de référence) = 507 heures

Le calcul de son AJ sera :

$$A = \frac{31,36 \text{ €} \times [(0,50 \times 4350 \text{ €}) + (0,05 \times 0)]}{507 \text{ h} \times 9,22} = 14,59$$

$$B = \frac{31,36 \text{ €} \times [(0,30 \times 512 \text{ h}) + (0,10 \times 0)]}{507} = 9,50$$

$$C = 12,54 \text{ €} (40 \% \text{ de } 31,36)$$

$$A + B + C = 36,64 \text{ €}$$

Avec 512 heures travaillées au même taux horaire que ci-dessus soit 64 jours à 150 €/j et un SR de 9600 €, l'AJ brute sans déduction serait de 54,25 €.

2 - Une comédienne en annexe 10, dans les mêmes conditions, mais avec 19 cachets de 12 heures, soit 228 heures à 150 € brut par jour, soit 2850 € et 508 heures en tout.

$$A = \frac{31,36 \text{ €} \times [(0,40 \times 2850 \text{ €}) + (0,05 \times 0)]}{507 \text{ h} \times 9,22} = 7,65$$

$$B = \frac{31,36 \text{ €} \times [(0,30 \times 508 \text{ h}) + (0,10 \times 0)]}{507} = 9,43$$

$$C = 21,96 \text{ €} (70 \% \text{ de } 31,36)$$

$$A + B + C = 39,03 \text{ €}$$

Avec 516 heures travaillées au même taux horaire que ci-dessus soit 43 cachets de 12 heures à 150 €/j et un SR de 6450 € l'AJ brute sans déduction serait de 48,84 €.

Il devient dramatique dans le cas d'une technicienne pour 3 jours travaillés, soit 24 heures à 150 euros par jour en plus des 490 heures du congé maternité, soit 514 heures en tout :

$$A = \frac{31,36 \text{ €} \times [(0,50 \times 450 \text{ €}) + (0,05 \times 0)]}{507 \text{ h} \times 9,22} = 1,51$$

$$B = \frac{31,36 \text{ €} \times [(0,30 \times 514 \text{ h}) + (0,10 \times 0)]}{507} = 9,54$$

$$C = 12,54 \text{ €} (40 \% \text{ de } 31,36)$$

$$A + B + C = 23,59 \text{ €}!$$

Avec 512 heures travaillées au même taux horaire que ci-dessus, soit 64 jours à 150 €/j et un SR de 9600 €, l'AJ brute sans déduction serait de 54,25 €.

La situation est la même pour un arrêt maladie ou un accident de travail qui interrompt un contrat.

En conséquence, la maladie comme la maternité conduisent à une baisse des revenus du salarié qui alterne des périodes de chômage et de travail.

Par ailleurs, la recherche des droits se fait toujours en revenant en arrière à partir de la fin du dernier contrat avant la fin de droits, sans prendre en considération les contrats effectués en amont de l'arrêt ou du congé. **Or, le nombre d'heures effectuées en amont du congé est parfois suffisant pour ouvrir des droits sans prendre en compte les 5h/jour du congé, et donc obtenir une allocation à un taux « normal ».**

LE DELAIS DE DECHEANCE

Lorsque le demandeur d'emploi cesse d'être inscrit pendant 3 ans, il perd ses droits antérieurs. Or, des événements liés au motif de cessation d'inscription permettent que le délai de déchéance soit rallongé : le congé parental, le congé de présence parentale, les périodes de contrats en CDD, les périodes de contrat de service civique (rajouté depuis peu).

En cas de longue maladie ou de maternité, le délai de déchéance n'est pas rallongé.

C - LE CAS DE LA SECURITE SOCIALE : PRISE EN COMPTE DU CONGE

ENJEU DES DATES DE REFERENCE

Le droit à l'ouverture des congés maternité repose sur deux dates de référence (R-313-1 du CSS), lesquelles se fondent sur le début de grossesse ou le début de congé maternité ou encore le début de l'arrêt maladie.

Par définition, le travail de l'intermittent du spectacle est irrégulier. **Les salariés peuvent avoir le nombre d'heures requis sans pour autant les avoir effectuées sur les périodes étudiées. L'étude des droits, fondée sur des dates de référence fixes conduit à rendre aléatoire et incertaine l'indemnisation du congé maladie et maternité pour les professions discontinues.**

L'INADAPTION DE L'ARTICLE R 313-3 DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE

Un futur décret doit modifier les conditions générales d'accès aux Indemnités Journalières en cas de maladie de moins 6 mois (article R313-3 du CSS). Il sera demandé aux salariés d'avoir travaillé 150 heures dans les 3 mois qui précèdent la maladie ou la maternité quand il est actuellement demandé 200 heures de travail pour ouvrir des droits aux indemnités journalières. Ce décret va vraisemblablement permettre de « rattraper », un nombre de salariés en contrat court, qui aujourd'hui peinent à entrer dans les conditions d'ouverture.

L'article R313-3 du CSS ainsi modifié, ne résout pas les difficultés d'ouverture de droits liés à la discontinuité de l'emploi.

Un salarié pourrait très bien avoir travaillé à minima 150 heures, mais pas nécessairement sur la période étudiée, soit dans les 3 derniers mois précédents le congé ou le début de grossesse ou maladie. La spécificité de ces emplois n'est ni comprise, ni admise.

CONDITIONS D'ACCES AUX INDEMNITES JOURNALIERES DES SALARIES EN PROFESSION DISCONTINUE : L'INADAPTION DE L'ARTICLE DE L'ARTICLE R 313-7 DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE (ajouté en 1993 sur lequel s'appuie le gouvernement pour éviter de changer le cadre législatif).

Selon l'article R 313-7 alternatif à l'article R 313-3 du CSS, la Sécurité sociale peut étudier l'ouverture des droits au congé maladie et maternité des salariées en profession discontinue sur les douze mois qui précèdent le début de grossesse/de maladie ou le début du congé. Dans ce cas, elle recherche 800 heures sur ces périodes. La base de calcul - 800 heures sur 12 mois – se contente de démultiplier les conditions d'accès aux droits par rapport aux conditions générales d'ouverture décrites dans l'article R 313-3 du code de la Sécurité Sociale.

« Afin de tenir compte de la particularité de certaines activités notamment saisonnières, intérimaires ou intermittentes du spectacle, les conditions générales d'ouverture de droit ont été assouplies (cf. article R. 313-7 du CSS). Le période prise en compte pour apprécier le niveau minimal de cotisations ou d'heures ouvrant droit aux prestations de l'assurance maladie-maternité est plus longue (douze mois) que pour les autres assurés (trois ou six mois). Cette période de douze mois doit permettre de tenir compte de toutes les activités exercées de manière saisonnière ou discontinue au cours d'une année par ces catégories de salariés ».

La circulaire DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013 entérine une **contre-vérité** reprise en boucle par les gouvernements successifs aux réponses des députés.

« Cette période de douze mois leur est favorable (aux salariées en profession discontinue) car elle permet de tenir compte de toutes les activités exercées de manière discontinue au cours d'une année » (extrait des réponses des gouvernements successifs - 2011à 2013 - aux questions posées par certains députés).

D'où tient-on que l'assouplissement d'une période tient de son allongement ?

Pour l'exemple : un salarié intermittent du spectacle travaille 507 heures sur 10 mois ou 10 mois et demi pour être indemnisé au titre de l'Aide au Retour à l'Emploi. Ce qui signifie qu'un salarié intermittent devrait à minima travailler 66 heures/mois pour obtenir l'indemnisation de son congé maternité, alors qu'il doit à minima travailler 50 heures pour être indemnisé par Pôle emploi. Sur une période de 12 mois à minima, l'intermittent du spectacle fait environ 608 heures/an.

L'intervalle entre les deux critères d'indemnisation laisse un certain nombre de salariés indemnisés par Pôle emploi sans possibilité d'indemnisation par la Sécurité sociale, lors de leur congé maladie ou maternité.

La prise en compte de la discontinuité de l'emploi ne se résume pas à doubler la période de référence pour la recherche des heures, ni même à abaisser les seuils, mais bien à prendre en compte la fréquence des contrats de travail et l'alternance entre les périodes de chômage et de travail.

NON CONFORMITE DE LA CONDITION ALTERNATIVE DE L'ARTICLE R 313-7 : LE COEFFICIENT 2030 X LE SMIC.

« Il apparaît très clairement que le plus grand nombre d'intermittents (56.4%) gagne un salaire annuel compris entre la moitié d'un SMIC et un peu plus d'un SMIC. (...) 50% des artistes de la musique et du chant gagnent un salaire annuel inférieur à 6643 euros, 50% des artistes dramatiques gagnent un salaire annuel inférieur à 7638 euros, 50% des artistes de la danse gagnent un salaire annuel inférieur à 7900 euros ». Rapport n°3, novembre 2005-11-25. Étude statistique, économique et sociologique du régime d'assurance-chômage des professionnels du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel. Enquête socio-économique : première phase exploratoire de l'analyse statistique, réalisé par Antonella Corsani et Jean-Baptiste Oliveau.

L'article R313-1 du CSS qui fixe les conditions d'ouverture de droits aux IJ maladie de + de 6 mois pour le droit commun et l'article R313-7 du CSS consacré aux salariés dont l'emploi est saisonnier ou discontinu allongent la période de recherche des droits.

Il ramène la période à douze mois précédant le début de grossesse ou du début de congé maternité ou à 12 mois précédant l'arrêt, sur une base de calcul correspond à 2030 x le SMIC.

Or,

L'article 313-7 prend pour base de calcul le SMIC (2030x), c'est-à-dire 19340 €/an. Or, à proportion égale, un intermittent du spectacle touche à minima 5737€ sur 12 mois (507 x 9,43 € = 4781€ sur 10 mois).

Or,

9,43 € x 2030 : 1612 €/mois représente donc plus que le SMIC (1445€/mois).

Les 2030x le SMIC sont un ratio fondé sur un travail hebdomadaire à 39 heures et non à 35 heures.

365/7 (environ 52 semaines) x 39 heures = 2033.

365/7 (environ 52 semaines) x 35 heures = 1825.

Les conditions d'ouverture n'ont pas changé depuis le passage aux 35 heures.

Depuis la Loi Aubry de 2002 sur les 35 heures, cette disposition ne devrait plus être appliquée.

D - LE CAS DE LA SECURITE SOCIALE : MONTANT DE L'INDEMNISATION DU CONGE

Lors de la réunion du 18 septembre, la question du montant d'indemnisation a été largement évoquée sans qu'une vision claire s'établisse sur les dispositions concernées.

La circulaire n° DSS/2A/2013/163 publiée le 16 avril 2013 affirme que l'étude du montant des droits doit porter sur 12 mois, même si la période qui a servi à ouvrir des droits est de 3 mois.

Ce faisant, elle ignore les dispositions de la circulaire 47/2002 du 8 mars 2002 qui dit que pour résoudre la concomitance des salariés qui alternent des périodes de chômage et d'emploi, « il convient de comparer les deux situations et de retenir la plus favorable pour l'assuré ».

Pourquoi le R313-7 du CSS est alternatif au R313-3 du même code, pour l'ouverture de droits et pas pour le montant de l'Indemnité Journalière ?

Dans la circulaire n° DSS/2A/2013/163, il est stipulé en outre qu'en cas de période de référence incomplète et pour répondre à la règle d'assimilation prévue à l'article R 323-8 2°, il convient que chaque employeur successif indique un salaire « reconstitué » sur la période de référence complète.

Or, du fait de la spécificité d'exercice des métiers et de la multiplicité des employeurs, cette démarche s'avère impossible pour les assurées ainsi que pour les employeurs.

Dans ce cas, les modalités de calcul de l'Indemnité Journalière maternité pénalisent ces salariées dont l'activité est discontinuée, sans prise en compte des périodes de chômage indemnisé dans la détermination du diviseur. Le Gain Journalier de Base (GJB) est alors calculé sur 1/365 du montant du salaire des douze dernières payes.

La circulaire n° DSS/SD2/2013/253 du 20 juin 2013 prévoit les nouvelles modalités de détermination du salaire net servant de base au calcul des Indemnités Journalières dues au titre de la maternité applicables dès le 1er juillet 2013.

Or, cette circulaire du 20 juin 2013, qui s'applique à l'ensemble des salarié.e.s du régime général – donc aux intermittentes du spectacle – ne distingue plus les conditions de droit commun et les conditions dérogatoires prévues notamment pour les salariées qui exercent une activité discontinuée, à savoir la déduction des jours indemnisés par l'assurance chômage qui figure pourtant en toutes lettres dans la DGR 21 94.

La complexité qui se dégage des dispositions qui encadrent le calcul du Gain journalier de base a pour conséquence une pratique restrictive du droit ou à tout le moins, laisse le champ libre à l'agent pour minorer le montant de l'indemnité journalière.

PROPOSITIONS

Les conclusions du Défenseur des droits sont formelles et imposent pour le respect de la hiérarchie des normes, des modifications dans les dispositions du Code de la Sécurité Sociale et de la Convention UNEDIC de 2014.

MODIFICATION DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE

- Rechercher 150 heures travaillées **sur 3 mois consécutifs au cours des 12 mois** qui précèdent le congé maternité ou la date de conception afin d'ajuster les dispositions à la discontinuité de l'emploi.
- **Adapter le seuil de cotisations de l'article R313-7 du CSS au code du travail et à la loi sur les 35 heures hebdomadaire** pour la recherche d'ouverture des droits et le seuil minimal horaire à 500 heures de travail annuel.
- Adapter, clarifier, **développer les dispositions qui concerne le « maintien de droits »** soient les articles L311-5 et L161-8 du CSS.
- Prendre en compte les congés payés. La prise en compte des congés payés pour l'ouverture des droits au congé maladie ou maternité est lacunaire. Les congés payés devraient faire partie intégrante du dossier à remettre lors du congé et être étudiés comme tels. Nous voudrions également avoir un texte d'appui réglementaire émanant des services de la Sécurité sociale qui indiquent clairement cette disposition.

MODIFICATION DE LA CONVENTION UNEDIC 2014

- Prendre en compte les arrêts maladie quelle que soit leur durée ; maternité, paternité, parentaux, d'adoption, accident du travail qu'ils fassent ou non l'objet d'une indemnisation par la Sécurité sociale et qu'elle que soit la situation de la personne au moment de l'arrêt, à condition que la personne soit inscrite comme demandeur d'emploi.
- Assimiler les congés payés à des heures travaillées et les comptabiliser dans le calcul des droits.
- Annuler le dépôt d'une demande de réinscription visé à l'article 40 § 2 après la fin d'un congé.

EXEMPLES CONCRETS DE LA PRECARISATION DE FEMMES EN MATERNITE OU MALADIE

Les témoignages ci-dessous sont extraits de mails adressés au Collectif Les Maternittentes, avant et après la parution de la n° DSS/2A/2013/163 publiée le 16 avril 2013.

« Je viens solliciter votre aide pour obtenir des informations. Ma situation : J'ai travaillé de septembre à décembre 2012. En janvier 2013, je rentre en formation pour devenir infirmière puéricultrice je suis donc obligée d'affilier au régime étudiant LMDE (la mutuelle des étudiants) je tombe enceinte le 8 février 2013 et le 23 septembre 2013 je m'arrête pour grossesse pathologique. Je n'ai pas eu droit aux indemnités journalières maternité alors que j'ai effectué les 200 heures en 90 jours avant la date de début de grossesse, mais pas avant la date d'arrêt de travail. J'ai monté un dossier à la commission des recours amiable qui a été défavorable et je souhaite aller en TASS mais j'aimerais avoir des éléments concrets en ma possession. Ai-je raison d'aller au tribunal des affaires sociales ou n'ai en faite aucun droit ? Merci de votre réponse »

« Bonjour, c'est de la folie... En fait, ils ont accepté de m'indemniser mais à 1 euros pas jour !! Je suis allée les voir, j'ai envoyé des pièces justificatives, expliqué qu'il faut tenir compte des jours indemnisés par PE et là, ils me demandent de leur envoyer TOUTES mes attestations depuis l'inscription à PE ainsi que mes fiches de paie précédentes depuis mon inscription (il y a 7 ans...). En gros, pour m'indemniser par rapport à mon dernier salaire avant le chômage !!!! »

« Je suis comédienne et intermittente. En septembre, je suis tombée malade, et j'ai été hospitalisée, je me suis arrêtée 3 mois en tout. A la fin de mon congé, j'ai reçu un courrier m'informant que je ne pouvais pas ouvrir des droits aux Indemnités journalières. J'ai fait un recours le 17 janvier. Cela fait presque 5 mois maintenant que je suis sans nouvelles. Que puis-je faire ? »

« Catastrophée, je fais appel à votre association. La nouvelle vient de tomber par courrier je n'ai pas les droits nécessaires pour pouvoir prétendre aux indemnités journalières de la Cnam. Et je vous avoue que je ne m'y attendais pas du tout, je pense avoir fait un mauvais calcul. Je me suis basée sur le fait des 200 heures avant la date de grossesse. C'est à dire 3 mois avant le 9 juin j'ai effectué 200 heures de travail. Je pensais que c'était suffisant, ils m'ont que c'était 3 mois après. Bref je suis très alarmée et je regrette déjà d'avoir déclaré mon congé maternité à pôle emploi... Quelles sont les solutions qui s'offrent à moi ? Dois je contacter pole emploi ? La caf ? Est ce que je vais perdre mon statut aussi ? Oh c'est dur, pour mon premier bébé je me dis que je vais même pas avoir d'argent ...

Merci d'avance pour votre aide, j'attends vos précieux conseils avec impatience ! »

« Je vous écris pour vous donner des nouvelles de mes fameuses indemnités journalières tant attendues pour mon congé maternité !

Suite à vos conseils, j'ai donc retransmis un dossier complet directement à la Sécu et en parallèle une lettre recommandée au Cra. J'ai eu la bonne surprise aujourd'hui en me connectant sur Ameli, de voir le versement des mes indemnités, mais alors je suis très étonnée du montant !

593 euros pour un mois et demi ! Soit 13€ par jour ! C'est rien !

Je vous transmets en pièces jointes le courrier justificatif et mon tableau récapitulatif des heures. Pouvez me dire si ce montant est justifié ? »

« Mon petit garçon aura bientôt 3 mois et je n'arrive pas à me dépatouiller de mes échanges avec la CPAM qui après moult courriers et demandes de justificatifs (que d'après les filles au téléphone ils n'ont pas tous traités), ils m'ont notifié quand même un refus d'indemnisation que je voudrais contester. Mais le flou règne encore sur ce qu'ils prennent en compte pour ouvrir des droits car les réponses sont chaque fois différentes, on m'a demandé notamment mes avis de paiement Pôle Emploi... alors que je pensais que seul le travail salarié était pris en compte.

Voici brièvement ma situation :

Je suis réalisatrice de films d'animation et aussi auteur mais mes contrats d'auteur ne m'ouvrent aucun droit car la totalité est en dessous des 8000 euros requis. Donc, de ce côté, je cotise pour rien. Je fais aussi des ateliers ponctuels avec des classes que je facture en BNC, là pareil, les cotisations ne sont pas suffisantes pour ouvrir des droits.

Reste donc, mes heures d'intermittence... Ma date de début de grossesse est le 28 mai 2013 (si ça avait été le 1er juin j'aurais obtenu le congé sans souci je présume puisque j'aurais eu les fameuses 200 heures. Mauvais alignement de planètes et spermatozoïdes trop pressés, zut !). Ma date de début de congé est le 17 janvier 2014 ».

« Concernant ma demande de congé maternité je viens juste de travailler ma 48ème date qui pourrait m'ouvrir des droits à un congé maternité. Il me manquait 5 cachets sur les 12 derniers mois avant la date de conception, j'ai donc continué à chanter jusqu'à réunir les 48 cachets demandés, alors qu'enceinte il n'est pas facile de trouver des employeurs et de faire son travail correctement... J'ai travaillé quand même alors que j'ai une grossesse très fatigante et que j'aurais pu être arrêtée par mon gynéco. Mais pas droit non plus à un arrêt de travail payé car pas assez d'heures du coup ! Bref la galère!!!! Maintenant je croise les doigts pour que mon dossier soit complet et accepté. Car bébé arrive dans 2 mois et demi et mes congés devraient démarrer début février... mais je boucle juste mes 48 cachets alors prions pour que plus rien ne vienne contrarier mes efforts, car là je suis au bout du rouleau et voudrais pouvoir enfin être ZEN et profiter comme toute future maman de mes deux derniers mois de grossesse sans plus me soucier de mon droit à ce repos fort mérité me semble-t-il...»

« Je suis réalisatrice, 1er enfant né le 17/11/2011. Peu de travail en 2011 : 96 heures seulement entre janvier et mars puis rien. En 2010, j'ai travaillé 512 h mais jamais 200h sur trois mois (mais 192h). Le refus de la CPAM de m'accorder le congé maternité m'a été signifié le 25/10/2011, après que je les ai sollicités pour que mon dossier soit examiné ! J'ai alors dû envoyer tous mes bulletins de salaires + tous relevés assedic jusqu'aux 12 mois précédant la date de début de grossesse (13/02/2011). Depuis ce courrier, j'ai cherché sur quoi baser mon recours et vous m'avez dit de voir du côté des droits d'auteur : en effet, en ayant touché environ 9000 euros de droits d'auteur en 2010, je devais demander mon affiliation à l'Agessa. Ce que j'ai fait. Le délai de traitement des dossiers fait que j'ai déposé un recours à la commission de la CPAM à la date limite du 25/12/2011, alors que je venais de recevoir le courrier de l'Agessa m'informant de mon affiliation. J'ai pu le joindre à mon recours. Sur le site de l'Agessa, ils disent qu'il faut être affiliée depuis au moins 10 mois pour avoir droit au congé maternité. Or avec un début de congé mat au 03/10/2011, il me manquera un mois. Mais je ne sais pas non plus si c'est le seul critère, donc j'attends de voir.

Par ailleurs, avant ma grossesse, j'avais été hospitalisée quelques jours en janvier 2011 et arrêtée une semaine en tout, mais ce congé ne m'avait pas été indemnisé, car je ne pouvais justifier que de 192h travaillées au cours des 3 mois précédents au lieu des 200h requises. J'avais fait un recours en arguant qu'ils n'avaient pas pris en compte les congés spectacles, qui représentaient deux jours de travail, donc j'avais largement cotisé pour la journée de 8h qui me "manquait" en n'ayant que 192h. Je pensais que je n'aurai pas de réponse, mais la commission m'a répondu 6 mois après !!! Le recours date du 3 mars et la réponse du 4 novembre, et ils ne se prononcent pas sur les congés spectacles (courrier en PJ). 6 mois pour répondre, je trouve ça lamentable... »

« On m'a refusé l'indemnisation de mon congé. On ne m'a jamais signifié clairement pourquoi,

juste que je n'avais pas soit les heures sur les trois derniers mois, soit (...) soit (...) sans plus de précision. J'avais mes 200 heures dans les trois mois précédant mon dernier contrat de travail avant congé, mais pas dans les trois mois précédant la date du congé...

Mais impossible d'avoir confirmation si ça a coïncé à cet endroit ! J'ai eu quelqu'un de la CPAM au tel qui m'a dit que le calcul se faisait bien à partir de la date du congé et non du dernier contrat de travail, tout en reconnaissant que dans certains cas... sans dire les choses clairement, bien entendu ! Elle m'a demandé si j'avais 12 cachets dans la période et m'a conseillé de renvoyer tout mes contrats sur l'année. J'ai essayé d'avoir des précisions mais elle a botté en touche. J'envoie donc tout ça et quelques semaines plus tard TADAAAAA, une charmante dame m'appelle pour me dire qu'il faut que je renvoie mes avis de paiement assedics manquants (d'août 2010 à juillet 2011) car sinon j'ai l'indemnité minimum. Je lui répond que je ne suis indemnisée que depuis un mois et demi (avant date du congé) et que je n'ai donc pas d'avis de paiement supplémentaire, mais que pour moi le principal c'est le maintien de mon intermittence. Finalement, j'ai donc eu mon congé au taux mirifique de 7€/jour. En fait, je ne comprend pas comment j'ai obtenu ce congé. Je suppose qu'il ont trouvé les heures nécessaires sur l'année mais comment? C'est un mystère car moi même je ne pensais absolument pas les avoir ».

« Je suis vacataire et non intermittente du spectacle, les conditions ne sont pas tout à fait similaires. Pour résumer j'ai obtenu gain de cause après une longue attente et un contrôle URSAFF qui établissait que j'avais travaillé le nombre d'heures requis pour bénéficier d'un congé maternité. En revanche la façon dont a été calculé ce congé reste et restera un mystère, j'ai dû percevoir 3000€ et le calcul ne correspondait en rien au calcul de mes indemnités journalières de l'époque, ni à mon taux journalier travaillé. Depuis c'est la dégringolade tant au niveau travail (crise oblige) qu'au niveau indemnités, mon taux Assedic est au plus bas mais d'après ce que l'on a bien voulu me dire c'est parce que je n'ai pas travaillé de façon continue sur la période de calcul de référence (le calcul doit être différent pour les intermittents et peut-être plus clair). Bref que ce soit aux Assedic ou à la CPAM les modalités de calculs semblent opaques et à part me résigner à n'y rien comprendre je ne vois pas trop ce que je peux faire d'autre, même les agents de pôle emploi n'y comprennent pas grand chose !

Conditions d'ouverture de droits pour les vacataires : ce sont les mêmes conditions que pour les intermittents, sauf que j'imagine qu'il est encore plus difficile de réaliser les heures requises en tant qu'intermittente !

J'ai donc pu, un an après mon accouchement, bénéficier de mon congé maternité, après rectification d'un employeur auprès d'inspecteurs URSAFF, car j'avais réellement effectué 800 heures. En revanche si je n'avais pas eu les 800 heures je n'aurais rien perçu, alors que cela fait plus de 15 ans que je suis vacataire, que je remplis les conditions pour toucher des compléments Assedic, ce qui veut dire que je travaille suffisamment et régulièrement.

Quoi qu'il en soit le fait d'être dans des emplois discontinus, précaires, que l'on soit intermittente, vacataire, intérimaire ou saisonnière ne nous assure en rien la possibilité de bénéficier d'un congé maternité ou même d'un congé maladie. »

« Voilà ma situation : Congé maternité du 8 Décembre 2010 au 30 Mars 2011. La CPAM a refusé de me verser les indemnités journalières de l'assurance maternité. J'ai envoyé un recours, la commission de recours amiable a rejeté ma réclamation. J'ai saisi le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale. Il y a plusieurs périodes au cours des 12 mois précédant mon congé maternité sur lesquelles je comptabilise 200H sur trois mois consécutifs.

Date de repos prénatal : 8 Décembre 2010

Date de dernier contrat de travail avant dernière ouverture de droits : 7 Octobre 2010

Entre le 1er Avril 2010 et le 30 juin 2010 : 241H

Entre le 1er Mai et le 31 Juillet : 301H

Entre le 1er Juin et le 31 Août : 269H »

« J'ai été pour la première fois admise au titre de l'allocation unique dégressive le 21 janvier 1998. Hormis cette première année où mon indemnisation journalière nette était de 27,49F, mon indemnisation journalière nette a été en moyenne, sur les douze années suivantes, de 58€ (variant de 39,58€ à 74,72€). Lors de mon renouvellement des droits en juin 2010, la période de référence prise en compte pour calculer mon allocation (de août 2009 à juin 2010) incluait la période de congé maternité (de septembre 2009 à janvier 2010). Mon indemnisation journalière nette est aujourd'hui de 14,93€, donc très inférieure à celle dont j'ai bénéficié pendant les douze années précédant mon congé maternité. »

« Je ne suis pas intermittente. J'ai travaillé 3 mois sur Paris (rupture de contrat durant la période d'essai avec harcèlement moral) avec un salaire net de 3200 euros et puis enceinte je suis retournée dans ma province. Ayant arrêté de donner des cours à la fac comme vacataire, j'ai retrouvé 11h de vacances et galérant, un boulot en CDD de 1 mois (mais avec la visibilité de mon ventre, on m'a insulté de chercher un job et un appartement!). Entre ma période de maternité et de demande auprès de la CPAM j'ai mis 3 mois à obtenir les 1ers versements (1 500 euros par mois alors que selon les agents de la CPAM, j'avais droit à 80% de la somme de mes derniers 3 mois complets de travail. Suite à ma réclamation on m'a annoncé que le calcul était celui pour les "saisonniers"). Après l'accouchement, étant mère seule j'ai fait une demande d'urgence avec mon assistante sociale (400 euros d'aides de fonds solidarité et 95 euros de bons alimentaire). Aujourd'hui travailler et cumuler avec l'enfant me montre à quel point rien n'est prévu pour ce genre de situation, ma cheffe de service accorde et propose un assouplissement de temps de travail à mon collègue homme (qui dit ne pas être aidé par sa femme) alors qu'elle m'annonce que mes demandes incessantes (pour cas de maladie ou d'absence de mode de garde de mon enfant) m'attribue une "mauvaise réputation" (certainement due au fait que je suis seule agente mère seule) et son refus de ma demande de formation au concours de fonction publique... »

« Je serai en congé maternité fin août. Je suis au chômage depuis février. Et vu mon état je ne travaillerai pas jusqu'à mon congé, donc aucune chance de faire 200h dans les 3 mois demandés. J'ai 203 heures sur les 3 mois qui suivent mon début de grossesse, mais la sécu me dit que ça ne compte pas, c'est la période avant la grossesse qu'ils regardent pas après, mais que si je touche les Assédics ça ira. Pouvez-vous me confirmer que si on est indemnisée par les assedics les mois précédents son congé maternité, on aura droit à être indemnisée pendant ce congé ? »

« J'ai été indemnisée pour mon congé ayant réussi à avoir juste un peu plus de 200 h de travail dans les 3 mois avant l'accouchement, (204 exactement), la CPAM m'a ouvert les droits avec une IJ de 24,81 euros brut (22,9 net) par jour. Ce premier calcul, réalisé sans prendre en compte les congés spectacles, a été dans les semaines suivantes, ajusté à 26,14 euros brut. Seulement, ce n'est pas du tout le montant auquel j'estime avoir droit. Ensuite à la réouverture de mes droits à Pôle emploi après mon congé maternité, je suis passée de 52 euros net journaliers à 36,82 euros net d'ARE II m'a fallu 3 ans pour retrouver le niveau initial d'IJ de l'ARE (cette année à 51,90 euros brut). J'ai été déboutée au TASS alors que je suis dans mon droit. »

« Je ne suis pas intermittente, mais me considère comme telle, ayant une situation instable : je mène une activité de dessinatrice - illustratrice qui ne me permet pas de subvenir à mes besoins. J'alterne donc les périodes de chômage durant lesquelles je me consacre au dessin (expos, illustrations, publications...) avec des périodes salariées (petits boulots divers, dans l'enseignement par exemple). Je suis tombée enceinte au mois de septembre. À cette époque, je travaillais pour deux employeurs, et était donc tout le temps en déplacement dans des

établissements différents. Mes heures effectuées sur les mois précédents les 3 derniers mois avant le début de congé maternité à mon grand désarroi n'étaient pas été prises en compte. J'ai donc fait une simulation CAF pour voir si je pouvais au moins toucher le RSA : impossible ! parce que mon conjoint perçoit des revenus. J'ai donc continué à travailler voyant que je n'aurai pas de congé indemnisé. Aujourd'hui, j'ai accouché. À l'heure actuelle, cela fait donc deux mois que je ne touche aucun revenu. »

« Je n'ai pas eu droit aux indemnités sécu parce que je n'avais pas fait 200 heures sur les 3 mois qui précèdent mon congé maternité mais 160 heures environ, j'ai fait 18 cachets sur les 5 derniers mois avant mon congé, j'avais perdu l'intermittence l'année qui précédait, et je ne perçois rien de rien, je n'ai aussi évidemment pas pu ré-ouvrir mes droits d'intermittence. J'ai fait une 15aine de concerts enceinte comme une baleine pour ne rien percevoir au final, je n'arrive plus à faire face financièrement alors que je suis intermittente depuis une dizaine d'années avec environ 3 années d'interruption en tout. A 2 reprise au téléphone des agents pôle emploi m'avait assuré que l'absence d'indemnités sécu n'avait aucune incidence sur l'ouverture des droits d' intermittence.!! Raté. »

« Je n'ai pas eu de congé mat indemnisé. Avant mon congé, j'étais enseignante dans 3 écoles supérieures et un institut de langue. Je ne remplis effectivement pas la condition requise à 200h/3 derniers mois (avt grossesse ou avt congé). Il est très difficile de remplir les conditions horaires pour les enseignants vacataires car les heures de travail (préparation, correction, réunion) ne sont jamais comptabilisées dans le cumul horaire sur les fiches de paie ainsi que sur les attestations assedic fournies à chaque fin de contrat et sur lesquelles se base la sécurité sociale. Je pose la question suivant : Si cela est possible, ne devrais-je pas stopper mon congé maternité par crainte que Pôle emploi comptabilise, au terme du congé, les mois de congés maternité aux revenus nuls et fausseraient les droits acquis ».

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"¹.

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 ambigus, 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.

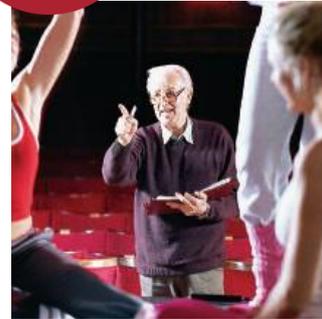
→ **Renforcer les outils d'ingénierie comme les Dispositifs Locaux d'Accompagnement (DLA) et les outils sectoriels tels que l'accord EDEC.** Ils favorisent en effet, dans une logique co-construite avec les organisations professionnelles, le développement des initiatives et la consolidation de l'emploi, 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.

4.4. Administrations et organismes de protection sociale



Participation d'Audiens à la mission de concertation des intermittents du spectacle : synthèse et réflexions

Sommaire

Introduction

I. Constats et possibilités d'améliorations pour la protection sociale des intermittents du spectacle

1. La connaissance et l'accès aux droits
 - 1.a. Guichet professionnel de coordination de l'ensemble des droits sociaux des intermittents
 - 1.b. Le guide des droits sociaux des professionnels du spectacle
 - 1.c. La médiation avec les différents organismes sociaux
2. La prévoyance et la santé
 - 2.a. La fin des désignations pour les régimes de prévoyance et de santé
 - 2.b. Le non-respect des droits des professionnels dans le spectacle occasionnel
3. La sous-traitance de la gestion de la paie
4. La retraite complémentaire

II. Engagements d'Audiens dans le secteur du spectacle

1. La retraite complémentaire
2. La prévoyance et la santé
3. L'action sociale
4. Le Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle
5. Le médical, du préventif au curatif
 - 5.a. La santé au travail en partenariat avec le CMB
 - 5.b. La prévention
 - 5.c. Le centre de santé René-Laborie
6. Les congés payés des artistes et techniciens du spectacle
7. Des études pour le secteur
 - 7.a. Des études sur l'emploi
 - 7.b. Des études sur les risques nouveaux liés au numérique

Conclusion

Annexes

Introduction

La mission de concertation de l'intermittence a permis de rassembler l'ensemble des acteurs concernés par les problématiques de l'emploi des professionnels du spectacle. Des réunions leur ont permis de s'exprimer, d'échanger, d'exposer des points de vue et des propositions. Ce lieu d'échange a été extrêmement riche de partage de connaissances. Notre participation à cette concertation revêt un double intérêt pour Audiens.

- Nous participons à cette mission en qualité d'expert du secteur.
En tant que groupe de protection sociale, Audiens assure ce rôle à deux niveaux :
 - En rappelant, à l'ensemble des acteurs de cette mission, les **solutions que nous avons mises en place et en gestion, aux côtés des partenaires sociaux, pour garantir la protection des salariés** de ce secteur à tous les moments de leur vie.
Des solutions qui prennent en considération les spécificités de ces différents métiers en proposant des garanties adaptées en santé, en prévoyance et en retraite, un soutien spécifique à travers l'action sociale et le Fonds de professionnalisation et de solidarité, ou encore en offrant des solutions de prévention à travers les bilans de santé et les visites médicales. Vous trouverez le rappel du rôle d'Audiens pour les professionnels, entreprises et salariés du spectacle dans la 2^e partie de ce document, et en annexe les différentes fiches que nous avons remises à la mission.
 - En fournissant des **données statistiques de cadrage adaptées et reconnues**, qui ont permis d'éclairer les différentes problématiques. Nous avons proposé à cette occasion pour la première fois au secteur du spectacle, un découpage par branche d'activité économique, rendu possible par notre position de guichet unique et de notre proximité avec les professions qui nous ont confié de porter la mission d'intérêt général de leurs entreprises et de leurs salariés.
- Notre participation à l'ensemble des réunions et des ateliers thématiques de la mission nous a permis d'**entendre les problématiques soulevées par tous les acteurs du secteur**, ainsi que les différentes sensibilités, et voir les points de convergences et de divergences sur les thématiques qui concernent directement la protection sociale des professionnels du spectacle.

Forts de cette écoute, sur les sujets entrant dans notre champ d'intervention, nous proposons une **synthèse des principaux diagnostics** qui ont émergé ainsi que des **possibilités d'améliorations** dont les conditions seraient à définir dans nos métiers.

I. Constats et possibilités d'améliorations pour la protection sociale des intermittents du spectacle

1. La connaissance et l'accès aux droits

1.a. Guichet professionnel de coordination de l'ensemble des droits sociaux des intermittents

Constat

- **Complexité de la gestion administrative** des entreprises, souvent dirigées par des personnes qui sont des porteurs de projets artistiques ou techniques avant tout
- **Attente de simplification de la gestion des entreprises**, associée à la **mise en place de services** attendus par la profession

Possibilité d'amélioration

La mise en place d'un **Guichet Audiens professionnel** qui permettrait aux entreprises de déposer leurs déclarations mensuelles (DSN), de bénéficier de **services associés**, et qui permettrait de rediriger les données nécessaires à la génération des droits des salariés auprès des autres organismes sociaux.

1.b. Le guide des droits sociaux des professionnels du spectacle

Constat

Manque de **visibilité** sur l'ensemble des droits sociaux des artistes et des techniciens

Possibilité d'amélioration

Audiens rédigera **un guide des droits sociaux** à destination de l'ensemble des acteurs économiques du secteur du spectacle (entreprises – salariés – auteurs – créateurs). Différentes modalités de diffusion seront mises en œuvre (publication, web...).

1.c. La médiation avec les différents organismes sociaux

Constat

- Des témoignages ont fait état de **difficultés pour les salariés du secteur à faire reconnaître leurs droits**, par une méconnaissance ou libre interprétation des règles attachées aux intermittents du spectacle. Des libéralités qui, selon les régions, peuvent générer des appréciations hétérogènes de la part des représentants de certains organismes sociaux
- Les professionnels du spectacle sont régulièrement confrontés à des **difficultés dans leurs relations avec divers organismes sociaux** (Pôle Emploi et Sécurité sociale sont les plus souvent cités)
- **Inaccessibilité** signalée par les syndicats de salariés d'accéder aux solutions de médiation de Pôle Emploi

Possibilité d'amélioration

Audiens pourrait envisager d'être chargé d'un **rôle de médiateur professionnel**, connaissant à la fois l'organisation du travail dans le spectacle et les modes opératoires des institutions sociales.

2. La prévoyance et la santé

2.a. La fin des désignations pour les régimes de prévoyance et de santé

Constat

- **Crainte de dispersion** des régimes construits par les partenaires sociaux, au nom du principe de solidarité, avec l'appui technique d'Audiens sur la base de son expertise de l'environnement, pour le respect des moyens et des besoins
- **Partage des risques**, les provisions techniques réalisées jusqu'à présent ayant été constituées pour couvrir le risque de l'ensemble d'une branche
- Un risque et une gestion regroupés qui permettent l'ajustement au plus près de **l'équilibre de ces régimes**, grâce aux comités paritaires
- Des solutions uniques de prestations adaptées, innovantes et originales, souvent précurseurs. Nécessité de maintenir ce **lien essentiel pour la profession** et la bonne gestion des problématiques de ce secteur

Possibilité d'amélioration

La **sécurisation des accords interbranches** qui répondent aux spécificités des conditions d'emploi, dans le cadre d'un texte législatif ou réglementaire. Cette sécurisation de la solidarité auprès d'un opérateur unique passe également par la nécessaire **reconnaissance de l'organisme professionnel** : Audiens prévoyance, gestionnaire collectif d'un risque mutualisé.

2.b. Le non-respect des droits des professionnels dans le spectacle occasionnel

Constat

- **Intermittents lésés** de leurs droits prévoyance
- Périodes d'emploi des professionnels du spectacle réalisées dans des entreprises hors champ du spectacle **ne contribuent pas au financement de la protection prévoyance et santé**
- Situation de **concurrence déloyale pour les entreprises**, celles reconnues du spectacle versant des cotisations plus importantes que celles dites « occasionnelles » qui passent par le Guso pour déclarer des périodes d'intermittence, sans ouvrir les droits correspondants

Possibilité d'amélioration

Audiens s'associe aux acteurs du secteur qui réclament que le Guso respecte ses obligations, en se **conformant aux dispositions conventionnelles**, à un coût de gestion à réduire.

3. La sous-traitance de la gestion de la paie

Les entreprises de gestion des salaires des intermittents du spectacle

Constat

- **Risque de confusion** entre l'employeur et le salarié lorsque le bulletin de salaire est au nom du délégataire de gestion

- **Risque de non-respect des obligations conventionnelles**, au niveau de l'application des salaires conventionnels minimaux et des régimes de prévoyance et de santé, médecine du travail

Possibilité d'amélioration

Mieux faire **respecter le lien de subordination entre le salarié et son employeur, et le respect des obligations conventionnelles**. Une solution de labellisation de ces structures ou de développement d'une structure contrôlée paritairement pourraient être des pistes que nous sommes prêts à étudier avec les organisations professionnelles et syndicales du secteur.

4. La retraite complémentaire

Les droits retraite non acquis sur les indemnités chômage du Fonds de professionnalisation et de solidarité

Constat

- **Impossibilité** pour les artistes et techniciens du spectacle **de faire valider** au titre des régimes de retraite complémentaire Arrco et Agirc leurs périodes de chômage indemnisées dans le cadre de dispositifs transitoires gérés par le Fonds de professionnalisation (partie gérée par Pôle Emploi)
- Malgré les engagements pris par l'Etat dans la convention Etat – Unédic du 1^{er} janvier 2005, **aucune convention entre l'Etat, l'Arrco et l'Agirc relative au financement des points de retraite n'a pu trouver de concrétisation en 10 ans**

Possibilité d'amélioration

Audiens soutient avec les partenaires sociaux du secteur depuis 10 ans les artistes et techniciens du spectacle concernés par ce dispositif en sensibilisant régulièrement les pouvoirs publics et les régimes complémentaires Agirc-Arrco sur les conséquences sociales de cette situation, dans le but de faire aboutir un tel projet de convention pour le financement des droits à retraite complémentaire.

II. Engagements d'Audiens dans le secteur du spectacle

Audiens a été créé en 2003 par les partenaires sociaux, pour **accompagner tous les professionnels de la culture en matière de protection sociale**. Il est l'héritier de 150 ans d'innovation et de dialogue social qui ont permis aux secteurs culturels de s'adapter aux mutations qui les ont traversés et de mettre en place des dispositifs vertueux, dédiés à leurs spécificités.

Groupe **paritaire à but non lucratif**, il est dédié aux 500.000 personnes et 40.000 entreprises qu'il accompagne.

Sa vocation, au-delà de ses métiers traditionnels que sont la retraite complémentaire, la prévoyance, la santé ou l'action sociale, est d'être un **groupe de services** qui met l'innovation et la proximité au cœur de son action en **proposant des solutions complètes et adaptées, des services spécialement étudiés pour les salariés du spectacle**.

A travers cette offre globale et à forte valeur ajoutée, Audiens répond ainsi pleinement à la mission que lui ont confiée les partenaires sociaux : être le **partenaire au quotidien des artistes et techniciens**, dans un esprit d'écoute et de compréhension, pour une population souvent détachée des problématiques de protection sociale, tant qu'un aléa de la vie ne survient pas.

Le groupe s'appuie pour cela sur sa capacité à **élaborer et gérer des dispositifs uniques, performants et mutualisés**, en santé et prévoyance, médical et prévention, action sociale, services..., en lien avec les partenaires sociaux du secteur.

1. La retraite complémentaire

A travers ses deux caisses de retraite (Agirc et Arcco), le groupe présente une **expertise sur l'ensemble des régimes de retraite obligatoires** et met son savoir-faire au service de professionnels aux carrières atypiques car souvent discontinues.

L'originalité des parcours des professionnels du spectacle induit des **règles particulières d'acquisition des droits en retraite et une complexité de gestion** (reconstitution de carrière) que seul Audiens est aujourd'hui capable d'assumer en termes de gestion des éléments constitutifs de leur vie active et de lien direct entre ces publics et l'institution qui sert de lien d'expertise et d'information dans ce domaine. C'est pourquoi ses institutions de retraite complémentaire sont désignées par l'Agirc et l'Arcco pour gérer ces professions.

2. La prévoyance et la santé

Afin de répondre aux évolutions et spécificités des secteurs culturels, le Groupe, aux côtés des partenaires sociaux, est porteur de **solutions globales en santé / prévoyance**.

Cette dimension professionnelle s'incarne à travers la gestion des conventions collectives de branches mises en place par et avec les partenaires sociaux. Aujourd'hui, Audiens assure et gère plus de 20 régimes en santé et/ou prévoyance, adaptés au contexte économique et organisationnel de chaque secteur. Ainsi, **l'accord interbranches**

instaure des garanties collectives prévoyance et frais de santé au profit des intermittents du spectacle vivant, de l'audiovisuel et de l'édition phonographique.

Ces régimes, gérés à l'équilibre, organisent une solidarité professionnelle active et proposent aux artistes et techniciens du spectacle l'accès à des garanties de qualité pour un coût mesuré, un pilotage exemplaire dont la source est la mutualisation auprès d'un opérateur professionnel dédié. Mutualiser auprès d'un opérateur dédié ne constitue d'ailleurs pas une entrave à la liberté de choix : c'est **faciliter la « vie » des entreprises et renforcer l'accès aux droits des bénéficiaires.**

3. L'action sociale

Audiens **accompagne ses publics tout au long de leur vie**, dans les situations de rupture qui nécessitent une réponse adaptée (difficultés financières, chômage, accident, maladie, handicap, décès...). Par là-même, le groupe affirme sa **vocation sociale**, en cohérence avec les valeurs de solidarité, respect, qualité et progrès qui l'animent au quotidien.

Les dispositifs d'action sociale (aides financières exceptionnelles, allocation d'études, prêts à taux 0 pour financer des dépenses de santé, solutions de loisirs, aides aux aidants, accompagnement du deuil, aide au logement...) sont financés par les fonds sociaux des institutions du Groupe et s'inscrivent dans une **logique de pilotage paritaire.**

4. Le Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle

Mis en place en 2007 par l'Etat, ce dispositif est dédié aux artistes et techniciens du spectacle en situation de vulnérabilité professionnelle.

Il innove par son volet professionnel et social géré et coordonné par Audiens, en lien avec les institutions partenaires (Afdas, CMB, Pôle Emploi Spectacles). Il instaure un dispositif d'accompagnement à finalité professionnelle inédit en **sécurisant le parcours professionnel et facilitant le retour à l'emploi des artistes et techniciens du spectacle.**

L'Etat s'est appuyé sur l'expérience d'Audiens pour garantir une prise en charge professionnelle et sociale coordonnée, individualisée et spécialisée.

5. Le médical, du préventif au curatif

« Prévenir, détecter, traiter » : Audiens propose des solutions qui visent à **protéger le capital santé des salariés, pour valoriser le bien-être au travail, favoriser le maintien dans l'emploi et préserver le lien social**, en s'appuyant sur des équipes expertes qui œuvrent pour accompagner les salariés tout au long de leur parcours professionnel et au-delà, lorsqu'ils sont à la retraite.

5.a. La santé au travail en partenariat avec le CMB

L'équipe pluridisciplinaire du CMB conseille et accompagne les employeurs dans la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels et assure le suivi de la santé au travail de leurs salariés en proposant de :

- faire de la prévention primaire une priorité pour les employeurs adhérents et leurs salariés,
- accompagner les salariés dans une logique de sécurisation des parcours professionnels,
- travailler avec les pouvoirs publics et les organismes de prévention afin de développer des actions collectives de prévention.

5.b. La prévention

Grâce à sa connaissance des risques professionnels, le centre de santé met en place des actions dédiées à certains publics : **des bilans de santé personnalisés, adaptés aux pathologies des professionnels du spectacle vivant**, sont ainsi réalisés à Paris et dans les autres régions (centres mutualistes partenaires). Ces bilans ont été développés dans le cadre de l'accord ADEC.

En matière de prévention, Audiens propose notamment un accompagnement complet, basé sur une approche médicale, psychologique et sociale, en intervenant en entreprise, en participant aux journées nationales de prévention et de dépistage, en conseillant les entreprises pour l'intégration des personnes handicapées, en déclinant des actions dédiées aux seniors.

5.c. Le centre de santé René-Laborie

Il rassemble sur un même lieu, à Paris, près de 100 professionnels de santé (plus de 30 spécialités représentées), un centre dentaire avec 11 fauteuils, un magasin d'optique et d'acoustique ainsi qu'une pharmacie, permettant la mise en œuvre d'une politique d'accès aux soins et à la prévention pour tous (tarifs médicaux conventionnés, pas d'avance de frais...).

6. Les congés payés des artistes et techniciens du spectacle

L'adhésion de la Caisse des Congés Spectacles au Groupe Audiens a été approuvée par le Conseil d'Administration le 30 janvier 2014, poursuivant des objectifs de :

- simplification administrative pour les employeurs et les salariés intermittents ;
- sécurisation de la gestion des cotisations et des droits ;
- amélioration du service rendu aux bénéficiaires et aux employeurs dans le cadre d'un Contrat d'Objectif et de Progrès validé par le Ministère du Travail (DGT) ;
- mutualisation de moyens.

Cette adhésion constitue un nouvel élément d'un **pôle d'accompagnement pluridisciplinaire**, garantissant efficience, simplification et rationalisation.

7. Des études pour le secteur

7.a. Des études sur l'emploi

Audiens produit chaque année des études et des statistiques qui peuvent être commanditées par les pouvoirs publics (ministère de la Culture et de la Communication), des organisations professionnelles, des observatoires comme ceux de la production audiovisuelle et cinématographique en Ile de France, ou l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant. Ces études ont vocation à éclairer des problématiques, elles représentent un outil d'aide à la décision.

7.b. Des études sur les risques nouveaux liés au numérique

Audiens a toujours accompagné les évolutions structurelles des professions qu'il protège. De par son pilotage paritaire et sa culture du dialogue social, le groupe a pour vocation à être facilitateur, médiateur et porte-parole des industries de la culture et de la création. C'est pourquoi il est à l'initiative de l'Assemblée pour la Culture et la Création à l'Ere du Numérique (ACCEN).

Le groupe a également lancé le Prix de l'initiative numérique, culture, communication, médias dont l'objectif est de valoriser et récompenser les créateurs d'entreprise, de start-up ou d'association à promouvoir des actions numériques au service de ces secteurs.

Conclusion

En cette période où s'écrivent les nouveaux paradigmes de l'économie de la culture, **Audiens est présent auprès des professionnels du spectacle pour les accompagner au quotidien**, pour **mettre en place des services sur mesure** et pour **consolider les fondations d'un système de protection sociale mutualisé**, garant de la pérennité de la création artistique.

Parce que la protection sociale des acteurs de l'industrie culturelle est une mission d'intérêt général et que le fonctionnement paritaire d'Audiens est adapté à cette mission, **notre groupe est le partenaire légitime de tous les acteurs de la création**, en particuliers celui des métiers du spectacle.

Annexes

Rappel des fiches remises aux 3 pilotes de la concertation concernant les dispositifs de protection sociale des professionnels du spectacle gérés par Audiens :

- L'Accord prévoyance et frais de santé interbranches pour les artistes et techniciens du spectacle
- La sécurisation des régimes de prévoyance et frais de santé interbranches et « la désignation » d'Audiens Prévoyance
- Fonds de Professionnalisation et de solidarité
- Accompagnement solidaire et social des institutions du Groupe Audiens
- Les règles de détermination du statut cadre ou non-cadre pour l'attribution de points de retraite complémentaire en cas d'indemnisation chômage
- Les métiers d'Audiens



Mission de concertation Intermittents du spectacle

Dans le cadre du groupe de travail Accès aux droits, il a été demandé aux experts de fournir le descriptif des dispositifs existants en faveur des artistes et des techniciens du spectacle et évoqués lors de la réunion du 18 septembre.

L'Accord prévoyance et frais de santé interbranche au profit des artistes et techniciens du spectacle

Descriptif des mécanismes de l'accord prévoyance et frais de santé interbranche

▪ Pourquoi cet accord ?

Les spécificités d'emplois des intermittents techniciens (annexe 8) et artistes (annexe 10) du spectacle rendent particulièrement difficile l'accès à une couverture collective prévoyance et frais de santé, de par la discontinuité de leur activité.

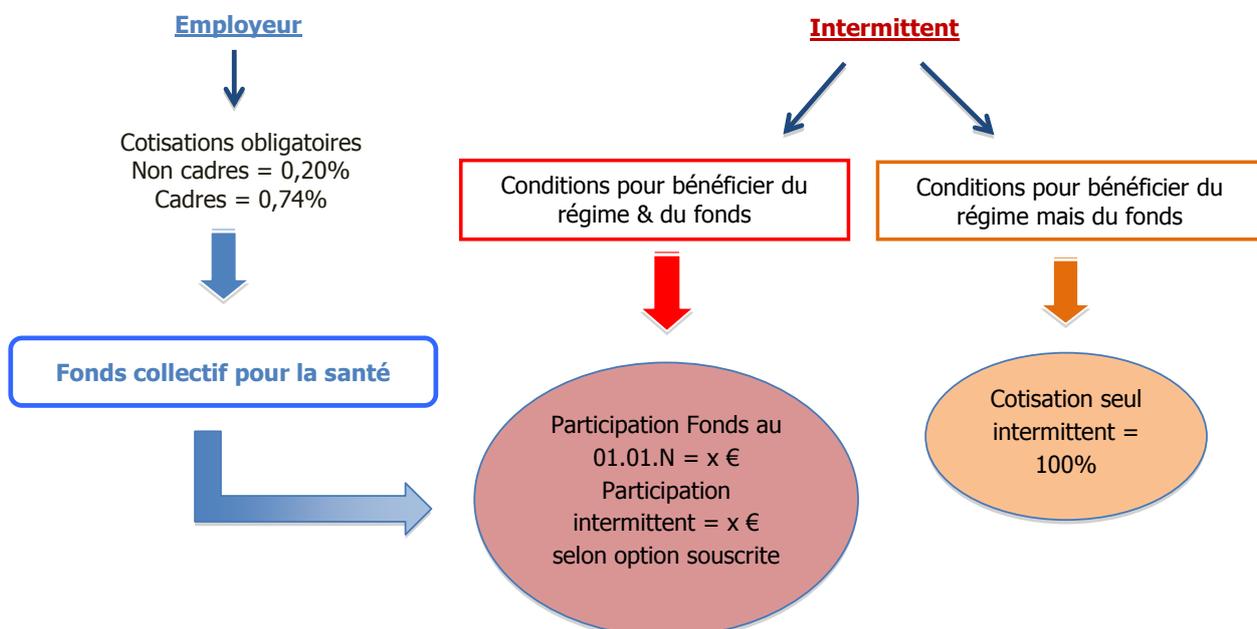
Aussi, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés ont mis en place un dispositif permettant d'assurer des garanties pérennes pour les salariés relevant des annexes 8 et 10. La mise en place de ces régimes avait pour intention et a pour effet :

- ✓ d'offrir aux intermittents du spectacle une couverture de prévoyance (décès et invalidité), ainsi qu'une couverture frais de santé, y compris pendant les périodes d'inactivité ;
- ✓ d'obtenir une mutualisation des risques opérante par des mécanismes innovants qui offrent quel que soit l'âge une protection sociale vertueuse à un coût maîtrisé et accessible.

▪ Quel est le fonctionnement de l'accord ?

L'avenant du 16 juin 2008, qui a amélioré l'accord initial du 20.12.2006 :

- ✓ Prévoit des garanties prévoyance pour le décès et l'invalidité permanente, financée par une cotisation employeur. Ainsi, tout intermittent du spectacle dès lors qu'une entreprise a cotisé pour lui au moins une fois au titre du régime de prévoyance au cours des 24 derniers mois civils ayant précédé le sinistre (qu'il soit ou non en activité) peut bénéficier de cette garantie. → Une portabilité avant l'heure ;
- ✓ organise la santé des intermittents au travers :
 - ⇒ la constitution d'un fonds collectif du spectacle pour la santé, financé par les cotisations obligatoires d'employeurs, permettant aux intermittents éligibles de bénéficier d'une participation sur leur cotisation santé, offrant ainsi une couverture à un prix raisonnable ;
 - ⇒ une couverture dédiée qui permet aux intermittents (justifiant de 24 cachets ou jours de travail au cours des 12 mois de l'année civile précédente) d'adhérer à des garanties santé complètes et optimales.



▪ Quel dispositif de gestion ?

Compte tenu des conditions d'emploi spécifiques des intermittents, leur protection sociale exige un suivi dédié et centralisé pour éviter toute dispersion de leurs droits. Ceci se concrétise par un nécessaire :

- ✓ appel des cotisations auprès des multiples employeurs par un seul organisme ;
- ✓ contrôle des conditions d'accès au régime frais de santé des intermittents et au bénéfice de la participation du fonds, par l'organisme collecteur de l'ensemble du dispositif prévoyance et frais de santé au niveau des branches professionnelles ;
- ✓ mode de communication propre à comprendre et à répondre aux attentes des salariés relevant des annexes 8 et 10 ;
- ✓ sécurisation des obligations des employeurs ainsi respectées.





Mission de concertation Intermittents du spectacle

Dans le cadre du groupe de travail Accès aux droits, il a été demandé aux experts de fournir le descriptif des dispositifs existants en faveur des artistes et des techniciens du spectacle et évoqués lors de la réunion du 18 septembre.

La sécurisation des régimes de prévoyance et frais de santé interbranches et de « la désignation » d'Audiens Prévoyance

Sécurisation des régimes prévoyance et frais de santé interbranches et de la « désignation » d'Audiens Prévoyance au regard de l'article 1 de la LSE du 14.06.2013

▪ **Quels effets de la loi sécurisation de l'emploi (LSE) du 14.06.2013 sur les régimes intermittents ?**

La LSE prévoit en son article 1 la généralisation de la couverture santé complémentaire à l'horizon du 01.01.2016. La loi vise la recherche et l'atteinte d'une couverture santé à adhésion obligatoire, sans pour autant remettre en cause les critères de dispenses d'affiliation, énoncés dans les décrets du 12.10.2012 et du 08.07.2014, dès lors qu'ils sont prévus dans l'acte fondant les dites garanties.

Sachant que le régime frais de santé des intermittents, mis en place en 2009 organise :

- ✓ une cotisation obligatoire au « fonds collectif pour les employeurs embauchant des salariés sous CDDU (annexes 8 et/ou 10) ;
- ✓ une adhésion « facultative » des intermittents au dispositif frais de santé dédié ;

il convient, en conséquence, de sécuriser ce régime pour éviter toute précarisation ou dérive d'emploi, les conditions de dispenses d'affiliation énoncées dans les décrets susvisés ne répondant pas aux conditions d'exercice des intermittents → Nécessaire sécurisation pour les employeurs qui contribuent via le fonds collectif à l'accès à des garanties complètes, optimales à un coût raisonnable.

▪ **Quels effets de la décision du Conseil constitutionnel du 13.06.2013 sur des régimes professionnels et spécifiques ?**

La décision du Conseil constitutionnel qui a abrogé les clauses de désignation, antérieurement prévues à l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale, pourrait perturber des mécanismes qui ne s'entendent que sous une gestion collective et unifiée. En conséquence, elle amoindrirait la protection sociale des intermittents.

Ainsi, sans porter atteinte à la « *liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle* », la gestion assurantielle et opérationnelle par un « guichet unique » est techniquement fondamentale pour :

- ✓ d'une part, organiser une couverture optimale des artistes et techniciens intermittents du spectacle ;
- ✓ d'autre part, assurer un progrès social des secteurs à employeurs multiples, notamment dans le champ du Ministère de la culture.

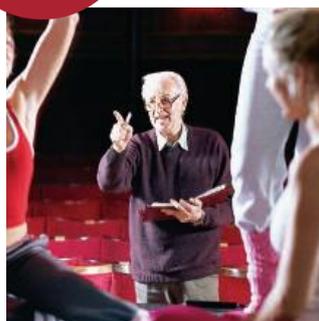
Ce guichet unique nécessite une expertise professionnelle pour protéger socialement les salariés et sécuriser juridiquement les entreprises quelle que soit leur taille.

▪ **Quelles solutions pour sécuriser les régimes prévoyance et frais de santé des intermittents ?**

Le sort des régimes des intermittents, qui assurent une mission d'intérêt général et une solidarité professionnelle, devrait être sécurisé auprès d'un opérateur unique et par la reconnaissance de l'organisme professionnel créé par les partenaires sociaux : Audiens prévoyance. Cette sécurisation explicite pourrait être portée dans le cadre :

- ✓ d'un décret qui exclurait ces régimes des dispositions de l'article 1 de la LSE du 14.06.2014, dont le décret d'application a été publié au J.O du 10.09.2014 ;
- ✓ d'une disposition dans la rédaction du décret à venir sur les conditions de « mise en concurrence » ;
- ✓ de la loi sur la création artistique ou de tout autre texte législatif.

Cette démarche pourrait s'inscrire dans un contexte plus global, en lien avec d'autres professions aux activités multimodales relevant de l'écosystème de la culture (pigistes, travailleurs à domicile...).



Mission de concertation Intermittents du spectacle

Dans le cadre du groupe de travail Accès aux droits, il a été demandé aux experts de fournir le descriptif des dispositifs existants en faveur des artistes et des techniciens du spectacle et évoqués lors de la réunion du 18 septembre.

Le volet professionnel et social du Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et des techniciens du spectacle



Le Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle

Mis en place en 2007 par l'Etat, ce dispositif est dédié aux artistes et techniciens du spectacle fragilisés, relevant des annexes 8 et 10 de l'assurance chômage ayant épuisé leurs droits à l'indemnisation de l'assurance chômage.

Il comporte **deux volets** :

- un volet indemnitaire géré par Pôle emploi,
- un volet professionnel et social géré par Audiens qui coordonne également les partenaires du dispositif : Pôle Emploi Spectacle, l'Afdas et le CMB.

Ce volet professionnel et social est un dispositif d'accompagnement à finalité professionnelle inédit qui a pour objet de **sécuriser le parcours professionnel et faciliter le retour à l'emploi des artistes et techniciens du spectacle** en vulnérabilité professionnelle. En confiant la gestion de ce volet à Audiens, l'Etat s'est appuyé sur son expérience pour garantir **une prise en charge professionnelle et sociale coordonnée, individualisée et spécialisée**.

Ce volet est financé par le Ministère de la Culture et de la Communication et, dans une moindre part, par Audiens, qui ajoute la solidarité professionnelle au dispositif.

Gouvernance

La présidence du Fonds est assurée par le Comité directeur, composé d'un représentant du Ministère de la Culture et de la communication, d'un représentant du Ministère de l'emploi ; il est présidé par un magistrat extérieur indépendant. L'Etat est ainsi garant de l'unité du Fonds et de son bon fonctionnement.

Le volet social et professionnel se distingue par sa gouvernance concertée qui permet, au travers du comité consultatif, d'associer les partenaires sociaux à l'évolution du dispositif.

Le comité des partenaires associés, intégrant Pôle Emploi Spectacle, l'Afdas et le CMB, participe à la coordination des actions décidées.

Un dispositif opérationnel d'écoute spécialisée et d'orientation, complété par des actions de soutien à caractère professionnel

L'entretien téléphonique réalisé par les conseillers du Fonds, porte d'entrée dans le dispositif, permet de :

- diagnostiquer la situation professionnelle, médicale et sociale de l'individu
- analyser les difficultés rencontrées, réglementaires ou personnelles
- établir un inventaire des droits
- détecter ses besoins et d'aborder les actions mobilisables pour revenir à l'emploi et prévenir les risques d'exclusion sociale (notamment en matière d'accès aux soins, au logement, des droits sociaux – protection sociale/emploi).

A l'issue de cet entretien, la personne est orientée vers tout acteur susceptible d'intervenir dans la résolution des problèmes identifiés (bilan de compétence Afdas, pôle-emploi, action sociale d'Audiens, CMB, organismes nationaux ou locaux d'action sociale, Cap-emploi...) et est dirigé vers les soutiens de conseils du Fonds lorsqu'il est porteur d'un projet professionnel défini.

Les soutiens professionnels du Fonds

Les **actions de conseils** sont réalisées par des consultants spécialisés dans la gestion de carrière. Leur connaissance pointue des caractéristiques du secteur est l'un des critères principaux de leur sélection.

Ces actions prennent la forme soit :

- d'un entretien de validation d'un projet professionnel pour le repositionnement de carrière vers un autre métier dans ou hors du secteur du spectacle,
- d'un entretien de mise en situation professionnelle pour créer les conditions de reprise d'emploi dans la continuité du métier du bénéficiaire,
- Un suivi de développement de projet peut être mis en place avec le consultant ultérieurement.

La validation du projet professionnel peut permettre l'attribution des **aides financières professionnelles** destinées à favoriser la mise en opérationnalité du projet et donc le retour à l'emploi. Ces prestations, soumises à conditions de ressources, se déclinent aujourd'hui en cinq catégories :

- aide à l'accèsion d'un emploi qui vise à financer la location de matériel à usage professionnel, ou la promotion d'un art (press-book vidéo, CD d'animation, site etc.)
- aide à la formation visant à accorder une aide alimentaire pendant la durée d'une formation financée aux individus ne bénéficiant plus d'allocation chômage
- aide au déménagement destinée à faciliter la mobilité professionnelle
- aide aux frais de déplacement, de location de véhicule, d'hébergement temporaire dans certaines conditions
- aide à la réparation de matériel spécifique aux métiers du spectacle
- aide à l'acquisition de logiciels professionnels
- aide aux frais de santé indispensables au retour à l'emploi (dentaire, optique, acoustique)

De façon spécifique, la reconversion des artistes chorégraphiques et des circassiens permet de mobiliser des droits pour une formation mise en œuvre par l'Afdas.

Une démarche proactive et de proximité :

- environ 60 000 artistes et techniciens contactés tous les ans depuis 2008
- une présence dans les plus grands festivals professionnels du secteur
- plus d'une vingtaine d'événements professionnels en partenariat avec l'Afdas, pôle emploi, les Correps, les centres ressources en Régions chaque année

Chiffres clés au 30/04/2014

- 14 191 artistes et techniciens ont passé un entretien professionnel
- 67 % des intéressés ont été orientés vers les entretiens conseils du Fonds de professionnalisation (validation de projet ou mise en situation) et 33 % vers d'autres organismes d'accompagnement car leur projet professionnel n'était pas assez construit.
- 5 712 entretiens conseils (mise en situation / validation du projet) et près de 1 877 entretiens de suivi de développement réalisés
- 5 586 demandes d'aides professionnelles
- 1 663 artistes et techniciens du spectacle ont été orientés vers l'action sociale du Groupe Audiens pour bénéficier d'une aide sociale complémentaire.
- 365 personnes ont été suivies dans le cadre du soutien psychologique pour l'aide au retour à l'emploi



Mission de concertation Intermittents du spectacle

Dans le cadre du groupe de travail Accès aux droits, il a été demandé aux experts de fournir le descriptif des dispositifs existants en faveur des artistes et des techniciens du spectacle et évoqués lors de la réunion du 18 septembre.

L'Accompagnement solidaire et social du Groupe Audiens

L'accompagnement solidaire et social du Groupe Audiens

Audiens accompagne les professionnels de la culture tout au long de leur vie, y compris dans les **situations de rupture** (difficultés financières, chômage, accident, maladie, handicap, décès...) qui nécessitent une **réponse adaptée prenant en compte la personne dans sa globalité**. Le groupe affirme ainsi **sa vocation sociale**, en cohérence avec les valeurs de solidarité, respect, qualité et progrès qui l'animent au quotidien.

Les dispositifs d'action sociale sont **financés par les fonds sociaux** des institutions du Groupe et s'inscrivent dans une logique de **gouvernance paritaire, à travers les commissions sociales**.

L'accompagnement solidaire et social, ce sont des services pour :

- **Répondre à des situations exceptionnelles** : prestations portant sur des dépenses de santé, le matériel adapté au handicap, le paiement du loyer...
- **Favoriser la sécurisation du parcours professionnels** : le fonds de professionnalisation pour les artistes et les techniciens les plus fragiles
- **Soutenir la famille** : allocations d'études ; soutien scolaire ; financement de vacances d'une personne handicapée, aide aux accompagnant de personne en perte d'autonomie...
- **Faciliter l'accès au logement** : prêts pour la construction ou l'achat d'un logement en résidence principale ou une habitation secondaire destinée à devenir principale à l'âge de la retraite ; aide au déménagement...
- **Préserver la santé** : bilans de prévention gratuits spécifiques aux artistes et techniciens du spectacle, financement de dépenses restant à charge, prêts à taux 0% pour financer une dépense importante (implants dentaires, hospitalisation)...
- **Accompagner les phases de rupture** : départ à la retraite, perte d'autonomie (solutions de maintien à domicile, recherche de structure d'accueil), deuil (groupes de paroles, colloque)...
 - Exemple : la résidence Cordia dédié à l'accueil des malades du Sida et autres maladies chroniques
- **Préserver le lien social et le bien-être** : groupes de paroles, solutions de loisirs (club de loisirs ABC), de vacances, stages « bien-vieillir »
- **Accompagner les professionnels** : via des permanences d'assistantes sociales au sein d'entreprises et d'institutions, valorisant l'écoute et la relation d'aide

L'année 2013 en quelques chiffres

- Plus de 25 000 appels téléphoniques entrants / contacts avec des participants
- Plus 3 000 participants rencontrés lors de réunions collectives
- 7 700 contacts de salariés avec les assistantes sociales
- 4 000 personnes accompagnées et ayant bénéficié d'aides financières individuelles
- 1 000 bilans de prévention



Mission de concertation Intermittents du spectacle

Dans le cadre du groupe de travail Accès aux droits, il a été demandé aux experts de fournir le descriptif des dispositifs existants en faveur des artistes et des techniciens du spectacle et évoqués lors de la réunion du 18 septembre.

Les règles de détermination du statut cadre ou non-cadre pour l'attribution de points de retraite complémentaire en cas d'indemnisation chômage

Règles de détermination du statut cadre ou non-cadre pour l'attribution des points de retraite en cas d'indemnisation chômage

Les périodes de chômage permettent l'acquisition de points de retraite complémentaire au titre des régimes Arrco et Agirc.

Pour cela deux conditions doivent être réunies :

- être indemnisé par Pôle emploi au titre du régime d'assurance chômage (Unédic) ou du régime de solidarité (Etat).
- relever d'une caisse de retraite complémentaire Agirc et/ou Arrco au moment de la date de rupture du contrat de travail.

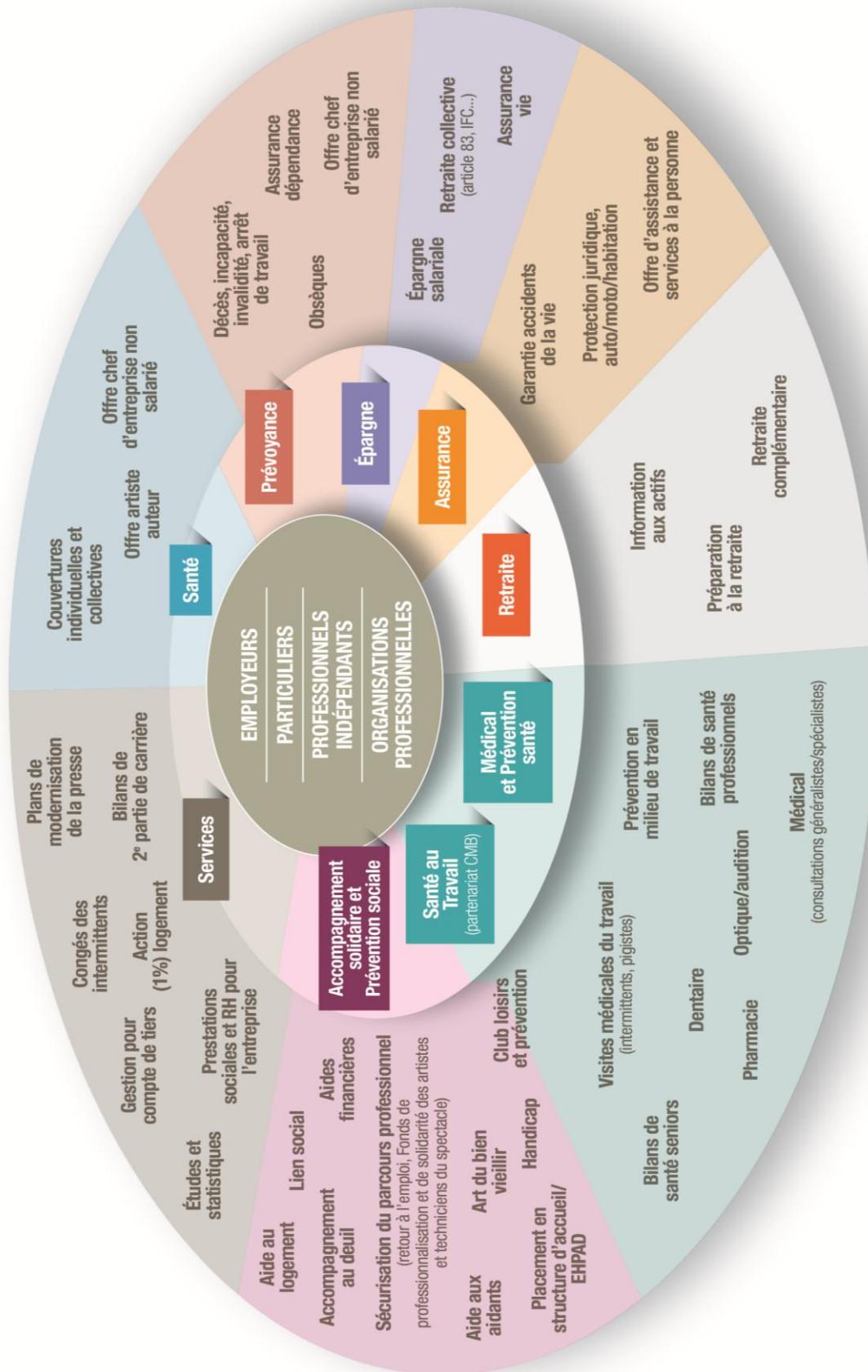
Le statut de cadre ou de non cadre déterminé pour calculer les points de retraite complémentaire d'une période de chômage est conditionné par la date de rupture du contrat de travail retenue par Pôle emploi pour le calcul des indemnités chômage.

Cette date correspondant à la fin d'une activité salariée chez un employeur, ce sont les conditions de cotisations auprès des régimes de retraite complémentaire de cette période de référence qui sont reprises pour le calcul des points chômage s'y rattachant.

Si l'activité à la date de rupture du contrat de travail a été cotisée en qualité de cadre, les droits de la période de chômage s'y rattachant seront calculés avec les paramètres de cotisation d'un cadre, donnant attribution de points en Arrco et en Agirc.

A l'inverse, si l'activité à la date de rupture du contrat de travail a été cotisée en qualité de non cadre, les droits de la période de chômage seront calculés avec un statut de non cadre, donnant attribution de points Arrco uniquement.

Les métiers d'Audiens



Synthèse des conditions d'ouverture de droit aux IJ maladie et maternité s'agissant notamment des assurés exerçant une profession à caractère saisonnier et discontinu

Tableau 1 : Récapitulatif des conditions d'ouverture de droit aux IJ

	Conditions de droit commun (article R. 313-3 du CSS)	Conditions dérogatoires pour les saisonniers et les personnes exerçant une activité à caractère discontinu (article R. 313-7 du CSS)
Arrêt de travail inférieur à 6 mois	Justifier au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt de travail d'un montant de cotisations égal à celles assises sur 1015 fois le SMIC au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt de travail	<p>Avoir cotisé à hauteur des cotisations assises sur 2 030 fois le SMIC au cours des 12 mois civils précédents l'arrêt de travail</p> <p>Ou bien avoir travaillé au moins 800 heures au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédents l'arrêt de travail</p>
	Ou bien avoir effectué au moins 200 heures de travail durant les trois mois civils précédents ou les 90 jours précédents	
Arrêt de travail se prolongeant au-delà de 6 mois	Justifier au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail d'un montant de cotisations égal à celles assises sur 2030 fois le SMIC	
	Ou bien avoir effectué au moins 800 heures de travail au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'arrêt de travail	
Congé de maternité	Et justifier d'au moins 12 mois d'immatriculation au jour de l'arrêt initial	
	Idem que pour l'arrêt de travail inférieur à 6 mois mais les conditions doivent être remplies au début de la grossesse ou du repos prénatal	
	Et justifier d'au moins 10 mois d'immatriculation à la date présumée de l'accouchement	

Tableau 2 : Récapitulatif des modalités de calcul des IJ maladie

Calcul IJ	Principe	IJ égale à une fraction du gain journalier de base (GJB)
	IJ normale	50% du GJB
	IJ majorée servie à/c du 31ème j d'incapacité de travail si l'assuré a au moins 3 enfants à charge	2/3 du GJB
Détermination du GJB	Principe	Déterminé d'après la ou les dernières payes antérieures à la date d'interruption de travail
	Salaire réglé mensuellement ou 2 fois par mois	1/91,25 du montant des trois ou six dernières payes
	Salaire réglé toutes les 2 semaines ou chaque semaine	1/84 du montant des six ou douze dernières paies
	Salaire non réglé une fois par mois mais au moins une fois par trimestre	1/91,25 du montant du salaire des trois mois antérieurs à l'arrêt
	Travail non continu ou caractère saisonnier	1/365 du montant du salaire des douze dernières payes
Salaire pris en compte	Principe	Salaire servant de base au calcul de la cotisation due pour le risque maladie, maternité, invalidité et décès dans la limite de 1,8 SMIC mensuel
Plafond de l'IJ	Principe	L'IJ normale et l'IJ majorée ne peuvent excéder des limites maximales fixées par rapport au gain journalier
	IJ normale	≤ au 730ème de 1,8 SMIC annuel
	IJ majorée	≤ au 547,5ème de 1,8 SMIC annuel

Tableau 3 : Récapitulatif des modalités de calcul des IJ maternité

Calcul IJ	Principe	IJ égale à 100% du gain journalier de base (GJB)
Détermination du GJB	Principe	Déterminé d'après la ou les dernières payes antérieures à la date d'interruption de travail
	Salaire réglé mensuellement ou 2 fois par mois	1/91,25 du montant des trois ou six dernières payes
	Salaire réglé toutes les 2 semaines ou chaque semaine	1/84 du montant des six ou douze dernières paies
	Salaire pas réglé une fois par mois mais au moins une fois par trimestre	1/91,25 du montant du salaire des trois mois antérieurs à l'arrêt
	Travail non continu ou caractère saisonnier	1/365 du montant du salaire des douze dernières payes
Salaire pris en compte	Principe	Salaire servant de base au calcul de la cotisation due pour le risque maladie, maternité, invalidité et décès dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale après application d'un abattement égal à 21%.
Plafond de l'IJ	Principe	Montant maximal égal à 1/91,25 de 3 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale après application d'un abattement égal à 21%.

Les apports de la circulaire n° DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013 relative au régime juridique applicable aux personnes exerçant une profession discontinue pour l'accès aux prestations en espèces servies au titre de la maladie et de la maternité

Suite à la saisine des syndicats d'intermittents du spectacle, du collectif des « maternittentes », mais également de nombreux parlementaires, à travers des questions écrites notamment sur les modalités diverses d'application de la réglementation par les caisses d'assurance maladie compte tenu de la spécificité de ces professions, il s'est avéré nécessaire de récapituler par circulaire le droit en la matière.

Ainsi, la circulaire n° DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013 a eu pour objet de rappeler le régime applicable aux personnes exerçant une profession discontinue pour l'accès aux prestations en espèces servies au titre de la maladie et de la maternité.

Au-delà de ce rappel de la réglementation, des adaptations et des précisions ont été apportées afin de répondre au mieux aux préoccupations de ces assurés.

1. Le principe de conversion des cachets en heures.

Les conditions d'ouverture de droits aux IJ sont aujourd'hui énoncées aux articles R.313-3 et suivants du CSS. Initialement, ces conditions étaient fixées par le décret n°68-400 du 30 avril 1968, complété par les arrêtés du 21 juin 1968 et du 30 décembre 1968. Ces textes précisait, pour les artistes du spectacle, le nombre de cachets nécessaires à l'ouverture des droits.

Le décret n°68-400 du 30 avril 1968 ayant été abrogé par le décret n°80-220 du 25 mars 1980, il n'existait plus de texte en vigueur fixant les règles de conversion des cachets.

La circulaire a donc permis de pérenniser ces règles.

Ainsi, les droits aux prestations maladie ou maternité sont ouverts dès lors que l'artiste a :

- soit au cours du trimestre civil précédant l'interruption de travail pour maladie ou la date de repos prénatal ou de début de grossesse en cas de maternité, cotisé sur douze cachets ;
- soit au cours des quatre trimestres civils précédant l'interruption de travail, cotisé sur quarante-huit cachets.

En cas de cumul sur la période de référence entre des rémunérations aux cachets et des rémunérations de droit commun, chaque cachet est pris en compte pour 16 heures de travail.

2. Le maintien de droits au titre des prestations en espèces

a) Principe

L'article L. 161-8 du CSS prévoit un maintien de droits d'un an aux prestations en espèces (indemnités journalières maladie et maternité) pour les personnes qui perdent leur emploi et ne peuvent pas (ou plus) être indemnisées par l'assurance chômage. Cela signifie concrètement que

durant cette période, en cas de maladie ou de maternité, elles restent rattachées à leur caisse d'assurance maladie et conservent leurs droits tels qu'elles en bénéficiaient au moment de la rupture de leur activité. Il s'agit d'une disposition protectrice pour les assurés.

Une disposition similaire existe dans le cas où l'assuré est au chômage. L'article L. 311-5 prévoit en effet dans les mêmes conditions un maintien de droits aux IJ pendant toute la durée de perception des allocations de chômage.

- b) L'articulation entre la date d'examen des conditions d'ouverture de droit aux IJ et le maintien de droits

Conformément aux articles R. 313-1 et R. 313-3 du CSS, les conditions d'ouverture de droits aux IJ maternité s'examinent, soit à la date de début de grossesse, soit au début du congé prénatal.

- La problématique de la durée d'indemnisation :

Certaines caisses ne versaient les IJ que pendant la durée du maintien de droit (un an par exemple) même si les conditions d'ouverture de droit aux IJ étaient remplies aux dates de référence susmentionnées.

La circulaire rappelle donc que lorsque les conditions d'ouverture de droit sont remplies, l'indemnisation au titre de la maladie ou de la maternité qui débute au cours de la période de maintien de droit peut se poursuivre au-delà, dans la limite des règles de durée de droit.

De la même manière, en cas de maternité, si la date de début de grossesse intervient au cours de la période de maintien de droit et que les conditions d'ouverture de droit sont par ailleurs remplies par l'assurée (article R. 313-1 et R. 313-3 du CSS), l'indemnisation du congé peut débiter au-delà de la période de maintien de droit.

- Calcul de l'IJ

En cas de maintien de droits, les IJ sont calculées sur la base des salaires perçus au cours des trois mois précédant la rupture du contrat de travail.

Certaines caisses retenaient pour le calcul des IJ les salaires précédant le début de grossesse.

La circulaire rappelle donc qu'en cas de maintien de droits, en maternité, si l'examen des conditions d'ouverture de droit peut être effectué à la date de début de grossesse (articles R. 313-1 et R. 313-3 du CSS), les salaires à prendre en considération pour le calcul des IJ sont ceux précédant la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

- c) Le maintien de droits en cas de reprise de travail

A partir de sa date d'embauche, la personne sort du dispositif de maintien de droits. Or, pour bénéficier d'IJ maladie ou maternité, un assuré doit avoir travaillé un minimum d'heures (200 sur 3 mois pour le cas général, 800 sur 12 mois pour les professions à caractère saisonnier ou discontinu) ou avoir cotisé un certain montant (sur une assiette équivalent à 1015 fois le SMIC sur 6 mois pour le cas général et 2030 fois le SMIC sur 12 mois pour les professions à caractère saisonnier ou discontinu).

Ainsi, les articles L. 161-8 et L. 311-5 prévoient une prolongation du maintien de droits de trois mois supplémentaires à compter de la reprise d'activité. Juridiquement, les IJ sont alors calculées, non plus à partir des salaires perçus au cours des trois mois précédant la rupture du contrat de travail, mais sur la base des trois derniers salaires issus de la nouvelle activité.

D'anciennes instructions précisait que tout assuré qui reprenait une activité, faisant suite à une période de chômage indemnisé ou non, ne pouvait avoir moins de droits que s'il était resté en maintien de droits.

La circulaire reprend ce principe favorable. Les caisses doivent donc comparer les droits issus des deux statuts (maintien de droits ou salarié) et retenir la solution la plus favorable à l'assuré en calculant l'IJ sur la base des salaires les plus avantageux : soit les salaires perçus avant la rupture du contrat de travail, soit les salaires issus de la nouvelle activité.

TABLEAU RECAPITULATIF DES DISPOSITIFS APPLICABLES AUX ARTISTES DU SPECTACLE

	Artistes concernés	Nature de l'avantage	Encadrement de l'avantage	Cumulable avec :
Abattement de taux	Tous les artistes du spectacle et les mannequins	Réduction de 30% du taux de la part patronale (20,9%) et salariale (13,46%) pour les cotisations d'assurance sociale (maladie et vieillesse), d'AT/MP, d'allocations familiales, le VT et le FNAL (sont exclus la CSG-CRDS)	Aucun	Abattement d'assiette (DFS) et plafond dérogatoire
Abattement d'assiette (Déduction Forfaitaire Spécifique - DFS)	Artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques	La rémunération réelle est diminuée de 25% pour déterminer l'assiette des cotisations	Diminution d'assiette limitée à 7 600 €par an	Abattement de taux et plafond dérogatoire
	Artistes musiciens, choristes, chef d'orchestre, régisseurs de théâtre	La rémunération réelle est diminuée de 20% pour déterminer l'assiette des cotisations	Diminution d'assiette limitée à 7 600 €par an	
Plafond dérogatoire	Tous les artistes du spectacle dont l'engagement est inférieur à 5 jours	Le plafond de la sécurité sociale pour la vieillesse de base et le FNAL est fixé à 12 fois le plafond journalier de la sécurité sociale (276€en 2014)	Aucun	Abattement de taux et d'assiette (DFS)
Assiette forfaitaire	Acteurs de complément	Base forfaitaire égale à 9 fois le SMIC horaire (86€ en 2014) par journée de tournage	Rémunération brute journalière inférieure à 6% du plafond mensuel de la sécurité sociale (188€ en 2014)	Abattement de taux
Cotisation forfaitaire	Artistes participant à des spectacles occasionnels	Montant de toutes les cotisations et contributions sociales fixé à 2,5 fois le plafond horaire de la sécurité sociale (57,5€en 2014) par spectacle 75% de ce montant est à la charge de l'employeur et 25% à la charge de l'artiste	L'employeur n'est pas un organisateur de spectacle Le cachet doit être inférieur à 25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (782€ en 2014) par spectacle	Non cumulable avec un autre dispositif

Annexes VIII et X - Périodes de maladie et maternité

Paris, le 5 novembre 2014

Dans le cadre de la mission de concertation sur l'intermittence, il est proposé un exposé des règles régissant la prise en compte des périodes de maladie ou de maternité et ce à trois égards :

- la détermination de l'affiliation ;
- la détermination de l'allocation journalière ;
- le paiement des allocations.

1. Les dispositions des annexes VIII et X du 14 mai 2014 relatives à l'affiliation

Les articles 3 des annexes VIII et X prévoient classiquement que les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues à raison de 5 heures de travail par journée de suspension (*1^{ère} situation*).

Cette règle a été complétée spécialement pour les annexes VIII et X suite au protocole du 18 avril 2006¹ dont les dispositions sont entrées en vigueur à compter du 1^{er} avril 2007.

Ces nouveaux cas d'assimilation ainsi que la possibilité d'allonger la période de référence dans laquelle est recherchée l'affiliation, sont visés aux paragraphes 3 et 4 de ces articles 3 (*2^{ème} à 5^{ème} situations*).

Ainsi, lorsque des périodes de maladie, de maternité ou d'accident du travail se situent dans la période de référence de 304 ou 319 jours, la circulaire Unédic² distingue cinq situations :

- **1^{ère} situation** - les périodes de maladie, de congé de maternité ou d'adoption, d'accident du travail et de trajet ayant donné lieu à une suspension du contrat de travail sont assimilées à du travail à raison de 5 heures par jour ;
- **2^{ème} situation** - les périodes de maladie prises en charge par l'assurance maladie au titre des prestations en espèces, situées en dehors du contrat de travail sont neutralisées et allongent d'autant la période de référence ;
- **3^{ème} situation** - la période de maternité indemnisée par la sécurité sociale, située en dehors du contrat de travail est assimilée à du travail effectif (*5h./j.*) ;
- **4^{ème} situation** - la période accordée à la mère ou au père adoptif, indemnisée par la sécurité sociale, située en dehors du contrat de travail est assimilée à du travail effectif (*5h./j.*) ;
- **5^{ème} situation** - la période d'indemnisation au titre d'un accident du travail ou de trajet qui se prolonge à l'issue du contrat de travail est assimilée à du travail effectif (*5h./j.*).

¹ Article 3 du protocole du 18.04.2006 relatif aux règles de prises en charge des professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et spectacle par le régime d'assurance chômage

² Circ. Unédic n°2012-14 du 25.05.2012, pp.23-26/77

Les règles décrites dans les situations 2 à 5 ont pour objet d'assouplir la recherche des conditions d'affiliation en vue d'une ouverture de droits aux annexes VIII et X. Elles résultent du protocole du 18 avril 2006 dont l'objectif général était de soutenir « *les objectifs de professionnalisation du secteur, sans compromettre les situations individuelles* »³.

Il est précisé à cet égard que l'équivalent de ces dispositions n'existe pas dans les autres règlements.

2. Les dispositions des annexes VIII et X du 14 mai 2014 relatives à l'allocation journalière

Les articles 23 des annexes VIII et X⁴ prévoient une formule spécifique pour déterminer le montant de l'allocation journalière qui n'utilise pas le salaire journalier de référence (SJR) présent dans l'ensemble des autres réglementations applicables (*ex. règlement général, annexe IV*).

Les heures prises en compte pour calculer cette partie de l'allocation sont :

- les heures travaillées retenues au titre de périodes d'emploi déclarées attestées relevant des annexes VIII et X obtenues après plafonnement en heures et cachets ;
- les heures obtenues au titre de suspension d'un contrat de travail relevant du champ des annexes VIII et X au titre de la maladie, du congé de maternité ou d'adoption, ou de l'accident du travail ;

puis de façon spécifique aux annexes VIII et X :

- les heures assimilées retenues au titre des périodes de perception des IJSS hors contrat de travail au titre de l'adoption ou de la maternité ou de l'accident du travail ;
- les heures assimilées pour la durée inexécutée du contrat de travail du fait de la fermeture définitive d'un établissement ou pour interruption définitive du tournage d'un film⁵.

A l'inverse, les heures issues des périodes de perception des IJSS au titre de la maladie hors du contrat de travail (*2^{ème} situation du point 1*) ne sont pas prises en compte dans la détermination de cette partie de l'allocation.

3. Les dispositions des annexes VIII et X du 14 mai 2014 relatives au paiement de l'allocation

L'allocation d'aide au retour à l'emploi versée dans le cadre des annexes VIII et X, cesse classiquement d'être due en cas de prise en charge par la sécurité sociale en cours d'indemnisation au titre des prestations en espèces⁶.

A contrario, le différé d'indemnisation des annexes VIII et X⁷ déterminé en fonction des rémunérations perçues par l'allocataire connaît une règle de computation spécifique.

En effet, le nombre de jours correspondant à ce différé se décompte en fonction des seuls jours de chômage attestés⁸.

³ Considérant du protocole du 18.04.2006 relatif aux règles de prises en charge des professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et spectacle par le régime d'assurance chômage

⁴ Article 5 du protocole du 18.04.2006 relatif aux règles de prises en charge des professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et spectacle par le régime d'assurance chômage

⁵ Circ. Unédic n°2012-14 du 25.05.2012, pp.44/77

⁶ Règlement général du 18.04.2006, art. 33§1^{er} c)

⁷ Annexes VIII et X, art. 29§1^{er}

⁸ Article 8 du protocole du 18.04.2006 relatif aux règles de prises en charge des professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et spectacle par le régime d'assurance chômage

Ainsi, lorsque l'allocataire est en arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail, ces périodes ne permettent pas de décompter le différé d'indemnisation et décalent d'autant le point de départ de l'indemnisation⁹.

* * *

⁹ Circ. Unédic n°2012-14 du 25.05.2012, pp.51/77