



Préfiguration du fonds pour l'emploi dans le spectacle

AVRIL 2016

Jean-Michel **CHARPIN** • Philippe **CHANTEPIE** •
Hervé **GOSELIN**

IGAC

Inspection générale
des affaires culturelles

IGF

INSPECTION GÉNÉRALE DES FINANCES



INSPECTION GÉNÉRALE DES AFFAIRES SOCIALES



Inspection générale
des finances

N° 2016-M-006

Inspection générale
des affaires sociales

N° 2015-156R

Inspection générale
des affaires culturelles

N° 2016-36

RAPPORT

PREFIGURATION DU FONDS POUR L'EMPLOI DANS LE SPECTACLE

Établi par

PHILIPPE CHANTEPIE
INSPECTEUR GÉNÉRAL
DES AFFAIRES CULTURELLES

JEAN-MICHEL CHARPIN
INSPECTEUR GÉNÉRAL
DES FINANCES

HERVÉ GOSSELIN
MEMBRE DE L'INSPECTION
GÉNÉRALE DES AFFAIRES
SOCIALES

- AVRIL 2016 -

SYNTHESE

La mission de préfiguration du Fonds pour l'emploi dans le spectacle s'inscrit dans la suite du rapport d'Hortense Archambault, Jean-Denis Combrexelle et Jean-Patrick Gilles « *Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle* », des travaux et propositions de la sous-commission d'observation de l'emploi du Conseil national des professions du spectacle, ainsi que de la Conférence pour l'emploi (15-16 octobre 2015).

Après consultation des professionnels du spectacle et des administrations compétentes, la mission s'est concentrée sur la recherche de dispositifs structurels en faveur de la stabilisation et de la pérennisation de l'emploi. Ce choix résulte notamment des statuts et tailles des entreprises, des caractéristiques de l'emploi et de la nature des activités du secteur. La mission n'a pas retenu en revanche de mesures destinées à l'allongement de la durée des contrats qui, pour la plupart, auraient été des mesures de soutien à l'activité et non des mesures d'aides à l'emploi direct.

La mission propose d'aménager certains dispositifs existants d'aide à l'emploi direct. À ce titre, elle préconise d'adapter le dispositif d'aide à l'embauche d'un premier salarié, en écartant, pour le champ du spectacle, la condition d'absence d'embauche dans les douze mois précédents, si celle-ci a été effectuée sous forme de CDD d'usage. Elle propose aussi d'amplifier le dispositif dit « Cafés-Cultures » qui permet la prise en charge financière d'une partie des coûts salariaux associés aux emplois des artistes et techniciens.

Surtout, la mission recommande la création d'une prime à l'embauche de salariés qualifiés en CDI dans le secteur du spectacle : d'un montant significatif (12 000 € la première année) et dégressif sur quatre ans, elle doit permettre la création d'emplois en CDI par tous les types de structures du secteur ainsi que la transformation de CDD d'usage en CDI. Par ailleurs, la mission préconise la création d'un bonus au bénéfice des groupements d'employeurs pour l'embauche d'un salarié en CDI à temps plein. Enfin, le Fonds devrait accompagner le retour en emploi des intermittentes du spectacle à l'issue d'un congé maternité en abondant le Fonds de professionnalisation et de solidarité.

La création du Fonds peut s'effectuer dans le cadre existant. D'une part, les aides à l'embauche proposées devraient être gérées par l'Agence de services et de paiement (ASP). D'autre part, les crédits du Fonds s'inscriraient naturellement dans le cadre budgétaire de la Mission Culture, même si la création d'une action spécifique (au sens de la LOLF) serait opportune.

Le Fonds peut ainsi être placé auprès du Conseil national des professions du spectacle sous condition de modification du décret qui l'a institué. Au sein d'une Commission emploi remodelée dans ce but, la gouvernance du Fonds serait assurée par l'ensemble des administrations et professionnels concernés. Le suivi, l'orientation et l'évaluation tripartite du Fonds relèveraient de cette instance.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
1. LA SITUATION DE L'EMPLOI DANS LE SPECTACLE CONDUIT LA MISSION A CONCENTRER SES PROPOSITIONS SUR L'OBJECTIF DE PERENNISATION DE L'EMPLOI.....	4
1.1. Un besoin de structuration de l'emploi dans ce secteur.....	4
1.1.1. <i>L'activité a été soutenue sur la longue période, même si des sources de fragilités potentielles sont apparues récemment.....</i>	<i>4</i>
1.1.2. <i>La croissance de l'activité s'est traduite par un développement important du nombre d'entreprises.....</i>	<i>4</i>
1.1.3. <i>... du nombre de salariés.....</i>	<i>6</i>
1.1.4. <i>...mais aussi des intermittents du spectacle.....</i>	<i>7</i>
1.2. L'allongement de la durée des contrats ne constitue pas un objectif pertinent.....	9
2. LA MISSION PROPOSE D'AMENAGER CERTAINS DISPOSITIFS EXISTANTS D'AIDE A L'EMPLOI DIRECT AFIN QU'ILS BENEFICIENT MIEUX AU SECTEUR DU SPECTACLE.....	9
2.1. Adapter l'aide à l'embauche d'un premier salarié.....	10
2.2. Amplifier le dispositif « Cafés-Cultures ».....	11
3. LA MISSION PROPOSE QUE LE FONDS FINANCE DE NOUVEAUX DISPOSITIFS SECTORIELS D'AIDE A L'EMPLOI DIRECT.....	11
3.1. Créer une prime à l'embauche de salariés qualifiés en CDI dans le secteur du spectacle.....	12
3.2. Inciter à l'embauche d'un salarié en CDI à temps plein par un groupement d'employeurs.....	13
3.3. Accompagner le retour en emploi des intermittentes du spectacle à l'issue d'un congé maternité.....	14
4. LA MISSION PRECONISE UN CADRE SIMPLE POUR LE FONCTIONNEMENT, LA GOUVERNANCE ET L'EVALUATION DU FONDS.....	15
4.1. La création d'un fonds « autonome » ne se justifie pas.....	15
4.2. Le Fonds pour l'emploi dans le spectacle peut se greffer sur des structures existantes.....	16
4.2.1. <i>L'hypothèse d'un élargissement des missions du fonds de professionnalisation et de solidarité ne peut être retenue.....</i>	<i>16</i>
4.2.2. <i>Le Fonds pour l'emploi devrait être rattaché à un CNPS remodelé.....</i>	<i>16</i>
4.2.3. <i>Les crédits du Fonds devraient être affectés au ministère de la culture et de la communication.....</i>	<i>17</i>
4.3. La gouvernance du Fonds et son évaluation relèveraient de la commission emploi du CNPS.....	18
CONCLUSION.....	19

INTRODUCTION

Par lettre du 7 janvier 2016, le ministre des finances et des comptes publics, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, et la ministre de la culture et de la communication ont confié à l'inspection générale des finances, l'inspection générale des affaires sociales et l'inspection générale des affaires culturelles une mission de préfiguration du fonds pour l'emploi dans le spectacle.

Cette mission s'inscrit dans une succession cohérente d'initiatives prises à la suite du rapport remis par Hortense Archambault, Denis Combrexelle et Jean-Patrick Gilles¹ en janvier 2015 et intitulé « Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle ».

Ce rapport préconisait la mise en place d'un « fonds de soutien à l'emploi ». Deux axes prioritaires étaient proposés pour ce fonds : le développement de l'emploi permanent, principalement pour les emplois administratifs et techniques, et le développement de l'emploi artistique. Il suggérait de financer le fonds avec les crédits actuellement affectés à la compensation du différé d'indemnisation², dès lors que la nouvelle convention d'assurance chômage mettrait un terme à la prise en charge par l'État de la compensation.

La négociation de cette nouvelle convention d'assurance chômage, qui est actuellement en cours, devra respecter le cadre fixé par la loi du 17 août 2015. Ainsi, selon le nouvel article L 5424-22 du code du travail, il est prévu que les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel élaborent un document de cadrage qui est transmis aux organisations représentatives dans le champ des annexes VIII et X afin qu'elles négocient un accord spécifique à ces annexes. Les règles contenues dans l'accord, s'il est intervenu dans les délais fixés et qu'il respecte le cadrage initial, sont intégrées à la nouvelle convention Unedic. En l'absence d'accord, ce sont les organisations nationales et interprofessionnelles qui fixent les règles d'indemnisation du chômage applicables aux artistes et aux techniciens intermittents du spectacle.

Conformément aux préconisations du rapport ACG, la loi du 17 août 2015 a aussi prévu que les organisations professionnelles et syndicales représentatives du champ des annexes VIII et X devaient renégocier, d'une part, la liste des emplois des professions concernées qui peuvent être pourvues par la conclusion de CDD d'usage³, d'autre part, les conditions de recours au CDD d'usage⁴. Ces négociations sont en cours, un bilan d'étape a été effectué le 2 février 2016 associant l'État et les partenaires sociaux.

Afin d'engager une « nouvelle méthode de dialogue social », le rapport ACG avait proposé comme première étape une « conférence des métiers du spectacle donnant une vision à moyen terme de l'emploi dans le secteur ».

¹ Appelé « rapport ACG » par la suite.

² Le différé d'indemnisation constitue une économie incluse dans la convention de l'assurance chômage de mai 2014. Il commence à s'appliquer lorsque l'allocataire dépasse la rémunération horaire moyenne de 1,68 SMIC. Le différé s'impute uniquement sur les jours indemnisés, il est décalé lorsque l'allocataire travaille pendant la période de différé, voir « Impact de la nouvelle convention d'assurance chômage » UNEDIC, mai 2014, fiche n° 9. L'État a pris à sa charge ce différé d'indemnisation s'agissant des intermittents du spectacle. Il est donc sans effet pour les allocataires. Voir le décret n° 2014-1172 du 13 octobre 2014 relatif à la prise en charge financière du différé d'indemnisation applicable aux bénéficiaires des annexes VIII et X à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

³ À défaut d'accord, les ministres de l'emploi et de la culture peuvent fixer ces listes par arrêté.

⁴ Article 34 II de la loi du 17 août 2015.

Rapport

Cette conférence a été organisée les 15 et 16 octobre 2015 à la Cité des sciences et de l'industrie. Elle a été ouverte par un discours du Premier ministre, et a donné lieu à des débats bien documentés, très nourris et qui ont débouché sur un plan d'action rédigé par le président de la sous-commission d'observation de l'emploi du Conseil national des professions du spectacle.

Dans son allocution d'ouverture, le Premier ministre a annoncé que « les sommes aujourd'hui consacrées à la prise en charge du différé d'indemnisation – qui n'auront plus lieu d'être avec la prochaine convention d'assurance chômage – seront ainsi désormais dédiées à ce fonds ». Il a précisé qu'il s'agirait d'« encourager l'emploi permanent grâce à des aides à l'emploi direct et à des dispositifs qui allongent la durée moyenne de travail ».

La ministre de la culture et de la communication a précisé, dans son discours de clôture, qu'elle allait lancer, conjointement avec la ministre du travail, une mission de préfiguration du fonds.

Le plan d'action a été diffusé le 23 décembre 2015. Il présente 14 actions prioritaires et 37 propositions complémentaires, parmi un ensemble de près de 300 propositions issues de la Conférence pour l'emploi. Les termes « actions » et « propositions » ne doivent pas masquer que la définition de chacune d'elles reste générale et nécessite instruction complémentaire avant de pouvoir déboucher sur sa mise en œuvre. Mais l'ensemble constitue un gisement extrêmement intéressant de propositions, d'autant plus riche qu'il résulte de travaux collectifs associant les acteurs du secteur. Il était cependant clairement nécessaire qu'une mission administrative documente et évalue les propositions avancées et prépare la mise en place concrète du fonds.

La lettre de mission du 7 janvier 2016 a en fait, comme il a été dit au premier paragraphe de cette introduction, été signée aussi par le ministre des finances et des comptes publics. Cet ajout est cohérent avec la participation à la mission d'un inspecteur général des finances. Il renforce le caractère interministériel de la mission et traduit la réalité de l'engagement de l'ensemble du gouvernement en faveur de la création du fonds.

Les demandes des ministres à la mission, telles qu'elles sont spécifiées par la lettre de mission, sont précises.

Il s'agit d'abord de « définir et fixer un cadre juridique pour le fonds, déterminant ses modalités de fonctionnement et sa gouvernance ».

Il s'agit ensuite de « déterminer ses modalités d'intervention et le type de mesures ou de dispositifs que le fonds pourra financer, en cohérence avec les dispositifs existants ».

Enfin, la lettre de mission rappelle que le gouvernement s'est engagé à établir une évaluation tripartite de l'utilisation du fonds.

L'approche choisie par la mission pour répondre à ces demandes peut être caractérisée ainsi :

1°) La mission a choisi d'emblée de situer ses travaux dans la séquence des étapes antérieures. Elle s'est donc appuyée sur les conclusions des travaux précédents, notamment celles du rapport ACG, et pas uniquement sur les préconisations concernant directement le fonds de soutien à l'emploi. Corrélativement, elle a décidé de restreindre son champ aux questions posées dans la lettre de mission, ce qui était d'ailleurs justifié aussi par la brièveté du délai octroyé à la mission.

2°) La mission a décidé de ne pas consacrer de temps au montant financier géré par le fonds. Elle en a informé l'ensemble des interlocuteurs qu'elle a rencontrés, et qui auraient souvent voulu connaître précisément l'enveloppe envisagée.

Rapport

D'une part, l'affirmation de la lettre de mission suivant laquelle le fonds « prendra le relais de la prise en charge par l'État du différé d'indemnisation », sans être totalement précise, donne une indication sur le montant envisagé. D'autre part, la décision sur le montant sera évidemment prise par les hautes autorités de l'État en fonction des conclusions des négociations sur l'assurance chômage, et il aurait été vain que la mission cherche à les anticiper, ou bâtit des scénarios en la matière.

3°) La mission a consacré l'essentiel de ses travaux à écouter les analyses et propositions des acteurs du secteur. Elle a ainsi pris contact avec tous les acteurs qui l'ont souhaité ou qui lui ont été signalés. Elle les a reçus ou leur a rendu visite. Ont été concernés bien sûr les organisations professionnelles et syndicales, les groupes de nature diverse de producteurs ou d'employés, artistes ou techniciens, les administrations actives dans ce champ, notamment dans les ministères chargés de la culture, du travail et du budget, et les experts du secteur⁵. De plus, la mission a été invitée par le bureau du Conseil national des professions du spectacle (CNPS) à présenter et discuter sa feuille de route le 2 février 2016.

En revanche, elle n'a pas jugé indispensable de dialoguer avec les collectivités territoriales, dont beaucoup sont pourtant actives dans ce champ. En effet, le très grand nombre et la diversité des aides proposées par les collectivités dans le domaine du spectacle rendent illusoire la perspective d'une articulation *a priori* des aides prévues pour le Fonds avec celles des collectivités. Au surplus, la majeure partie de ces aides est constituée de subventions à l'activité des structures, ce qui ne coïncide pas, pour l'essentiel, avec le champ d'activité du Fonds.

4°) La mission a concentré ses investigations sur les moyens susceptibles d'encourager l'emploi permanent. Il s'agit, non pas d'empêcher l'intermittence dans les activités où elle correspond à une organisation efficace, mais d'offrir d'autres opportunités, plus stables, plus pérennes, à ceux qui s'inscrivent dans le cadre des annexes VIII et X à défaut d'autres dispositifs aussi avantageux, tant pour les employeurs que pour les salariés.

5°) La mission a attaché une grande importance à examiner en détail les propriétés des différentes propositions envisagées de façon à limiter les effets pervers ou d'aubaine. Elle a aussi évité que tel ou tel dispositif ne favorise ou défavorise un genre ou une forme artistique. Ainsi, par exemple, des exonérations de charges fonction du nombre de représentations auraient-elles des effets distributifs favorables aux grandes structures, mais qui seraient inévitablement et massivement défavorables pour la plupart des petites structures. Ainsi aussi des aides aux lieux de représentation créeraient-elles des effets d'aubaine considérables, dans la mesure où beaucoup de ces lieux fonctionnent aujourd'hui sur une logique commerciale sans secours de subventions supplémentaires.

Enfin, la mission a souhaité que les dispositifs de soutien soient autant que possible fondés sur des critères objectifs et transparents, à la fois pour alléger les coûts de gestion et pour limiter les choix discrétionnaires, tant des fonctionnaires que d'éventuels comités consultatifs, qui pourraient créer des interrogations sur la neutralité ou l'équité des décisions de soutien financier.

Le plan du rapport conduira à exposer dans une première partie les raisons pour lesquelles la mission a choisi de concentrer fortement ses préconisations sur l'objectif de pérennisation de l'emploi. Dans une deuxième partie, seront présentées les propositions d'aménagement des dispositifs existants. La troisième partie sera consacrée aux dispositifs nouveaux que la mission propose de mettre en place. Enfin, la quatrième partie traitera des préconisations relatives au fonctionnement du fonds, à sa gouvernance, ainsi qu'à l'évaluation tripartite des mesures financées par le fonds.

⁵ Voir l'annexe II.

1. La situation de l'emploi dans le spectacle conduit la mission à concentrer ses propositions sur l'objectif de pérennisation de l'emploi

Tant les études récentes conduites dans le secteur du spectacle que les contacts pris par la mission avec ses acteurs établissent la nécessité de consolider les structures pour pérenniser l'emploi.

1.1. Un besoin de structuration de l'emploi dans ce secteur

1.1.1. L'activité a été soutenue sur la longue période, même si des sources de fragilités potentielles sont apparues récemment

Selon le document « Les éléments de diagnostic sur la situation des entreprises et de l'emploi » préparé sous l'égide de la sous-commission d'observation de l'emploi du CNPS et diffusé lors de la Conférence emploi, la production des entreprises du spectacle croît plus vite que l'ensemble de l'économie. Depuis plus de vingt ans, la production des secteurs du spectacle a progressé à un rythme supérieur à celui de l'économie pour atteindre 40,5 milliards d'euros en 2013. Près de 70 % de cette production est réalisée par l'audiovisuel et 30 % par le spectacle vivant. Toutefois, dans le cadre d'une progression du chiffre d'affaires de 12 % de 2000 à 2013, croissance nettement supérieure à celle de l'économie (+8 %), c'est le secteur du spectacle vivant qui a le plus progressé sur cette période avec un taux de croissance de son CA de + 25 % contre 7 % pour l'audiovisuel.

Cette croissance semble avoir été portée par un réel dynamisme des pratiques culturelles et par un important financement public de l'État et des collectivités territoriales. Mais, d'une part, les régions et les communes risquent d'être tentées de restreindre leurs interventions en faveur du spectacle, compte tenu des contraintes budgétaires qui pèsent sur elles ; d'autre part, et sans préjuger de possibles évolutions plus structurelles des pratiques culturelles, les attentats de 2015 pèsent sur les comportements et se traduisent par une moindre fréquentation conjoncturelle dans le secteur du spectacle vivant.

La mission ne considère pas, dans ces conditions, que la priorité soit à la création d'aides à l'activité dans le secteur du spectacle, qu'il s'agisse de l'activité sur le territoire ou de l'exportation de spectacles. Des dispositifs de soutien à l'exportation existent déjà⁶. Le combat contre la délocalisation de certaines activités relève plutôt de dispositifs de crédit d'impôt, comme dans le cinéma, ou d'ajustements maîtrisés des coûts de production par les partenaires du secteur, comme dans le domaine des films publicitaires, par exemple.

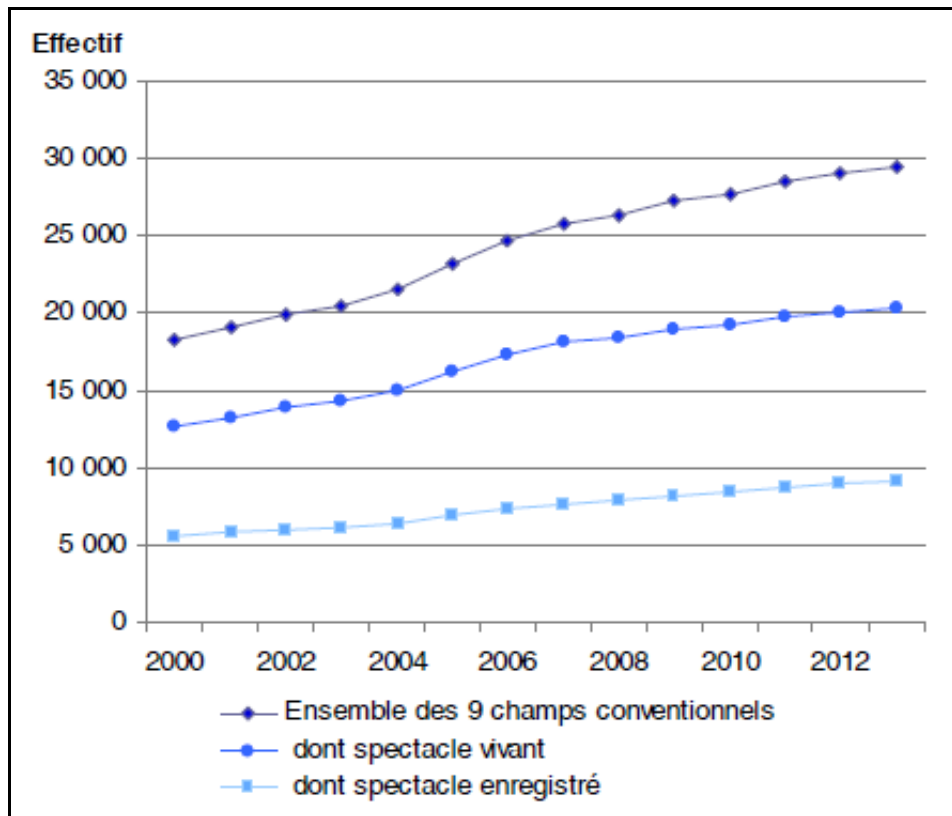
1.1.2. La croissance de l'activité s'est traduite par un développement important du nombre d'entreprises...

Le nombre d'entreprises du spectacle a augmenté de 60 % depuis 2000, ce qui représente en 2013 près de 30 000 entreprises. 70 % de ces entreprises relèvent du secteur du spectacle vivant.

⁶ Interventions de l'ONDA pour le spectacle vivant ou d'Unifrance pour le cinéma, par exemple.

Rapport

Graphique 1 : Évolution du nombre d'entreprises du spectacle (2000-2013)



Source : Audiens

Les entreprises du secteur présentent trois caractéristiques.

- ◆ D'abord, on constate une très forte atomisation du secteur. Dans le spectacle vivant, les entreprises des champs conventionnels ont pour 65 % d'entre elles une masse salariale inférieure à 30 000 euros par an. 8 % des entreprises du spectacle vivant concentrent 71 % de la masse salariale. Surtout, 54 % des entreprises n'ont pas de salarié permanent. Dans la production audiovisuelle, on relève l'existence d'un nombre très élevé de très petites structures, certaines n'employant aucun permanent, proportion qui s'est accrue entre 2000 et 2013⁷, côtoyant quelques grandes entreprises⁸. Cette répartition des entreprises se retrouve également dans la branche de l'édition phonographique, 6 % des entreprises concentrant 67 % des salariés tandis qu'en 2007, 437 entreprises n'avaient aucun salarié et 206 au moins un.⁹
- ◆ Ensuite, si l'on examine leur statut juridique, il convient de noter que dans le spectacle vivant, la plupart d'entre elles sont des associations (80 %). Dans le spectacle enregistré, il s'agit à 85 % de sociétés.¹⁰

⁷ La part des entreprises employant de zéro à deux permanents passe ainsi de 69 % à 73 %.

⁸ Conseil supérieur de l'audiovisuel. Étude sur le tissu économique de la production audiovisuelle, janvier 2016.

⁹ Contrat d'étude prospective pour la branche professionnelle de l'édition phonographique, rapport final, 19 mars 2010.

¹⁰ Selon AUDIENS, 91 % des structures du spectacle vivant subventionné et 81 % des structures du spectacle vivant privé sont des associations. Elles sont également nombreuses dans la radiodiffusion (43 %). Les associations versent 48,5 % de la masse salariale du spectacle vivant contre 43,2 % pour les employeurs relevant du secteur commercial et 7,4 % pour les employeurs du secteur public.

Rapport

- ◆ Enfin, on observe une certaine tendance à la pérennisation d'une partie des entreprises ou associations du secteur. Si plus d'un tiers d'entre elles avait moins de trois ans d'ancienneté en 2007, elles ne sont plus que 20 % en 2013. L'augmentation de l'âge moyen des entreprises est plus particulièrement sensible dans la branche du spectacle vivant. Dans la production audiovisuelle, selon le CSA, l'ancienneté des entreprises est en forte augmentation, notamment dans les entreprises qui bénéficient du régime de soutien dispensé par le CNC, mais le secteur assure son renouvellement grâce à un nombre de jeunes entreprises, de moins de trois ans, toujours en croissance.

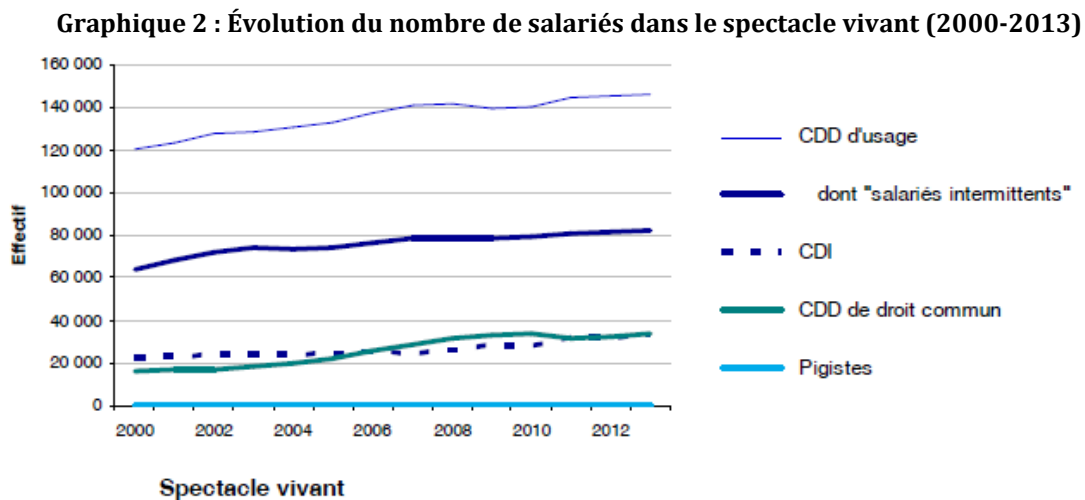
La mission tire de ces éléments trois conclusions.

- ◆ Il est nécessaire d'amplifier le mouvement en cours de pérennisation des structures¹¹, ce qui serait facilité par le développement d'emplois en CDI, notamment dans celles qui fonctionnent actuellement sans aucun emploi permanent.
- ◆ En second lieu, la diversité des statuts juridiques, et notamment la forte présence des associations, doit conduire à prévoir des aides à l'emploi qui leur sont accessibles.
- ◆ Enfin, la présence massive de petites structures suggère de prévoir des mécanismes d'incitation à la mutualisation des emplois dans des formes appropriées afin de permettre leur accès à des emplois stables malgré leur faible dimension et leur fragilité.

1.1.3. ... du nombre de salariés

Le spectacle vivant compte ainsi en 2013 197 870 salariés, soit une hausse de 29 % depuis 2000. Le spectacle enregistré regroupe pour sa part 190 965 salariés, soit une progression de 27 % depuis 2000.

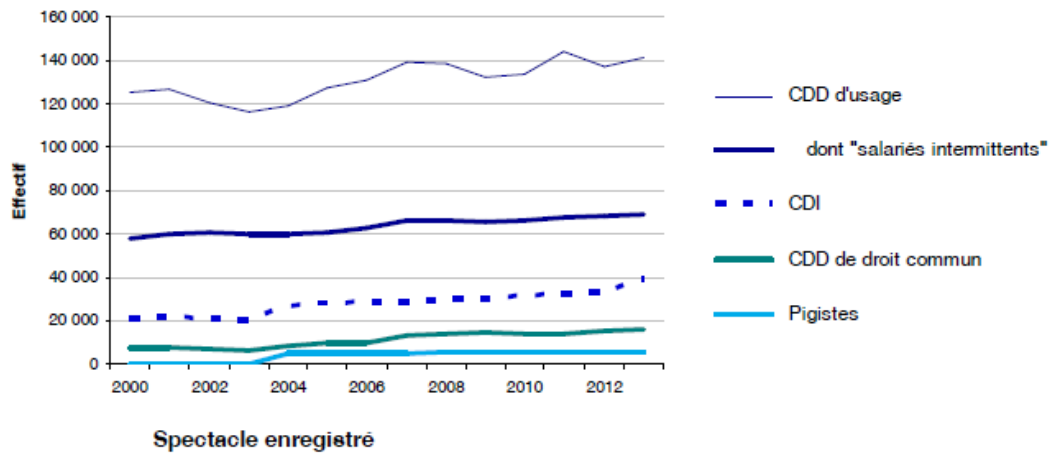
La répartition selon le type de contrat s'établit ainsi :



Source : Audiens

¹¹ Cette orientation est également défendue par le « contrat d'études prospectives du spectacle vivant », tel qu'actualisé en septembre 2015. Observatoire des métiers du spectacle vivant et CEREQ, Alexandra d'Agostino et Michel Théry.

Graphique 3 : Évolution du nombre de salariés dans le spectacle enregistré (2000-2013)



Source : Audiens

Dans les deux secteurs, les CDD d'usage représentent les trois quarts des salariés, la part de ces contrats ayant globalement diminué dans les effectifs (-5 % pour le spectacle vivant et -10 % pour le spectacle enregistré), notamment au profit du CDI. Pour le quart des effectifs restant, le spectacle vivant utilise une proportion égale de CDI et de CDD tandis que le spectacle enregistré emploie plus de CDI (21 %) que de CDD de droit commun (8 %).¹²

1.1.4. ...mais aussi des intermittents du spectacle

Les salariés employés en CDD d'usage dans le secteur du spectacle, selon les critères définis par les neuf branches professionnelles du spectacle¹³ repris par l'UNEDIC, bénéficient du régime d'indemnisation des intermittents, tel que prévu par les annexes VIII et X de la convention d'assurance chômage. En 2014, selon Pôle emploi, le nombre de salariés intermittents du spectacle¹⁴ s'élève à 256 000. 61 % d'entre eux exercent un emploi artistique (pour près de la moitié, il s'agit d'artistes de la musique et du chant) et 39 % un emploi technique (pour plus du tiers, il s'agit des métiers du son, de l'éclairage, de la vidéo et de l'image). La répartition des effectifs des intermittents selon les neuf champs professionnels pour les années 2000, 2004, 2008 et 2012 fait apparaître un nombre d'intermittents à peu près équivalent entre spectacle vivant d'un côté et production audiovisuelle et cinéma/prestations techniques de l'autre. Mais la progression du nombre d'intermittents est sensiblement plus forte et plus régulière dans le spectacle vivant.

Cependant, beaucoup de ces salariés ne bénéficient pas d'une indemnisation de l'assurance chômage, car ils n'atteignent pas les seuils de 507 heures sur une période de 304 jours pour les techniciens et 319 jours pour les artistes.

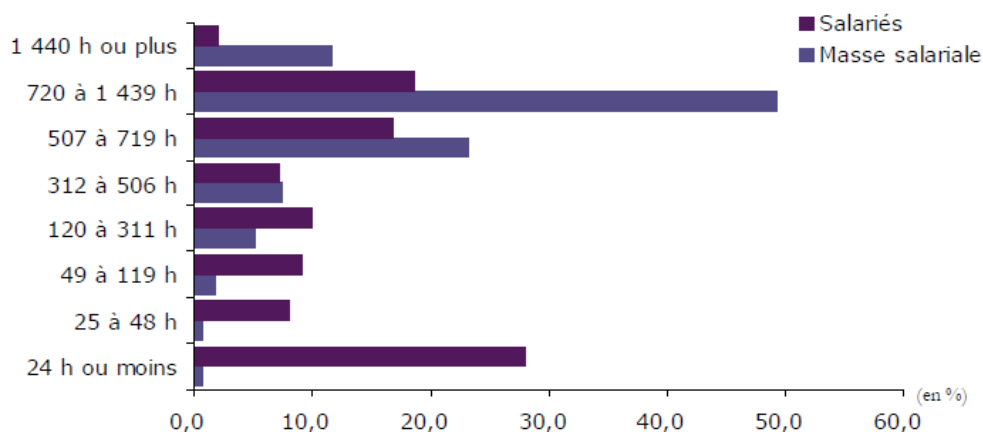
¹² Selon le CSA, dans la production audiovisuelle, ce sont les entreprises qui bénéficient du soutien à la production qui occupent le plus de salariés mais qui ont en même temps le plus recours au CDD d'usage.

¹³ Listes des emplois éligibles et conditions de recours... en cours de renégociation accompagnées parfois de système de contrôle élaboré par les branches (certification sociale, label...).

¹⁴ Il s'agit de tous les salariés ayant travaillé au moins une heure au cours de l'année pour un ou plusieurs employeurs relevant du champ d'application des annexes VIII et X de l'assurance chômage. Pôle emploi : « L'emploi intermittent dans le spectacle au cours de l'année 2014 », septembre 2015.

Rapport

Graphique 4 : Répartition des salariés intermittents et de la masse salariale selon les heures travaillées en 2014



Sources : Pôle emploi - AEM, DUS - Champ France entière + Monaco - Données brutes

Source : cf. graphique

On peut en revanche identifier des « intermittents professionnels réguliers ». Ne sont ici retenus que les intermittents qui ont au moins une activité déclarée en tant qu'intermittent du spectacle en 2012 sur la base de deux critères : le bénéfice des allocations d'assurance chômage des annexes VIII et X sur au moins une année entre 2002 et 2012, ce qui représente 126 600 personnes, ou ceux qui ont un salaire d'activité annuel brut abattu non plafonné relatif aux contrats en CDD d'usage 2012 supérieur à 4 000 euros, soit 13 800 personnes.

Cette population de 140 400 intermittents, légèrement plus âgée que celle de l'ensemble des intermittents du spectacle (39 ans contre 36 ans en moyenne), se caractérise notamment par le fait que près de 70 % de ces intermittents professionnels réguliers de 2012 ont exercé une activité dans au moins deux branches du spectacle au cours de leur carrière. Il y a, pour cette population, une forte porosité entre les branches.

Une autre caractéristique tient à l'existence au sein de cette population d'un groupe d'environ 15 %, soit autour de 20 000 intermittents qui ont été déclarés par un même employeur chaque année entre 2010 et 2012, le salaire associé à cette activité représentant plus de 75 % du salaire global de l'intermittent tous les ans. Globalement, 7 909 d'entre eux sont artistes (40 %) et 12 088 sont techniciens (60 %).

7 114 intermittents (2 027 artistes et 5 087 techniciens) ont 100 % de leur salaire relatif au même employeur tous les ans et 12 883 (5 882 artistes et 7 001 techniciens) ont plus de 75 % de leur salaire relatif au même employeur tous les ans, mais pas 100 % chaque année.

Enfin, on identifie aisément quelques employeurs qui ont recours à de nombreux intermittents réguliers. Ainsi cinq employeurs dans la radiodiffusion, le spectacle vivant subventionné et la télédiffusion emploient plus de 100 intermittents entre 2010 et 2012 (pour un total à eux cinq de 2 000 intermittents) avec un salaire représentant plus de 75 % du salaire global de l'intermittent chaque année.

La mission est convaincue que les caractéristiques de l'activité dans le secteur du spectacle, fonctionnement de projet, recrutement intuitu personae, justifient dans une large mesure le recours à l'intermittence. Mais les échanges qu'elle a eus avec les professionnels de ce secteur, la conduisent à estimer qu'une partie des salariés employés en CDD d'usage de façon récurrente, souvent par le même employeur, qu'ils exercent des métiers administratifs, techniques ou artistiques, pourraient avantageusement être employés en CDI. Toutefois, les mécanismes de requalification de CDD d'usage en CDI prévus par les conventions collectives, notamment

Rapport

L'Accord interbranches du 24 juin 2008, ne sont pas efficaces.¹⁵ Les interlocuteurs de la mission mettent en avant la nécessité, pour que l'arbitrage, tant de l'employeur que du salarié, bascule en faveur du CDI, que le salarié ne subisse pas une perte de revenus insurmontable¹⁶. La proposition de recrutement en CDI de l'employeur doit donc être suffisamment attractive (missions, qualification, niveau de rémunération, perspective de progression dans le cadre d'un parcours professionnel) pour convaincre le salarié. C'est à ce niveau qu'une aide à l'emploi en CDI peut trouver sa pleine justification.

1.2. L'allongement de la durée des contrats ne constitue pas un objectif pertinent

La lettre de mission évoquait l'allongement de la durée des contrats comme un objectif auquel le Fonds pour l'emploi dans le spectacle pourrait contribuer.

Il n'est pas apparu pertinent à la mission de retenir cet objectif au terme de ses investigations pour des raisons à la fois de fond et techniques.

L'allongement de la durée des contrats n'est guère dissociable d'une aide à l'activité. C'est principalement en prolongeant la durée de diffusion du spectacle (accroissement du nombre de représentations, augmentation de la durée des tournées, organisation de représentations à l'étranger) que l'on en attend un allongement de la durée des contrats. Il ne s'agit donc pas de susciter la création de nouveaux emplois ou d'inciter à la création d'emplois administratifs, techniques ou artistiques permanents, les emplois concernés restant des CDD d'usage. Il est apparu à la mission que cet objectif relevait donc beaucoup plus d'un soutien à l'activité que de l'aide à l'emploi direct.

Au surplus des raisons techniques ont contribué à forger la conviction de la mission. En effet, l'étude de dispositifs de ce type¹⁷ a montré, d'une part la difficulté à définir des critères objectifs et facilement contrôlables d'allongement des durées de diffusion, ce qui risque de donner l'occasion d'importants effets d'aubaine, d'autre part, la nécessité de mettre en place une véritable ingénierie de la décision d'attribution de l'aide, particulièrement lourde à gérer. Enfin, il est probable que ce type d'aide favorise principalement les grandes structures au détriment des petites.

Dans ces conditions, la mission s'est orientée vers des propositions d'aide à l'emploi direct dans le secteur du spectacle, soit en aménageant des dispositifs existants, soit en créant de nouveaux.

2. La mission propose d'aménager certains dispositifs existants d'aide à l'emploi direct afin qu'ils bénéficient mieux au secteur du spectacle

Les propositions de la mission concernent des aides intersectorielles et des aides sectorielles.

¹⁵ Selon le recensement effectué en juin 2015 auprès de 118 établissements par le Syndeac, seules six transformations de CDD d'usage en CDI sont intervenues depuis la signature de l'Accord interbranches, tandis que quatre propositions ont été refusées par les salariés concernés.

¹⁶ Salaire en CDD d'usage plus indemnisation chômage versus salaire en CDI.

¹⁷ Par exemple, celui géré par l'Association de soutien au théâtre privé.

Rapport

La mission n'a pas jugé souhaitable d'aménager les dispositifs de contrats aidés, comme cela lui a parfois été demandé. Elle a estimé qu'il y aurait un risque de dénaturation de ces dispositifs si l'on proposait des modifications destinées à satisfaire des besoins sectoriels. Par ailleurs, la mission a pu constater que les contrats uniques d'insertion ou les contrats de professionnalisation étaient mobilisés dans le secteur du spectacle dans des conditions équivalentes à celles des autres secteurs d'activité.

2.1. Adapter l'aide à l'embauche d'un premier salarié

Par décret du 3 juillet 2015¹⁸, a été instituée une aide à l'embauche du premier salarié. Cette aide concerne les entreprises et les associations qui embauchent un salarié en CDI ou en CDD de plus de 6 mois jusqu'au 31 décembre 2016¹⁹.

L'entreprise ne doit pas avoir été liée, dans les douze mois précédant l'embauche du salarié, à un salarié par un contrat de travail poursuivi au-delà de la période d'essai quelle que soit la durée de ce contrat. Le montant de l'aide est de 4 000 euros à raison de 500 euros pour une période de trois mois d'exécution du contrat de travail, soit 2 000 euros par an. L'aide est gérée par l'Agence de services et de paiement.

Cette aide à l'embauche d'un premier salarié correspond bien aux besoins du secteur du spectacle que la mission a identifiés, compte tenu de l'objectif de structuration du secteur et de la présence d'un très grand nombre d'entreprises sans salarié permanent. Elle ne comprend pas de limitation de la rémunération servie, ce qui donne une grande latitude sur le type d'emploi concerné. Mais selon les indications recueillies par la mission, elle n'est pas utilisée par les entreprises et associations du secteur. À la mi-février, plus de sept mois après la mise en œuvre de la mesure, seuls 50 dossiers d'aide avaient été déposés par des structures du secteur du spectacle.

Le principal obstacle au recours à cette aide par les entreprises et associations du secteur tient, selon la mission, à la condition de ne pas avoir conclu de contrat dans les douze mois précédant l'embauche. En effet, une grande proportion d'entre elles ont fait travailler un ou des salariés en CDD d'usage, ce qui les écarte du dispositif.

C'est pourquoi la mission propose de supprimer cette condition, en ce qui concerne les CDD d'usage, pour les entreprises et associations relevant des neuf champs conventionnels du spectacle. Si l'on veut donner plein effet à cette mesure en terme de structuration de l'emploi dans le secteur du spectacle, il serait judicieux, d'une part, de réserver le bénéfice de cette aide aux embauches en CDI, d'autre part, d'allonger la période d'ouverture du droit, par exemple jusqu'au 30 juin 2017.

S'agissant d'un simple aménagement sectoriel d'un dispositif de droit commun, la mission ne propose pas de modifier le montant de l'aide.

Ces modifications nécessiteraient la prise d'un décret.

La mission suggère de ne pas prévoir à ce stade de financement spécifique du Fonds pour cette mesure d'aménagement d'un dispositif de droit commun. Son coût serait alors pris en charge par les crédits du ministère chargé de l'emploi, gestionnaire de cette mesure. Une participation du Fonds serait envisagée si la mesure rencontrait un écho imprévu.

¹⁸ Décret n° 2015-806.

¹⁹ 12 mois à l'origine, mais le décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016 a retenu cette durée de six mois. De même, la date limite pour bénéficier de l'aide a été fixée au 31 décembre 2016 au lieu du 8 juin 2016.

2.2. Amplifier le dispositif « Cafés-Cultures »

Faisant suite à une expérimentation conduite avec succès dans la région Pays-de-la-Loire entre 2012 et 2014, un groupement d'intérêt public a été constitué en avril 2015 entre l'État, certaines collectivités territoriales (régions, villes), des organisations professionnelles comme l'Union des métiers et industries de l'hôtellerie (UMIH) et la Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH), et une organisation syndicale, en l'occurrence la CGT. L'objet du dispositif est de contribuer au développement de la création, de l'emploi, de la pratique artistique et de sa représentation dans les cafés cultures et d'accroître l'accès d'un large public à la culture et au spectacle vivant. Le GIP a créé pour remplir ces objectifs un fonds d'aide à l'emploi artistique, dont il assure la gestion financière et comptable. Ce fonds soutient la production de spectacles vivants dans les cafés en prenant en charge financièrement une partie des coûts salariaux associés aux emplois des artistes et techniciens. La prise en charge est proportionnelle aux nombres d'artistes engagés. Elle varie de 26 à 60 % du coût employeur selon le nombre d'artistes et de techniciens engagés sur la base de CDD d'usage assortis de la rémunération conventionnelle applicable. Les formalités nécessaires pour l'employeur se déroulent sur le site du GIP et sur celui du GUSO²⁰ avant et après la représentation, ce qui garantit la régularité des conditions de déroulement du spectacle.

Ainsi, telle qu'elle est mise en œuvre, l'aide apportée par le GIP Cafés-Cultures est un soutien au développement d'activités de spectacles qui présente cependant la caractéristique essentielle de transiter intégralement par une aide directe à l'emploi, dans le respect des règles sociales applicables. C'est à ce titre que la mission a estimé que le Fonds pouvait contribuer à son extension.

Ce dispositif vertueux se développe, de nouvelles collectivités territoriales adhèrent au GIP (Paris, Rennes...), des organismes ont l'intention d'y contribuer (Sacem...), mais les marges de développement sont très importantes²¹. Géographiquement d'abord, car, à ce stade, seules quatre régions et une poignée de villes sont adhérentes. Professionnellement ensuite, car s'il y a matière à développer la formule d'origine des spectacles dans les cafés, il serait également possible de faire jouer ce même dispositif pour toute salle de spectacle de moins de 300 places. Ce qui élargirait significativement le champ d'intervention du GIP.

À ce stade, l'État, outre sa participation aux instances de gouvernance du GIP²², finance à hauteur de 70 000 euros annuels le fonctionnement du GIP²³. L'essentiel des fonds disponibles pour le soutien à l'emploi dans les cafés-cultures provient des collectivités territoriales adhérentes. La mission suggère que, pour accompagner le développement du GIP, le Fonds pour l'emploi dans le spectacle intervienne de deux manières : en augmentant sensiblement l'aide au fonctionnement du GIP et en abondant le fonds du GIP afin de lui donner des marges de manœuvre nouvelles pour développer les activités dans les cafés cultures et inciter de nouvelles collectivités à le rejoindre et pour préparer une extension du dispositif aux salles de moins de 300 places.

3. La mission propose que le Fonds finance de nouveaux dispositifs sectoriels d'aide à l'emploi direct

Trois dispositifs d'ampleur inégale sont suggérés par la mission.

²⁰ Guichet unique de spectacles occasionnels.

²¹ En 2014, le GIP Cafés-Cultures a aidé 1890 journées de travail.

²² L'État et les collectivités territoriales détiennent la majorité au sein du conseil d'administration du GIP.

²³ Actuellement, le GIP s'appuie pour son fonctionnement sur une directrice et une salariée. Il est à la recherche de locaux.

3.1. Créer une prime à l'embauche de salariés qualifiés en CDI dans le secteur du spectacle

La mission fonde cette proposition sur un double constat.

Le besoin prioritaire en emplois du secteur du spectacle concerne des emplois qualifiés, qu'il s'agisse des emplois administratifs dans les petites structures qui requièrent une forte polyvalence, des chargés de production, des directeurs artistiques de compagnies, des emplois de techniciens ou d'artistes dans les grandes structures

En second lieu, la prime à l'embauche dans les PME de moins de 250 salariés qui vient d'être créée ²⁴ correspond mal aux besoins du secteur du spectacle.

Cette prime à l'embauche d'un salarié en CDI ou en CDD d'au moins six mois concerne des salariés rémunérés entre 1 et 1,3 SMIC. Son montant est de 4 000 euros sur deux ans, soit, comme la prime d'aide à l'embauche d'un premier salarié, 500 euros par trimestre d'exécution du contrat de travail.²⁵

Ouverte aux associations et aux entreprises de droit privé, elle ne peut bénéficier ni aux entreprises de plus de 250 salariés, ni aux EPIC, ce qui restreint son champ dans le spectacle. Surtout, la fourchette de salaire choisie vise, au contraire des besoins du spectacle, les salariés peu qualifiés. Enfin, le montant retenu et la période de versement de l'aide ne sont pas, selon la mission, de nature à inciter au recrutement en CDI et/ou à faire passer un salarié d'un CDD d'usage à un CDI.

La mission propose donc de créer une prime à l'embauche d'un salarié qualifié en CDI pour le seul secteur du spectacle, qui serait financée par le Fonds. Cette prime aurait selon la mission un double objectif : structuration de l'emploi dans le secteur du spectacle et basculement d'un nombre significatif de salariés intermittents du régime des annexes VIII et X vers le droit commun. Pour atteindre ces objectifs, la mesure doit être puissante.

Cette prime devrait être strictement réservée aux seules entreprises et associations relevant des neuf champs conventionnels du spectacle.

Toutes les structures, entreprises, associations, entreprises nationales, EPIC, quelle que soit leur taille, qu'elles relèvent du spectacle vivant ou enregistré, qu'elles soient ou non subventionnées, devrait y être éligibles²⁶.

Les emplois aidés seraient des emplois qualifiés. La mission a estimé qu'il serait complexe de sélectionner un certain nombre d'emplois éligibles selon les classifications conventionnelles. Elle préfère privilégier la simplicité et la robustesse de la mesure en suggérant que cette aide ne puisse concerner que des salariés rémunérés au moins 1,3 SMIC²⁷, sur la base du minimum conventionnel applicable à l'emploi occupé tel que prévu par la convention collective dont dépend son entreprise. L'aide devrait pouvoir concerner des emplois à temps partiel ; son montant serait alors proratisé en fonction de la durée du travail réalisée. La mission suggère qu'elle ne concerne que des emplois en CDI.

²⁴ Décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016.

²⁵ Selon le communiqué du conseil des ministres du 16 mars 2016, cette nouvelle aide à l'embauche connaîtrait un démarrage dynamique avec 84 000 demandes à ce jour dans près de 40 000 entreprises.

²⁶ La mission ne verrait que des avantages à ce que le ministère de la culture et de la communication discute avec les entreprises nationales et les grands établissements d'objectifs de transformation d'emplois de CDD d'usage en CDI, ce qui peut éventuellement nécessiter des ajustements des tableaux d'emplois.

²⁷ Soit 1 906 euros brut mensuels pour 35 heures. L'aide proposée ne concurrencera pas, de cette manière, l'aide à l'embauche dans les PME.

Rapport

S'inspirant de l'aide aux emplois sportifs gérée par le Centre national de développement du sport (CNDS)²⁸ et prenant en compte les demandes unanimes de ses interlocuteurs, la mission propose, d'une part, un montant élevé de l'aide, seul susceptible de déclencher l'embauche en CDI²⁹, d'autre part, une dégressivité de son montant sur une période de quatre ans, nécessaire pour stabiliser l'emploi et assurer sa pérennisation à l'expiration de cette période. La mission suggère donc une aide sur quatre ans de 12 000/10 000/7 000/4 000 euros annuels³⁰. La gestion de cette aide pourrait être confiée à l'ASP qui contrôlerait l'éligibilité de la structure et de l'emploi à l'aide et qui procéderait aux versements de façon échelonnée sur justificatifs du paiement des salaires convenus.

La mission estime que l'accès à cette aide devrait être ouvert sur une période suffisante pour permettre aux entreprises et aux associations de s'en emparer tout en concentrant l'effet emploi sur une période limitée, afin, d'une part de pouvoir évaluer rapidement son efficacité, d'autre part, de ne pas préempter l'avenir du Fonds lui-même. Cette aide devrait donc selon la mission être accessible entre le 1^{er} juillet 2016 et le 30 juin 2018.³¹ Ses effets disparaîtraient en 2022, comme le montre l'annexe III.

Enfin, la mission suggère qu'un plan de formation spécifique soit mis en œuvre par l'AFDAS³² pour accompagner ces recrutements, concentré sur les principaux métiers qui seront concernés par les embauches réalisées dans les petites entreprises et associations.

3.2. Inciter à l'embauche d'un salarié en CDI à temps plein par un groupement d'employeurs

Selon l'article L 1253-1 du code du travail, « des groupements de personnes entrant dans le champ d'application d'une même convention collective³³ peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail... ».

La présence dans le secteur du spectacle d'un très grand nombre de très petites entreprises ou associations ayant des difficultés à créer seules un emploi rend attractif le modèle du groupement d'employeurs³⁴. Il permet une certaine mutualisation des ressources humaines entre les différents adhérents du groupement. Il constitue une alternative intéressante pour un salarié du secteur qui, sinon, serait obligé de cumuler plusieurs emplois à temps partiel, le plus souvent en CDD.

²⁸ Les emplois CNDS sont aidés à hauteur de 12 000 euros maximum annuels sur quatre ans. Il peut être décidé que le montant sera dégressif sur cette période.

²⁹ Incluant le CDI intermittent prévu aux articles L 3123-31 et D 3123-4 du code du travail, même si ce type de contrats paraît très peu utilisé dans le secteur du spectacle.

³⁰ La région PACA propose par exemple une aide financière accordée à une structure culturelle associative créant un emploi d'agent de développement artistique et culturel en CDI rémunéré selon la grille de la CCN applicable de 18 000 euros la première année, 12 000 euros la deuxième et 6 000 euros la troisième année.

³¹ Il y aurait de cette manière une concordance avec la durée de la nouvelle convention Unedic, ce qui présente un certain intérêt.

³² OPCA du secteur.

³³ Ou relevant de conventions collectives différentes à condition de déterminer celle qui sera applicable (Article L 1253-17 du code du travail).

³⁴ On compterait actuellement une quarantaine de groupements d'employeurs dans le secteur de la culture (Luc de Larminat, Directeur d'Opale, Juris art etc. novembre 2015).

Rapport

Des aides de diverses origines existent déjà en vue de faciliter la création de groupements d'employeurs³⁵. Une réflexion est en cours afin de faciliter le recours aux groupements d'employeurs, dans le cadre du Plan TPE/PME du 9 juin 2015.

Les groupements d'employeurs sont éligibles aux aides à l'embauche du premier salarié et le seront à la prime à l'embauche d'un salarié qualifié que propose de créer la mission.

La mission suggère d'encourager la création d'emplois à plein temps par les groupements d'employeurs en majorant l'aide prévue par cette dernière prime. Ainsi, l'embauche d'un salarié qualifié en CDI à temps plein par un groupement d'employeurs relevant du champ conventionnel du spectacle ouvrirait droit à une majoration de la prime 2 000 euros la première année et de 1 000 euros les deux suivantes.

Ce bonus particulier aux groupements d'employeurs serait géré par l'ASP.

3.3. Accompagner le retour en emploi des intermittentes du spectacle à l'issue d'un congé maternité

Le congé maternité peut être la source de difficultés particulières pour les femmes intermittentes lorsqu'elles reprennent leur activité. D'une part, elles n'ont pas nécessairement eu le temps d'entretenir leur réseau et de se tenir informées des projets susceptibles de les intéresser. D'autre part, si le retrait du marché du travail s'est prolongé après le congé maternité, une actualisation des compétences peut s'avérer indispensable, voire dans certains cas une réorientation professionnelle. Enfin, la reprise de l'activité professionnelle dans le secteur du spectacle en tant qu'intermittente peut créer des difficultés d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

La mission propose que soit créée une aide du Fonds destinée à aider les femmes dans cette situation. Le contenu des prestations accessibles au titre de cette aide mériterait d'être mieux défini par les acteurs du secteur, mais on peut y inclure une aide au projet professionnel (actualisation des compétences, aide à la recherche d'emploi, évolution ou réorientation professionnelle), une aide à la garde d'enfant, une aide au logement...

La mise en œuvre de cette aide devrait s'articuler avec les prestations d'aide au retour à l'emploi des agences « spectacle » de Pôle emploi.

Le Fonds pourrait abonder le Fonds professionnel de solidarité qui, pour les prestations d'accompagnement professionnel qu'il propose, délègue par convention la mise en œuvre opérationnelle à Audiens.

À travers ces propositions, la mission ne répond naturellement pas à toutes les attentes des professionnels du spectacle, de leurs organisations professionnelles et syndicales. Des priorités ont été dégagées par la mission afin de permettre une mise en œuvre rapide et efficace du Fonds. Il appartiendra aux acteurs du spectacle d'évaluer les effets des mesures proposées, de poursuivre la réflexion et de formuler des propositions pour les actions futures du Fonds dans le cadre de la gouvernance du Fonds que propose de mettre en place la mission.

³⁵ Par exemple, la région Île-de-France propose une aide visant à favoriser la création et le développement des groupements d'employeurs, développer les compétences du personnel permanent et pérenniser des emplois de qualité au sein des groupements d'employeurs. Sur ce dernier point, le montant maximal de l'aide est de 2 000 euros.

4. La mission préconise un cadre simple pour le fonctionnement, la gouvernance et l'évaluation du Fonds

La mission a procédé à l'examen des institutions existantes dans ce domaine. Elle a veillé à formuler des préconisations quant au fonctionnement, la gouvernance et l'évaluation du fonds, qui soient à la fois simples à mettre en œuvre à brève échéance et efficaces.

4.1. La création d'un fonds « autonome » ne se justifie pas

La lettre de mission des ministres demandait, pour préfigurer le Fonds pour l'emploi dans le spectacle, de définir et fixer un cadre juridique pour le fonds, déterminant ses modalités de fonctionnement et sa gouvernance.

Dès lors, la mission a envisagé les différentes formules possibles de création de ce fonds en commençant par explorer la solution d'une création d'un fonds autonome.

La mise en place d'un tel fonds nécessiterait de le doter d'une personnalité morale, de prévoir de lui affecter des effectifs propres afin d'instruire les dossiers de demandes d'aide qui lui seraient adressés, d'organiser une gouvernance (présidence, direction opérationnelle, association des organisations professionnelles et syndicales du secteur du spectacle, contrôle financier) et de créer un circuit financier spécifique afin de gérer les crédits qui lui seraient affectés, même dans l'hypothèse où au moins une partie de la gestion de ces crédits pourrait être déléguée à des opérateurs extérieurs au Fonds.

Enfin, la mise en place d'un fonds autonome, qui requiert un certain temps avant qu'il ne soit opérationnel, s'inscrit nécessairement dans la durée.

La mission n'a pas considéré que la création d'un tel fonds autonome s'imposait dans le cas présent. En effet, il ne serait utile, ni à la mise en place de bonnes conditions de gestion des mesures proposées, ni à l'association des acteurs du spectacle à la définition des mesures du fonds, au suivi de leur mise en œuvre et à leur évaluation.

Les mesures proposées sont en effet simples à mettre en œuvre. Elles ne requièrent pas, pour l'essentiel, d'examen approfondi de chaque dossier de demande d'aide qui nécessiterait des travaux d'instruction de personnels du fonds ou de commissions extérieures. Les mesures d'aide à l'embauche d'un premier salarié en CDI ou d'aide à l'embauche de salarié qualifié³⁶ peuvent parfaitement être gérées par l'ASP. L'aide au déploiement des « Cafés-cultures » passe par un abondement des ressources du GIP. Enfin l'accompagnement des intermittentes au retour d'un congé maternité peut être pris en charge par le FPS, qui délèguera la réalisation des prestations retenues à Audiens, sous réserve d'un abondement par le Fonds pour l'emploi dans le spectacle de ses crédits.

S'agissant de la gouvernance du Fonds et des modalités d'évaluation de son utilisation, la mission estime plus judicieux de s'appuyer sur les structures qui existent déjà dans le secteur du spectacle plutôt que de multiplier les commissions ou conseils qui, en définitive, regrouperaient le plus souvent les mêmes personnes, déjà fort sollicitées.

C'est pourquoi, elle a étudié l'hypothèse d'un élargissement des missions du FPS et celle d'un rattachement du Fonds à un CNPS « remodelé ».

³⁶ Y compris le bonus pour les groupements d'employeurs.

4.2. Le Fonds pour l'emploi dans le spectacle peut se greffer sur des structures existantes

Dans le champ d'intervention du ministère de la Culture et de la Communication, l'attribution d'aides directes à l'emploi constitue une mission nouvelle. En effet, le ministère s'est gardé autant que possible d'intervenir à travers des crédits publics dans des formes de soutien direct à l'emploi artistique et culturel, dont les spécificités sont prises en compte à travers le régime d'indemnisation du chômage prévu aux annexes VIII et X de la convention Unedic. Pour autant, la création d'un Fonds pour l'emploi peut aisément s'inscrire dans un cadre juridique existant.

4.2.1. L'hypothèse d'un élargissement des missions du fonds de professionnalisation et de solidarité ne peut être retenue

Lors de la crise de 2003, avait d'abord été créé un Fonds d'État provisoire destiné à pallier l'exclusion de l'indemnisation du chômage au titre des annexes VIII et X d'un certain nombre de demandeurs d'emploi en raison de son nouveau mode de calcul. En 2005, lui a été substitué un « Fonds transitoire », donnant lieu, après la conclusion d'accord entre partenaires sociaux d'avril 2006, à la création du Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle (FPS) le 1^{er} avril 2007. Ce fonds permet d'assurer le soutien financier des artistes et techniciens du spectacle arrivant au terme de leurs droits à l'assurance chômage à travers deux allocations d'État, l'allocation de professionnalisation et de solidarité et l'allocation de fin de droit. Ses missions ont été élargies à l'accompagnement professionnel et social. Cela concerne des artistes et techniciens du spectacle qui peuvent rencontrer des difficultés d'emploi avec un risque d'exclusion professionnelle, de fragilité financière et de difficultés sociales. Pôle emploi est l'opérateur dans le cadre du volet indemnisation. Audiens est l'opérateur pour le volet social.

La mission a examiné la possibilité de rattacher le Fonds pour l'emploi dans le spectacle au FPS.

Pendant, les mesures proposées pour le Fonds pour l'emploi dans le spectacle, qui répondent à un objectif partagé de structuration de l'emploi dans ce secteur, sont donc, pour l'essentiel, destinées aux structures, de quelque nature qu'elles soient, et non aux individus en tant que tels. En conséquence, le Fonds pour l'emploi se distingue radicalement du FPS dont les vocations sociales et de professionnalisation ainsi que d'indemnisation s'adressent exclusivement à des individus. Dès lors, la mission écarte l'hypothèse d'une extension des fonctions du FPS à l'attribution des aides à l'emploi du Fonds.

4.2.2. Le Fonds pour l'emploi devrait être rattaché à un CNPS remodelé

La mission estime plus simple et plus efficace de constituer le Fonds pour l'emploi auprès du CNPS.

Créé en 1993, ce Conseil, placé auprès de la ministre de la culture et de la communication qui le préside, a notamment pour objet, à titre consultatif, d'« émettre des préconisations sur toute question relative aux professions du spectacle vivant et du spectacle enregistré. Il examine les mesures propres à améliorer l'emploi et les politiques de formation dans ce secteur ».

Rapport

La composition du CNPS est particulièrement large. Le Conseil regroupe les représentants des administrations et institutions publiques, et ceux des professions, ce qui lui confère un rôle représentatif éminent. Pour les premières, il bénéficie de la représentation des ministres chargés de l'intérieur, du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, de la culture, de la communication, de l'immigration, des collectivités territoriales et de la jeunesse, mais aussi du délégué national à la lutte contre la fraude et du président du CNC. De plus, en sont membres un député et un sénateur. Pour les secondes, aux représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés, s'ajoutent les représentants des commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation des professions du spectacle, des organismes sociaux en charge de la protection sociale dans le secteur. De fait, il n'y a pas d'autre institution capable d'assurer une représentation aussi exhaustive du secteur dans sa diversité et ses problématiques, tout autant que des administrations les ayant en charge.

L'organisation du CNPS, prévue réglementairement³⁷, repose sur plusieurs sous-commissions spécialisées :

- ◆ observation de l'emploi ;
- ◆ sécurité ;
- ◆ musiques actuelles.

Chacune a vu ses missions précisément définies. Afin d'éviter la multiplication des commissions qui regrouperaient très certainement les mêmes participants, il est suggéré de placer le Fonds auprès de l'une d'entre elles plutôt que d'en créer une nouvelle. La mission considère que le Fonds devrait dépendre de la sous-commission de l'observation de l'emploi. À cette occasion, il serait souhaitable de renommer cette sous-commission commission et de prévoir les aménagements suivants :

- ◆ étendre le champ de compétences de la sous-commission d'observation de l'emploi pour qu'elle assure le suivi, les orientations et l'évaluation du nouveau Fonds ;
- ◆ s'assurer, si la sous-commission « emploi dans les musiques actuelles » était maintenue, que la compétence relative au Fonds de la sous-commission emploi soit exclusive et non partagée avec cette sous-commission.

4.2.3. Les crédits du Fonds devraient être affectés au ministère de la culture et de la communication

S'agissant des crédits destinés à financer une politique d'emploi sectorielle, il est proposé d'affecter les crédits du Fonds à la Mission Culture au sein du Programme 131 – Création³⁸. L'objet du Fonds – l'accompagnement d'une meilleure structuration des professions – relève en effet des axes stratégiques de ce programme à l'appui d'une « politique de l'emploi qui s'organise autour des actions suivantes : la structuration du secteur, en veillant au respect – et le cas échéant à l'adaptation – du droit du travail et du droit social des professions du spectacle et en favorisant le dialogue social ; l'orientation des financements de l'État vers l'emploi et l'encouragement du recours à des formes d'emplois pérennes ou, à défaut, à l'allongement de la durée des contrats ».

³⁷ Décret n° 2013-353 du 25 avril 2013 relatif au Conseil national des professions du spectacle.

³⁸ Sous la réserve éventuelle des crédits nécessaires au financement de l'aide à l'embauche d'un premier salarié en CDI qui pourraient, selon la mission, être imputés sur le budget du ministère chargé de l'emploi dédié à cette mesure.

Rapport

Les crédits centraux d'intervention du Fonds relèveraient dans cette hypothèse de l'Action 1 – Soutien à la création, à la production et à la diffusion du spectacle vivant, et de la sous-action « Structuration des professions et de l'économie du secteur du spectacle vivant ». De 8,29 M€, ces crédits comprennent déjà des aides à l'association pour le soutien au théâtre privé (ASTP), aux organismes professionnels et syndicaux qui regroupent le soutien de l'État à la structuration professionnelle du secteur dans toutes les disciplines, le financement du Fonds de professionnalisation et de solidarité, le soutien aux contenus culturels discographiques.

En cours d'année budgétaire, la mission ne propose pas de changer la maquette budgétaire du Programme 131 par la mise en place du Fonds pour l'emploi dans le spectacle. Dans un premier temps, les crédits du Fonds peuvent s'inscrire dans le cadre existant.

Toutefois, la mission préconise qu'à l'occasion de la préparation de la loi de finances pour 2017, compte tenu de l'importance des crédits en jeu pour le secteur du spectacle, une action spécifique intitulée « Fonds pour l'emploi dans le spectacle » soit créée au sein du Programme 131. Cela donnerait une plus grande visibilité au Fonds et permettrait un suivi précis de l'exécution budgétaire.

La modification du décret relatif au CNPS constitue une assise juridique suffisante à la mise en place de ce dispositif.

4.3. La gouvernance du Fonds et son évaluation relèveraient de la commission emploi du CNPS

La mission préconise de compléter la définition des missions de la nouvelle commission du CNPS après consultation des membres du CNPS. Conformément à la perspective tracée par la lettre de mission, il lui reviendrait d'assurer les fonctions suivantes :

- ◆ une fonction de suivi pour que les administrations compétentes et les professionnels disposent d'une information aussi précise que possible sur les résultats des mesures mises en œuvre. Cela suppose de mettre en place une remontée d'information, mesure par mesure ;
- ◆ une fonction d'orientation et de propositions. Il appartiendra à la commission emploi du CNPS de proposer des évolutions des mesures décidées lors de la création du Fonds et des mesures nouvelles, au-delà des préconisations de la présente mission ;
- ◆ une fonction d'expertise pour évaluer l'effet des mesures mises en œuvre et instruire de façon approfondie d'éventuelles nouvelles mesures. Celle-ci est déjà prévue au sein de l'actuelle sous-commission de l'observation de l'emploi.

L'évolution des compétences de cette commission nécessite plusieurs aménagements du décret relatif au CNPS, notamment quant à sa présidence³⁹.

³⁹ Voir en annexe IV.

CONCLUSION

Paradoxalement, dans ce secteur du spectacle tellement divers et segmenté, la mission a préféré ne pas disperser ses préconisations.

Pour les raisons présentées dans la première partie, elle a choisi de concentrer ses analyses et propositions sur l'objectif de pérennisation de l'emploi.

Pour poursuivre cet objectif, elle a mis en avant une palette de préconisations. L'une d'entre elles, l'aide à l'embauche d'un salarié qualifié en CDI, absorbera la majeure partie du financement qui devrait se trouver disponible.

La mission assume ce choix.

Le nouveau dispositif qu'elle propose, y compris sa gouvernance, lui paraît de nature à répondre aux attentes des acteurs, aux caractéristiques de l'emploi dans ce secteur et aux nécessités de sa pérennisation. Structurel, il peut s'adapter à un grand nombre de situations dans la plupart des domaines et à la variété des structures du secteur.

Pour se développer, le secteur du spectacle a besoin d'emplois stables, occupés par des personnes qualifiées, rémunérées de façon cohérente avec leurs qualifications. Cela vaut pour certains artistes et techniciens, mais aussi pour les activités quelquefois qualifiées de support, qui supposent une grande polyvalence.

Parallèlement, le recours aux dispositifs des annexes VIII et X pour ces personnes n'est quelquefois pas justifié. C'est consolider ces dispositifs que de le reconnaître, et de favoriser le reclassement des emplois concernés dans la cadre du droit commun des emplois stables. Cette perspective mérite que la collectivité y consacre les moyens nécessaires.

À Paris, le 26 avril 2016

PHILIPPE CHANTEPIE

INSPECTEUR GÉNÉRAL
DES AFFAIRES CULTURELLES

JEAN-MICHEL CHARPIN

INSPECTEUR GÉNÉRAL
DES FINANCES

HERVÉ GOSSELIN

MEMBRE DE L'INSPECTION
GÉNÉRALE DES AFFAIRES
SOCIALES

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE I : LETTRE DE MISSION

ANNEXE II : LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES

ANNEXE III : ÉLÉMENTS D'ÉVALUATION DU COÛT DES MESURES PROPOSÉES

ANNEXE IV : TEXTES RÉGLEMENTAIRES À PRÉVOIR

ANNEXE I

Lettre de mission

LE MINISTRE DES FINANCES ET DES
COMPTES PUBLICS

LA MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET
DU DIALOGUE SOCIAL

LA MINISTRE DE LA CULTURE
ET DE LA COMMUNICATION

Madame Marie-Christine LEPETIT
Cheffe du service de l'Inspection générale
des finances

Monsieur Pierre BOISSIER
Chef du service de l'Inspection générale
des affaires sociales

Madame Ann-José ARLOT
Cheffe du service de l'Inspection générale
des affaires culturelles

Paris, le **07 JAN. 2016**

Nos réf. : TR/2097/BBR

Mesdames et Monsieur les chefs de service,

Le Premier ministre a annoncé, les 7 janvier et 11 février derniers, d'importantes décisions pour l'emploi dans le secteur du spectacle et pour le régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle.

Inspirées des préconisations du rapport de Jean-Patrick Gille, Hortense Archambault et Jean-Denis Combrexelle sur l'intermittence, certaines décisions de cette feuille de route ont déjà été mises en œuvre.

- Au plan normatif, l'article 34 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a créé un nouveau cadre de négociation de l'assurance chômage dans le secteur du spectacle et de l'audiovisuel.
- S'agissant des sujets soumis aux partenaires sociaux, la négociation sur l'encadrement du recours au CDD d'usage et la redéfinition des métiers éligibles à l'annexe 8 de l'assurance chômage, prévue à l'article 34 de la loi relative au dialogue social et à l'emploi, a été lancée par les ministères chargés du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et Dialogue social et de la Culture et de la Communication le 3 juin et doit aboutir avant le 31 mars 2016.

.../...

- Enfin, la conférence pour l'emploi dans le spectacle s'est tenue les 15 et 16 octobre derniers. Elle a permis de faire émerger des recommandations pour promouvoir l'emploi, améliorer leur qualité et renforcer la structuration des entreprises. Elle a également permis d'éclairer les négociations futures en portant une réflexion à moyen terme sur les entreprises, l'évolution de l'emploi et la politique culturelle de l'État et des collectivités territoriales.

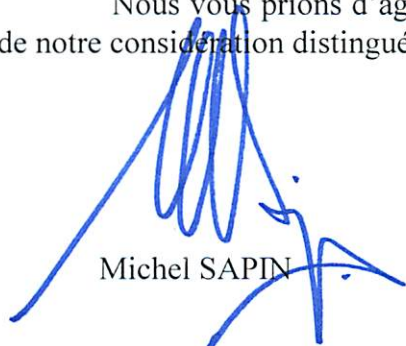
À cette occasion, le Premier ministre a réaffirmé sa volonté que soit mis en place un fonds pour l'emploi qui prendra le relais de la prise en charge par l'État du différé d'indemnisation. La mission que nous souhaitons vous confier consiste en la préfiguration de ce fonds dans toutes ses dimensions pour en envisager une mise en œuvre opérationnelle au 1^{er} juillet 2016. Votre mission consistera notamment à :

- Définir et fixer un cadre juridique pour le fonds, déterminant ses modalités de fonctionnement et sa gouvernance.
- Déterminer ses modalités d'intervention et le type de mesures ou de dispositifs que le fonds pourra financer, en cohérence avec les dispositifs déjà existants. Comme l'a rappelé le Premier ministre, « ce fonds sera mobilisé pour encourager l'emploi permanent, grâce à des aides à l'emploi direct et à des dispositifs qui allongent la durée moyenne du travail ». Vous pourrez également puiser dans les nombreuses propositions qui ont été émises par les partenaires sociaux au cours de la conférence pour l'emploi.
- Établir l'évaluation dont devra faire l'objet l'utilisation du fonds, afin de garantir l'efficacité de la dépense publique. Conformément aux engagements du Gouvernement, cette évaluation devra être tripartite.

Nous souhaitons pouvoir disposer des conclusions de votre mission pour le 30 mars 2016. Vous pourrez nous présenter toute proposition de mesure réglementaire qui vous paraîtra nécessaire.

Dans la conduite de votre mission, vous disposerez de l'appui de l'Inspection générale des affaires sociales dont un membre sera spécifiquement désigné pour travailler avec vous. Vous recevrez également le soutien des services du ministère des Finances et des Comptes publics (direction du budget, direction de la sécurité sociale), du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, direction générale du travail) et de ceux du ministère de la Culture et de la Communication (direction générale de la création artistique, direction générale des médias et des industries culturelles, Centre national du cinéma et de l'image animée).

Nous vous prions d'agréer, Mesdames et Monsieur les chefs de service, l'expression de notre considération distinguée.



Michel SAPIN



Myriam EL KHOMRI



Fleur PELLERIN

ANNEXE II

Liste des personnes rencontrées

Liste des personnes rencontrées

1. Cabinets ministériels

1.1. Ministère des finances et des comptes publics/Secrétariat d'État au budget

- Monsieur François MOYSE conseiller au cabinet du secrétaire d'État chargé du budget
- Madame Amélie LUMMAUX conseillère au cabinet du secrétaire d'État chargé du budget

1.2. Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

- Monsieur Nicolas COSTES conseiller au cabinet du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

1.3. Ministère de la culture et de la communication

- Monsieur François ROMANEIX directeur adjoint du cabinet du ministre de la culture et de la communication (de Madame Fleur PELLERIN)
- Madame Irène BASILIS directrice adjointe du cabinet du ministre de la culture et de la communication
- Madame Karine DUQUESNOY conseillère sociale au cabinet du ministre de la culture et de la communication

2. Administrations

2.1. Ministère des finances et des comptes publics

Direction du budget

- Monsieur Philippe BRIARD chef du bureau culture, jeunesse et sport
- Monsieur Tristan MOUYNA bureau culture, jeunesse et sport

Annexe II

- Monsieur Stéphane PAILLAUD chef du bureau emploi et formation professionnelle
- Monsieur SALAM bureau emploi et formation professionnelle

2.2. Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

2.2.1. Direction générale du travail

- Monsieur Yves STRUILLOU directeur général
- Madame Cécile NISSEN adjointe au chef du bureau des relations collectives du travail

2.2.2. Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

- Monsieur Hervé LEOST sous-directeur des mutations économiques et de la sécurisation de l'emploi
- Madame Marie MERCENA adjointe au chef de la mission indemnisation du chômage
- Monsieur Arnaud LASSERRE chargé de mission
- Madame Raïssa SEKKAI chargée de mission

2.3. Ministère de la culture et de la communication

2.3.1. Direction générale de la création artistique (DGCA)

- Madame Régine ATCHONDO directrice générale
- Madame Laurence TISON-VUILLAUME cheffe de service, adjointe à la directrice générale de la création artistique
- Monsieur Philippe BELIN sous-directeur de l'emploi, de l'enseignement supérieur et de la recherche

2.3.2. Direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC)

- Monsieur Martin AJDARI directeur général
- Monsieur Ludovic BERTHELOT sous-directeur de l'audiovisuel
- Monsieur Patrick COMOY chef du bureau du régime économique de la presse et des métiers de l'information

Annexe II

- Monsieur Pierre MENGUY chef du bureau du financement des industries culturelles
- Monsieur Philippe TILLY chargé de mission financement des industries culturelles
- Madame Sania MATULIC chargée des questions sociales, bureau du secteur de l'audiovisuel public

2.3.3. Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC)

- Christophe TARDIEU directeur général délégué
- Leslie THOMAS secrétaire générale
- Agnès TOULLIEUX chef du service de l'inspection

2.4. Ministère de la jeunesse et des sports

- Monsieur Laurent VILLEBRUN chef du bureau de l'animation territoriale et des relations avec les collectivités territoriales
- Monsieur Wilfried BARRY adjoint au chef du bureau de l'animation territoriale et des relations avec les collectivités territoriales

3. Organismes sociaux

3.1. AFDAS

- Monsieur Thierry TEBOUL directeur général

3.2. Audiens

- Monsieur Patrick BEZIER directeur général
- Monsieur Olivier ESMIOL responsable communication stratégique et RSE
- Madame Isabelle THIRION responsable de l'accompagnement solidaire et social

3.3. Fonds de Professionnalisation et de Solidarité

- Monsieur Laurent SORBIER président

3.4. Pôle Emploi

- Monsieur Philippe TRAVERSE directeur Pôle Emploi AVS Artistes
- Madame De VASCONCELOS directrice Pôle Emploi AVS Techniciens
- Monsieur Jason JOBERT responsable du service Entreprises, Pôle Emploi AVS Techniciens
- Madame Madeira DIALLO responsable du service Entreprises, Pôle Emploi AVS Artistes
- Madame Nicole DOUBROFF directrice territoriale déléguée Paris

3.5. UNEDIC

- Monsieur Vincent DESTIVAL directeur général
- Monsieur Pierre CAVARD directeur des études et des analyses
- Monsieur Pierre-Edouard TATER juriste
- Monsieur Murphy PIERRAT chargé d'études

4. Organisations professionnelles

4.1. Association des producteurs de films publicitaires

- Monsieur Julien PASQUIER président
- Monsieur Xavier PRIEUR délégué

4.2. Association pour le soutien du théâtre privé

- Monsieur Antoine MASURE délégué général
- Madame Isabelle GENTILHOMME déléguée générale du Syndicat national du théâtre privé

4.3. Association des producteurs de cinéma

- Monsieur Frédéric GOLDSMITH délégué général

4.4. Chambre Syndicale des Cabarets (CSCAD)

- Monsieur Daniel STEVENS délégué général

Annexe II

4.5. FESAC

- Madame Claire GUILLEMAIN présidente
- Monsieur Jack AUBERT vice-président

4.6. FSICPA (SCC) - SYNAVI

- Madame Violaine FENESTRE directrice exécutive
- Monsieur Luc MOLINS secrétaire de la FSICPA (SCC)
- Monsieur Bertrand KRILL membre du Bureau de la FSICPA (SYNAVI)

4.7. Les forces musicales

- Monsieur Loïc LACHENAL directeur
- Madame Anna GRABINSKI responsable juridique

4.8. PRODISS

- Madame Malika SEGUINEAU déléguée générale
- Monsieur Pierre RENAUD responsable juridique

4.9. SNES

- Monsieur Philippe CHAPELON délégué général

4.10. SYNDEAC

- Monsieur Cyril SEASSAU délégué général
- Monsieur Jean BOILLOT directeur du NEST CDN de Thionville, président délégué à l'emploi
- Monsieur François CLAMART administrateur de la Comédie de Saint-Étienne CDN

Annexe II

4.11. Union des producteurs de films (UPF)

- Madame Marie-Paule BIOSSE DUPLAN déléguée générale

4.12. UFISC

- Madame Patricia COLER déléguée générale
- Monsieur Yannis JEAN administrateur
- Monsieur Serge CALVIER administrateur

5. Organisations syndicales

5.1. CFDT. Fédération Communication Conseil Culture (FCCC)

- Monsieur Christophe PAULY secrétaire national
- Monsieur René FONTANARAVA secrétaire national

5.2. Coordination des intermittents et précaires d'Île-de-France

- Monsieur Samuel CHURIN
- Madame Sofi VAILLANT

5.3. FASAP-FO Force Ouvrière

- Madame Françoise CHAZAUD secrétaire générale de la fédération des arts, des spectacles, de l'audiovisuel et de la presse
- Monsieur Éric VIAL délégué syndical central, France Télévisions
- Monsieur Franck GUILBERT secrétaire général adjoint FASAP, secrétaire général du Syndicat national libre des artistes - FO
- Monsieur Jean-Luc BERNARD secrétaire national du Syndicat des musiciens

5.4. FNSAC-CGT

- Monsieur Denis GRAVOUIL secrétaire général de la CGT Spectacle
- Monsieur Rémi Vander HEYM secrétaire général du SYNPTAC CGT
- Madame Angeline BARTH secrétaire adjointe CGT Spectacle

Annexe II

- Monsieur Denys FOUQUERAY membre de la délégation générale SFA CGT
- Monsieur Raphael ALVAREZ membre de la délégation générale SPIAC CGT

5.5. Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de télévision (SNTPCT)

- Monsieur Dominique ROBERT président
- Monsieur Stéphane POZDEREC délégué général
- Monsieur Jean-Loup CHIROL membre du bureau

6. Autres

- Monsieur Jean-Paul GUILLOT président de la sous-commission d'observation de l'emploi du Conseil national des professions du spectacle

GIP Cafés-Cultures

- Monsieur Marc SLYPER vice-président
- Madame Samia DJITLI directrice
- Madame Léa SANZO-DABIN

ANNEXE III

Éléments d'évaluation du coût des mesures proposées

1. Aide à l'embauche d'un premier salarié

La mission suggère de ne pas prévoir un financement par le Fonds dans la mesure où il s'agit d'un aménagement d'une mesure de droit commun. Cela permettrait de simplifier les circuits financiers.

L'estimation du coût de la mesure pour le budget du ministère chargé de l'emploi serait la suivante :

- ◆ Montants : 2 000 euros par embauche sur deux ans, soit 4 000 euros au total ;
- ◆ Quantité : 500. Ce nombre relativement faible s'explique par le fait que le montant de l'aide est probablement insuffisant pour convaincre de nombreuses entreprises ou associations de décider d'un recrutement en CDI. La période de versement de l'aide est aussi assez restreinte. Enfin, il est probable que la prime à l'embauche d'un salarié qualifié en CDI proposée par la mission, plus attractive, fera une concurrence sérieuse à cette mesure.

Le calcul du coût prend en compte une ouverture du droit du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017.

Coût :

- ◆ 2016 : 300 x 1 000 euros = 300 000 euros, soit : **300 000 euros ;**
- ◆ 2017 : 300 x 2 000 euros = 600 000 euros ;
200 x 2 000 euros = 400 000 euros, soit : **1 M euros ;**
- ◆ 2018 : 300 x 1 000 euros = 300 000 euros ;
200 x 2 000 euros = 400 000 euros, soit : **700 000 euros.**

Total : 2 M euros sur trois ans.

2. Amplifier le dispositif Cafés-Cultures

L'abondement du Fonds pour le fonctionnement du GIP pourrait être de 150 000 euros par an (les 70 000 euros actuellement financés par des crédits du ministère de la Culture étant pris en charge par le Fonds).

La contribution au fonds du GIP Cafés-Cultures pourrait être de 200 000 euros par an.

Soit au **total** un financement de **350 000 euros par an.**

3. Créer une prime à l'embauche de salariés qualifiés

Montant : 12 000 / 10 000 / 7 000 / 4 000 sur quatre ans, soit 33 000 euros au total par embauche.

Quantité : compte tenu des besoins du secteur du spectacle, de son montant attractif et de sa dégressivité sur quatre ans, la mission estime le public potentiel sur la période d'ouverture du droit à l'aide, soit deux ans à compter du 1^{er} juillet 2016, à 5 000, répartis ainsi :

- ◆ **2016** : 1 400 ;
- ◆ **2017** : 2 600 ;
- ◆ **2018** : 1 000.

Annexe III

Coût :

- ◆ **2016** : $1\,400 \times 6\,000 = 8,4$ M euros, soit : **8,4 M euros** ;
- ◆ **2017** : $1\,400 \times (6\,000 + 5\,000) = 15,4$ M euros ;
 $2\,600 \times 12\,000 = 31,2$ M euros, soit : **46,6 M euros** ;
- ◆ **2018** : $1\,400 \times (5\,000 + 3\,500) = 11,9$ M euros ;
 $2\,600 \times 10\,000 = 26$ M euros ;
 $1\,000 \times 12\,000 = 12$ M euros, soit : **49,9 M euros** ;
- ◆ **2019** : $1\,400 \times (3\,500 + 2\,000) = 7,7$ M euros ;
 $2\,600 \times 7\,000 = 18,2$ M euros ;
 $1\,000 \times 10\,000 = 10$ M euros, **35,9 M euros** ;
- ◆ **2020** : $1\,400 \times 2\,000 = 2,8$ M euros ;
 $2\,600 \times 4\,000 = 10,4$ M euros ;
 $1\,000 \times 7\,000 = 7$ M euros, soit : **20,2 M euros** ;
- ◆ **2021** : $1\,000 \times 4\,000 = 4$ M euros, soit : **4 M euros**.

Coût total de la mesure sur la période 2016-2021 : 165 M euros.

4. Majoration de cette prime pour l'embauche par un groupement d'employeurs

Il y a peu de groupements d'employeurs dans le secteur du spectacle (une quarantaine). Il peut y avoir quelques créations. Il est raisonnable de prévoir un maximum de 30 embauches.

Montant : 2 000 euros la première année et 1 000 euros les deux suivantes.

- ◆ 2016 : $10 \times 1\,000 = 10\,000$ euros, soit : **10 000 euros** ;
- ◆ 2017 : $10 \times (1\,000 + 500) = 15\,000$ euros ;
 $30 \times 2\,000 = 60\,000$ euros, soit : **75 000 euros** ;
- ◆ 2018 : $10 \times (500 + 500) = 10\,000$ euros ;
 $30 \times 1\,000 = 30\,000$ euros, soit : **40 000 euros** ;
- ◆ 2019 : $10 \times 500 = 5\,000$ euros ;
 $30 \times 1\,000 = 30\,000$ euros, soit : **35 000 euros**.

Coût total de la mesure sur la période 2016-2019 : 160 000 euros.

5. Accompagnement du retour en emploi après un congé maternité

La mission estime à **100 000 euros par an** le coût de cette mesure dans l'attente d'une définition plus précise de son contenu et d'une estimation plus précise du nombre de bénéficiaires potentielles.

Annexe III

Tableau 1 : Récapitulatif du coût des mesures proposées* (en millions d'euros)

	Embauche 1^{er} salarié	Cafés Cultures	Embauche salarié qualifié	Majoration Groupements Employeurs	Aide après congé maternité	Total
2016	0,3	0,35	8,4	0,01	0,1	9,16
2017	1	0,35	46,6	0,075	0,1	48,125
2018	0,7	0,35	49,9	0,040	0,1	51,09
2019		0,35	35,9	0,035	0,1	36,385
2020		0,35	20,2		0,1	20,65
2021		0,35	4		0,1	4,45
Total	2	2,1	165	0,16	0,6	169,86

* : dans l'hypothèse où le Fonds prend à sa charge l'effet des aménagements de la prime à la première embauche.

Source : Mission

Le coût total des mesures proposées par la mission (pour la période 2016-2021) correspond au montant estimé du Fonds pour l'emploi dans le spectacle sur les deux ans de la convention Unedic 2016, au vu du montant annuel du différé actuellement pris à sa charge par l'État.

ANNEXE IV

Textes réglementaires à prévoir

Un ou plusieurs décrets devraient être pris pour mettre en œuvre les mesures proposées.

1. Décret(s) relatif(s) aux mesures proposées

1.1. Aide à l'embauche d'un premier salarié en CDI

Le texte devra modifier le décret n° 2015-806 du 3 juillet 2015 instaurant une aide à l'embauche d'un premier salarié, tel que modifié par l'article 7 du décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016 **pour le seul secteur du spectacle défini par le champ d'application des neufs conventions collectives nationales applicables.**

- ◆ Pour limiter la mesure à la seule embauche en CDI, supprimer dans le 1° de l'article 1er du décret de 2015 la possibilité de l'embauche en CDD d'au moins six mois (version du décret de 2016).
- ◆ Pour tenir compte de la date d'entrée en vigueur de la mesure, modifier le 2° de l'article 1er du décret de 2015 modifié par l'article 7 du décret de 2016 en prévoyant une période d'ouverture du droit à l'aide du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017.
- ◆ Pour permettre le bénéfice de cette mesure à toutes les entreprises et associations du spectacle qui ont conclu dans les 12 mois précédents un CDD d'usage, préciser dans le 3° de l'article 1er du décret de 2015 que « les entreprises ne doivent pas avoir été liées, dans les douze mois précédant l'embauche du salarié, à un salarié par un contrat de travail, **autre qu'un CDD d'usage**, poursuivi au-delà de la période d'essai ».

1.2. Aide à l'embauche d'un salarié qualifié en CDI/bonus pour les groupements d'employeurs

La mise en œuvre de cette mesure requiert la prise d'un décret conjoint des ministres des finances et des comptes publics, de la culture et de la communication et du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.¹

- ◆ L'article 1er devrait préciser les bénéficiaires de l'aide : toute structure relevant de l'une des neuf conventions collectives du spectacle qui embauche en CDI un salarié percevant une rémunération supérieure à 1,3 SMIC correspondant au minimum conventionnel prévu pour l'emploi occupé dès lors que la date d'effet du contrat est comprise entre le 1^{er} juillet 2016 et le 30 juin 2018.
- ◆ L'article 2 fixerait le montant annuel de l'aide sur quatre ans : 12 000/10 000/7 000/4 000 euros ainsi que la majoration pour les groupements d'employeurs qui embauchent un salarié en CDI à plein temps sur les trois premières années, soit 14 000/11 000/8 000. Il mentionnerait le principe de proratisation en cas de travail à temps partiel et détaillerait les modalités de versement trimestriel de l'aide à échéance de chaque période de trois mois civils d'exécution du contrat de travail.
- ◆ L'article 3 confierait la gestion de l'aide à l'Agence des services et de paiement (ASP) et indiquerait sur la base de quels justificatifs l'aide serait versée (attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié ainsi que la rémunération servie compte tenu de l'emploi occupé). Le défaut de justificatifs dans les délais requis entraîne le non-versement de l'aide. Celle-ci n'est pas due pendant les périodes d'absence du salarié sans maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

¹ La consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP) serait sans doute nécessaire au titre de ses attributions consultatives (article L 6123-1 du code du travail).

Annexe IV

- ◆ L'article 4 donnerait à l'ASP la tâche de contrôler l'exactitude des déclarations des bénéficiaires de l'aide, notamment à partir des données échangées avec l'ACOSS.

2. Décret relatif à la gouvernance du Fonds et à l'évaluation de son utilisation

La proposition de la mission dans ce domaine devrait se traduire par une modification du décret n° 2013-353 du 25 avril 2013 relatif au Conseil national des professions du spectacle.

Les modifications du décret qui suivent comportent les formulations qui paraissent à la mission les plus pertinentes. Mais la suppression de la « sous-commission de l'emploi dans les musiques actuelles », de même que le remplacement du terme « sous-commission » par celui de « commission » ne sont pas indispensables à la mise en œuvre du schéma de gouvernance proposé par la mission.

- ◆ L'article 2 qui définit les missions du CNPS devrait être complété comme suit :
Dans le I 1° serait ajoutée la phrase suivante : « contribuer à la définition des mesures financées par le Fonds pour l'emploi dans le spectacle, assurer le suivi de leur mise en œuvre et évaluer l'utilisation de ce Fonds. ».
- ◆ S'il est décidé de fondre la sous-commission de l'emploi dans les musiques actuelles au sein de la sous-commission emploi, le 3° du I devrait être supprimé.
- ◆ Le II serait modifié ainsi dans l'hypothèse de la suppression de la sous-commission de l'emploi dans les musiques actuelles :
« Pour l'accomplissement de sa mission, le conseil s'appuie sur les travaux de deux commissions :
 - 1° la commission de l'emploi ;
 - 2° la commission de la sécurité ».
- ◆ L'article 3 qui concerne la composition du CNPS serait ainsi modifié :
Au 1°, serait ajouté le ministre chargé « des finances ».
- ◆ À l'article 6, le terme « sous-commissions spécialisées » serait remplacé par « commissions spécialisées ».
- ◆ Le titre II serait intitulé : « Commissions spécialisées ».
- ◆ À l'article 7, le terme « sous-commissions spécialisées » serait remplacé par celui de « commissions spécialisées ».
- ◆ Le chapitre 1^{er} serait intitulé : « Commission de l'emploi » ce terme se substituerait à celui de « sous-commission d'observation de l'emploi » dans la suite du texte.
- ◆ L'article 8 devrait être complété ainsi :
« La commission de l'emploi est tenue régulièrement informée de la mise en œuvre et des résultats des mesures financées par le Fonds pour l'emploi dans le spectacle. Elle peut proposer, en cas de besoin, des aménagements de ces mesures. Elle évalue, au moins tous les ans, si nécessaire en s'appuyant sur des études financées par le Fonds pour l'emploi dans le spectacle, l'impact des mesures financées par le Fonds. Elle propose le financement par le Fonds de toute mesure de nature à améliorer la situation de l'emploi dans le spectacle. Elle est obligatoirement consultée lorsque le ministre chargé de la culture souhaite modifier les caractéristiques d'une aide financée par le Fonds, en abandonner une, ou en créer une nouvelle. ».
- ◆ L'article 9 serait modifié :
 - d'une part, en ce qui concerne les caractéristiques des personnalités qualifiées qui peuvent être nommées à la commission de l'emploi.
Pourraient être ajoutés au 8° les termes : « ainsi que du dialogue social ».

Annexe IV

- d'autre part, s'agissant de la nomination du président de la commission de l'emploi.

La phrase de l'avant-dernier paragraphe pourrait comprendre l'ajout suivant :

« Un arrêté des ministres chargés de la culture, des finances et de l'emploi, désigne le président de la commission de l'emploi parmi les personnalités mentionnées au 8°. ».

Il semble en effet que la fonction nouvelle relative au Fonds pour l'emploi dans le spectacle confiée à la commission de l'emploi justifie une désignation conjointe par les trois ministres concernés du président de cette commission.

- ◆ Le chapitre II serait intitulé « Commission de la sécurité », le chapitre III serait supprimé.