

## Rencontre de HDSI 92

# Actualités des aides à l'emploi dans le secteur culturel

Intervention de Patricia COLER, déléguée de l'UFISC  
*Union Fédérale d'Intervention des Structures Culturelles*

*Atelier du 13 octobre 2017 à Bois-Colombes*

AVEC LE SOUTIEN DE



- Présentation de l'UFISC
- Quelques données sur l'évolution des emplois dans le secteur culturel,
- Un décryptage des aides mobilisables via le FONPEPS et un temps d'échanges autour de leur utilisation,
- Des actualités sur les autres aides à l'emploi possibles pour le secteur culturel, et notamment sur les récentes annonces concernant les CUI-CAE et emplois d'avenir.
- Un point sur des cadres d'appui à l'insertion professionnelle et à l'alternance : apprentissage / contrat de professionnalisation ...

Les possibilités d'accompagnement en vue de la structuration des entreprises et associations culturelles par le DLA 92 et Opale-CRDLA.

AVEC LE SOUTIEN DE



## 15 MEMBRES

**ACTES IF** - Réseau solidaire de lieux culturels franciliens  
**CITI** - Centre International pour le Théâtre Itinérant  
**CD1D** – Fédération de labels indépendants  
**FAMDT** – Fédération des Associations de Musiques et Danses Traditionnelles  
**FEDELIMA** - Fédération des lieux de musiques actuelles  
**LA FEDERATION NATIONALE DES ARTS DE LA RUE**  
**FERAROCK** – Fédération des Radios Associatives Rock  
**FRAAP** - Fédération des Réseaux et Associations d'Artistes Plasticiens  
**SCC** - Syndicat du Cirque de Création  
**SMA** - Syndicat national des petites et très petites structures non lucratives de Musiques Actuelles  
**SYNAVI** - Syndicat national des arts vivants  
**RIF** - Confédération des réseaux départementaux de lieux de musiques actuelles/amplifiées en Ile-de-France  
**RNCAP** - Réseau national du Conte et des Arts de la Parole  
**THEMAA** – Association Nationale des Théâtres de Marionnettes et des Arts associés  
**ZONE FRANCHE** - Réseau des musiques du monde

## Union Fédérale d'Intervention des Structures Culturelles

- Fédération professionnelle du secteur artistique et culturel depuis 2000
- Quinze organisations : fédérations et syndicats représentants d'entreprises
- Arts de la rue, théâtre, musiques actuelles, marionnettes, arts visuels, radios, danse et musiques traditionnelles, cirque, numérique...
- Structures de création, diffusion, action culturelle, accompagnement de pratiques...
- Initiative privée d'intérêt général se reconnaissant de l'espace socio-économique de l'économie sociale et solidaire
  - Outil collectif, pragmatique et prospectif, de « recherche et développement »
  - Espace d'outillage coopératif, de services mutualisés et d'accompagnement
  - Acteur de la structuration professionnelle et démarche de co-construction

### Des outils pour les professionnels en IDF :

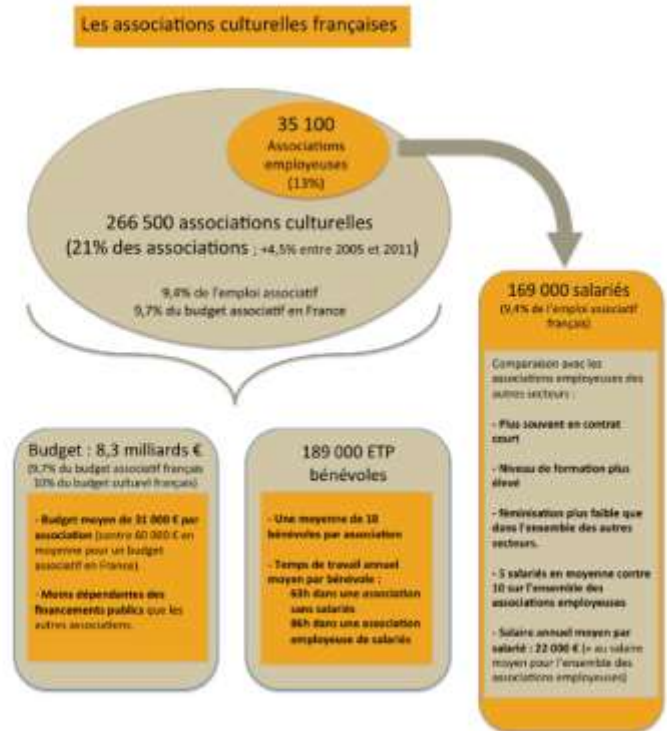
- Maison des réseaux artistiques et culturels : pôle professionnel d'accompagnement et de coopération en Ile de France pour la culture et l'ESS.
- Des rencontres, des formations, des ressources.
- Une interlocution sur les politiques publiques régionales et la participation à la CRESS.



# Contexte et repères sur l'emploi associatif culturel

- En 2011, on recense 1,3 million d'associations en activité en France, dont 266500 associations culturelles (21% des associations françaises).
- **35 100 sont des associations employeuses** qui emploient **169 000 salariés** (9,4% de l'emploi salarié associatif) qui sont très souvent à temps partiel et intermittents, avec un niveau de formation plus élevé que dans les autres secteurs (comme pour les entreprises culturelles)

- Ces associations culturelles employeuses sont parmi les plus petites et comptent **en moyenne 5 salariés** contre 10 pour l'ensemble des associations employeuses en France.
- Le salaire annuel moyen par salarié d'une association culturelle employeuse équivaut au salaire annuel moyen de l'ensemble des associations employeuses, soit 22 000 € brut



En 1993, les partenaires sociaux ont créé la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant afin de disposer d'un cadre de dialogue social et d'action.

<https://www.cpnefsv.org/donnees-statistiques/chiffres-cles>

- En 2015, **le secteur du spectacle vivant comptabilisait 20 678 entreprises**. Le nombre est en évolution de +1 % par rapport à 2014 et de + 66 % par rapport à 2000.
- **82 % des entreprises du secteur sont constituées sous statut associatif**. 66 % des employeurs du secteur ont plus de cinq ans d'existence et 9 % moins d'un an.
- **Des TPE** : 44 % des entreprises relevant du secteur ont déclaré 5 salariés au plus, tous types de contrats de travail confondus (17 % n'en déclare qu'un seul). **94 % des entreprises du secteur emploient moins de 11 salariés permanents (CDI/CDD)** et 53,3 % n'emploient aucun salarié permanent (uniquement des CDDU). Le nombre moyen de salariés par entreprise est de 20,6 par employeur, mais témoigne de fortes disparités de situation entre les grosses entreprises qui emploient le plus de salariés et les plus petites, dont les compagnies et ensembles musicaux.
- En 2015, **parmi les 217 857 salariés** (dans et hors entreprises du secteur), 71% ont exercé en tant que salariés intermittents en CDDU, 14 % ont exercé en CDD, **15 % ont exercé en CDI**.

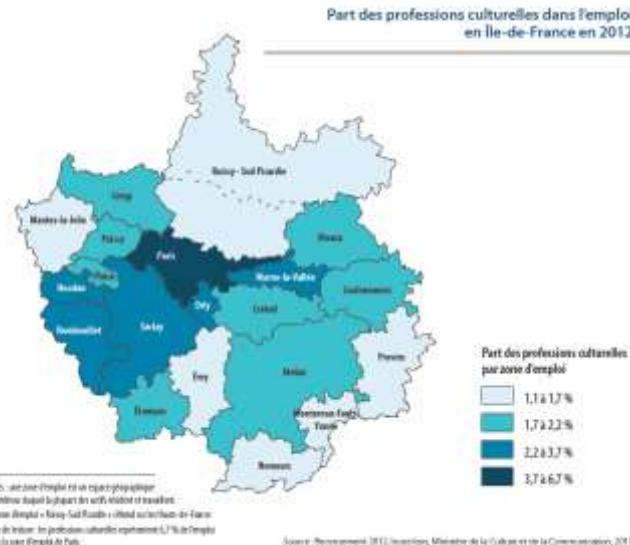
Ressources

*L'Atlas régional de la culture en Ile de France*

<http://www.culturecommunication.gouv.fr/Thematiques/Etudes-et-statistiques/L-actualite-du-DEPS/Atlas-regional-de-la-culture-2017>

- En Île de France, on compte, en 2016, 28 042 associations employant des salariés. Les effectifs salariés élèvent à 315 374. Soit 6,9 % du total de l'emploi privé en Île-de-France. La masse salariale correspondante s'élève à 8,4 milliards d'euros. Pour la culture, les effectifs associatifs en 2016 sont de 12 255 salariés soit 3,9 % du total associatif en région Île-de-France (alors que le pourcentage de 2,9 % au niveau national).
- En 2016, on compte entre 21000 et 23000 associations dans les Hauts de Seine. 26,4 % des nouvelles créations d'associations sont dans la culture. 2 867 associations emploient des salariés. Environ la moitié d'entre elles, soit 49%, emploient moins de 3 salariés. 3,2 % des 41 175 salariés travaillent dans les associations culturelles du département

Données recherche et solidarité – 2016 (<http://www.recherches-solidarites.org/>)



D'après l'Atlas de la culture en Ile de France : 243 500 actifs d'une profession culturelle en Ile de France. 25,4 % de professionnels des arts visuels, 36,8 % de professionnels du spectacle.

La part des professionnels du spectacle est sur-représentée en Ile de France par rapport au reste de la France.

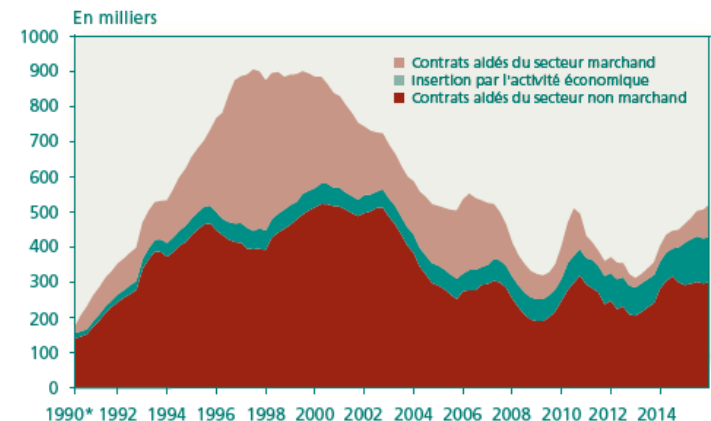
# Une politique d'emplois aidés sur 40 ans

- Les travaux d'utilité collective (TUC) (1984-1990)
- Les contrats emploi solidarité (CES) (1990-2005)
- Les contrats emploi consolidé (CEC) (1992-2005) :
- Les contrats emploi ville (CEV) (1996-1997)
- Le nouveau service emploi jeune (1997-2002)
- Les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) (2005-2010)
- Les contrats d'avenir (CA) (2005-2010)
- Les contrats uniques d'insertion - contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) (2010-)
- Les emplois d'avenir (EA) (2012-)
- Les emplois d'avenir professeur (EAP) (2012-)

En 1984, dans un contexte de hausse du chômage, notamment chez les jeunes, le gouvernement lance les « Travaux d'utilité collective » (TUC), avec pour objectifs de réduire le niveau du chômage des jeunes, en particulier celui des moins qualifiés, d'améliorer l'employabilité des bénéficiaires et de répondre à des besoins collectifs non satisfaits.

Il s'agit de **contrats dérogatoires au droit commun, pour lesquels l'employeur bénéficie d'aides, sous forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales ou d'aides à la formation** ; l'accès à ces contrats est réservé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, et le volume de contrats est piloté par les pouvoirs publics

**Graphique 1**  
Nombre de bénéficiaires de contrats aidés



\* Cette série trimestrielle commence en mars 1990.  
 Champ : France métropolitaine.  
 Contrats aidés du secteur marchand : CRE, CIE, Convention de coopération, aide dégressive à l'employeur, nouveau CIE, CI-RMA, CUI-CIE, emploi d'avenir marchand.  
 Contrats aidés du secteur non marchand : TUC, CES, CEC, CEV, Emploi jeune, CAE, Contrat d'avenir, CUI-CAE, Emploi d'avenir non marchand.  
 Source : ASP ; traitement Dares.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-contrats-aides-quels-objectifs-quel-bilan>



Chiffres et études sur les emplois aidés  
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-dispositifs-specifiques-d-emploi-aide-et-de-formation-au-1er-trimestre-2017>

Circulaire en IDF du 28 septembre 2017  
[http://idf.direccte.gouv.fr/sites/idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/ap\\_fixant\\_aides\\_de\\_l\\_etat\\_cae\\_et\\_cie\\_du\\_28\\_09\\_2017.pdf](http://idf.direccte.gouv.fr/sites/idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/ap_fixant_aides_de_l_etat_cae_et_cie_du_28_09_2017.pdf)

## Actualités

- 280 000 contrats votés initialement en loi de finances pour 2017 (à comparer au 479 000 contrats signés en 2016), augmenté de 13 000 en juillet 2017.
- Annonce et gel par les préfets en date du 11 août 2017 de l'enveloppe restante à 110 000 contrats (soit deux fois moins que pour les six derniers mois de 2016) à moitié sur l'éducation puis sur l'urgence sociale.
- Enveloppe supplémentaire de 10 000 contrats en septembre  
→ *Prévision de diminutions et de priorisations fortes en 2018.*

## En Ile de France :

recrutement ou renouvellement sur un poste ayant déjà fait l'objet d'un CAE-CUI :

- demandeurs d'emploi de plus de 12mois âgés de 50 ans et plus : 50% du Smic, 20h, 6 mois.
- demandeurs d'emploi de plus de 12mois bénéficiaires de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) : 50% du Smic, 20h, 6 mois.
- demandeurs d'emploi travailleurs handicapé ou AAH (allocation aux adultes handicapés) : 70% du Smic, 20h, 6 mois.
- Personnes placées sous main de justice : 50% du Smic, 20h, 6 mois.

Pour les bénéficiaires du RSA socle, des possibilités de prise en charge sur des recrutements ou en renouvellement sont possibles (70%, 26h, 12 mois) dans le cadre des CAOM avec les départements.

# Dispositif des contrats aidés – CUI-CAE

*Un dispositif large  
ayant permis en  
2016 la signature  
de 450 000  
contrats.*

- Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) est un contrat aidé dans le secteur non marchand facilite l'accès durable à l'emploi des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'insertion.
- Il permet des recrutements en CDI ou CDD à temps plein ou à temps partiel (20 heures minimum sauf difficultés d'insertion de la personne embauchée).
- Toute personne sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (sociales et/ou professionnelles)
- Exclus les employeurs ayant licencié pour motif économique dans les six mois précédant l'embauche ou non à jour du versement des cotisations sociales.
- Les salariés titulaires d'un CUI-CAE sont des salariés à part entière : ils bénéficient des mêmes conditions de travail que les autres salariés de l'entreprise. Toutefois, ils ne perçoivent pas d'indemnité de fin de CDD.
- Le salarié embauché en CUI-CAE doit bénéficier d'au moins une action d'accompagnement et une action de formation.
- Le CUI-CAE peut être rompu (ou suspendu) avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché sur un CDI ou un CDD de plus de 6 mois, ou de suivre une formation qualifiante.

La durée minimale de la prise en charge est de 6 mois (ou 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine). Cette durée peut être prolongée dans la limite totale d'une durée de 24 mois en fonction de la situation du bénéficiaire et de l'évaluation des actions.

La durée maximale de 24 mois peut être portée, par décisions de prolongation successives d'un an au plus, à 60 mois :

- pour les salariés âgés de 50 ans et plus rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi. La condition d'âge s'apprécie à l'échéance de la durée maximale de l'aide.
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé ;
- pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et prévue au titre de l'aide attribuée (ex : une VAE). La durée de la prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

De plus, pour les salariés âgés de 58 ans ou plus, le contrat peut être prolongé jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.

# Mode d'emploi pour les CUI-CAE

- L'employeur prend contact avec le prescripteur compétent : l'État (Pôle emploi, les missions locales pour les salariés de moins de 26 ans, ou les Cap emploi pour les travailleurs handicapés), ou le Conseil départemental (pour les bénéficiaires du RSA) qui lui présente des candidatures.
- Une fois le candidat retenu, l'employeur remplit une demande d'aide et la transmet au prescripteur.
- Une fois la demande d'aide signée par le prescripteur, l'employeur et le salarié peuvent signer le contrat de travail.
- La décision d'attribution de l'aide est ensuite transmise par l'autorité signataire à l'Agence de Services et de Paiement (ASP).
- Le CUI-CAE ouvre droit à une aide de l'État et à une exonération de cotisations patronales. Cette aide est modulable en fonction de la situation du bénéficiaire, de l'employeur et des spécificités du marché de l'emploi.

# Les contrats aidés – CUI-CAE : quelles possibles?

L'UFISC a écrit un courrier à la ministre du travail Pour un déblocage des emplois aides et une concertation élargie sur ces dispositifs.

- Une alerte et une analyse de la situation dans le secteur culturel à travers une enquête flash sur les contrats aidés– 450 répondants
- Des mobilisations inter associatives diverses pour faire valoir les arguments de développement de l'emploi, de l'utilité sociale, des parcours et insertion professionnels par les associations.

- Une mission confiée à M BORELLO sur des propositions plus systémiques pour mobiliser les acteurs de l'insertion sur des politiques innovantes.

[http://ufisc.org/images/Contenu\\_Ufisc/2017/lettre\\_mission\\_jean\\_marc\\_borello.pdf](http://ufisc.org/images/Contenu_Ufisc/2017/lettre_mission_jean_marc_borello.pdf)

- Annonces sur le PLF 2018 : 200 000 contrats aidés prévus pour un budget de 1,4 milliards (soit une diminution de 41,6 % par rapport au 2,4 milliards d'euros en 2017). Aide à 50 avec des priorités à l'urgence sanitaire et sociale, le handicap, le rural et l'outre-mer.

<http://ufisc.org/politiques-publiques/70-actualites-politiques-publiques/284-gel-des-emplois-aides-enquete.html>

Appel du collectif des associations citoyennes :  
<http://www.associations-citoyennes.net/?p=10532>

→ Bâtir un argumentaire et des propositions sur l'emploi associatif

# FONPEPS – Fonds pour l'emploi dans le spectacle



Destiné aux entreprises du spectacle vivant et enregistré, et aux artistes et techniciens qu'elles emploient, le **FONDS NATIONAL POUR L'EMPLOI PERENNE DANS LE SPECTACLE** vise à encourager la création d'emplois durables. Concrètement cela signifie que les aides portées par ce fonds agissent directement sur la création d'emplois en soutenant financièrement les entreprises et les salariés dans ce processus.

Le FONPEPS est annoncé par le Premier Ministre et la ministre de la culture en **septembre 2016**.

Il fait suite au rapport IGF, IGAC, IGAS sur la Préfiguration d'un Fonds pour l'emploi dans le spectacle (Janv-avril 2016) et de la conférence pour l'emploi dans le spectacle d'octobre 2015.

Il est issu de la **feuille de route du Premier Ministre sur l'intermittence** décidée suite à la mission du trio GAC, mission adoptée suite aux larges mobilisations de 2014.



Ce fonds devait traduire la volonté du Gouvernement de favoriser l'emploi durable dans le secteur du spectacle, notamment en soutenant l'embauche en contrats à durée indéterminée et l'allongement des contrats à durée déterminée.

## Sept 2015

- Aides directes à l'emploi
- 9 mesures :
  - une aide au premier salarié (APS) ;
  - une prime à l'emploi pérenne de salariés du spectacle (PEPSS) ;
  - une prime aux contrats de longue durée dans le secteur du spectacle (PCLD) ;
  - une aide aux jeunes artistes diplômés (AJAD) ;
  - une aide à la garde d'enfants d'artistes et techniciens intermittents (AGEDATI) ;
  - un fonds assurantiel des groupements d'entreprises culturelles (FAGEC) ;
  - des dispositifs de soutien de l'emploi dans les secteurs fragiles.
- Un fonds initialement doté de 90 millions d'euros durant deux ans.
- Des critères restrictifs sur les typologies de salariés et de structures.

## Aujourd'hui :



- Les 4 principales mesures sont mises en application
- 5 autres mesures sont encore en cours de mise en place
- Peu d'information et aucun accompagnement des entreprises ou des salariés prévu
- Le suivi des mesures est peu partagé avec les professionnels
- Une application en augmentation mais qui reste faible en 2017
- Un budget de seulement 22 millions prévus sur le PLF 2018

*Le dispositif est  
simple  
d'utilisation...*

*mais non adapté  
à beaucoup de  
situations*





Contact :  
Pour suivre leur  
mise en œuvre  
et télécharger  
les formulaires  
de demande  
cerfa, aller sur le  
site internet du  
ministère de la  
Culture :

[www.culturecommunication.gouv.fr/fonpeps](http://www.culturecommunication.gouv.fr/fonpeps)

## Comment ça marche ?

- Remplir un Cerfa pour la demande à adresser à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) en fonction du lieu de domiciliation de votre entreprise (voir notice attachée au CERFA).
- L'ASP doit recevoir la demande dans les six mois suivant la date de début d'exécution du contrat. Les entreprises ayant embauché ont donc 6 mois pour faire appel aux dispositifs.
- La date de début d'exécution du contrat doit être comprise entre le 19 décembre 2016 et le 31 décembre 2018.
- Ce sont des aides versées par l'ASP et non pas des exonérations de charge. Il n'y a pas d'obligations particulières vis-à-vis du salarié.
- Ce sont des aides dites « automatiques » à partir du moment où les conditions d'accès à l'aide sont remplies, il n'y pas de sélection de dossiers.

## Les ressources

- Les mesures sont définies dans les décrets publiés au journal officiel fin 2016 et en 2017.
- Des FAQ sont disponibles sur le site du ministère pour préciser certains points.
- Aucun dispositif d'accompagnement (information, accompagnement des entreprises, possibilités de formation ouverte pour les salariés etc.) associé.



## Qui est concerné ?

Les entreprises du spectacle vivant et enregistré (production cinématographique, audiovisuel, spectacle), quelle que soit leur forme juridique qui entrent dans le champ d'application de l'accord d'assurance chômage, à savoir :

- Soit elles relèvent de l'application d'une convention collective dans le champ du spectacle soit l'un des codes IDCC suivants :

- 1285 –Entreprises artistiques et culturelles
- 1790 –Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (annexe spectacle uniquement)
- 1922 –Radiodiffusion
- 2411 –Télédiffusion
- 2412 –Production de films d'animation
- 2642 -Production audiovisuelle
- 2717 –Prestations techniques au service de la création et de l'évènement
- 2770 –Édition phonographique
- 3090 –Entreprises du secteur privé du spectacle vivant
- 3097 –Production cinématographique

- Soit elles sont titulaires de la licence d'entrepreneur de spectacle et affiliés à la caisse des congés spectacles.



## Quelques critères à connaître

- L'entreprise ne doit pas avoir mis fin à un CDI dans les douze mois précédant l'embauche du salarié, sauf pour motif de rupture de la période d'essai, de retraite, de démission, de licenciement pour faute grave, de licenciement pour faute lourde, de licenciement pour inaptitude ou de décès, ou de rupture conventionnelle.
- Au-delà de 3 SMIC bruts annuels, l'emploi n'est pas éligible au versement de l'aide (soit un salaire annuel maximum de 53 289,60€ annuels brut ou 4 440,81€ mensuels brut).
- Possibilité de contractualiser en temps partiel avec des aides au prorata.
- L'aide ne peut se cumuler avec une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée pour le même salarié. Il s'agit là d'un non cumul simultané d'aide et non d'un non cumul successif.
- L'aide n'est pas due pour les périodes d'absence supérieures ou égales à 30 jours calendaires consécutifs non rémunérés. L'aide s'arrête en cas de rupture de contrat.
- L'aide est une aide de minimis versée sous réserve du respect pour une entreprise unique du plafond de 200 000 euros sur trois exercices fiscaux.

# 1. Aide à l'embauche d'un premier CDI



Exemples :

*Embauche d'un(e)  
salarié(e) en CDI sur  
l'administration de la  
structure*

*Transformation en  
CDI d'un CAE-CUI  
venant à échéance.*

*Contractualisation en  
CDI sur un contrat de  
professionnalisation  
pour la  
communication*

- Il s'agit d'une aide à l'embauche d'un premier salarié en contrat à durée indéterminée. Ce dispositif encourage la création d'un emploi qui aide à la professionnalisation de la structure et à son développement.
- Elle est versée à raison de 1 000 € par trimestre (4 000 € par an) pendant deux ans. Si le salarié est embauché à temps partiel, l'aide est proratisée en fonction de sa durée de travail.
- Décret n° 2016-1764 du 16 décembre 2016 instituant une aide à l'embauche d'un premier salarié en contrat à durée indéterminée pour les entreprises relevant des branches du spectacle

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033625204&dateTexte=&categorieLien=id>

## A noter

- Pas de critère contraignant sur le salarié.
- Tous poste de l'entreprise.
- Aide peu incitative mais le double de la prime à l'emploi PME.
- La structure peut par ailleurs être en cours d'embauche de CDD ou de CDDU.



*Exemples :*

*Embauche un(e)  
salarié(e)  
intermittent(e) en CDI  
sur la régie technique*

*Embauche d'un(e)  
salarié(e)  
intermittent(e) en CDI  
partiel sur la direction  
artistique*

*Contractualisation en  
CDI avec un(e)  
salarié(e)  
intermittent(e) pour un  
poste en diffusion de  
spectacle ou pour un  
poste de médiation /  
transmission*

## 2. Prime à l'embauche en CDI de salariés du spectacle

- La Prime à l'emploi pérenne de salariés du spectacle (PEPSS) est la principale aide du FONPEPS. Elle vise à favoriser l'emploi en contrats à durée indéterminée pour lutter contre la précarité des salariés du spectacle.
- Elle est versée aux entreprises du spectacle pour toute embauche en CDI d'un bénéficiaire des annexes VIII ou X.
- Son montant est dégressif sur quatre ans : 10 000 € la première année, 8 000€ la deuxième, 6 000 € la troisième et 4 000 € la dernière (soit 28 000€ sur 4 ans). Si le salarié est embauché à temps partiel, l'aide est proratisée en fonction de sa durée de travail.
- Décret n° 2016-1765 du 16 décembre 2016 instituant une prime à l'emploi pérenne de salariés du spectacle

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033625216&dateTexte=&categorieLien=id>

### A noter

- Le/la salarié(e) doit être bénéficiaire de l'une des allocations aux annexes au moment de son embauche ;
- Tous les postes dans l'entreprise sont possibles
- Quelque soit le nombre de salariés de l'entreprise
- La personne peut avoir été déjà salariée par la structure avant son embauche en CDI

## 3. Prime aux contrats en CDD longs

- Il s'agit d'une aide à l'embauche de salariés, artistes ou techniciens, en CDD/CDDU de longue durée. Ce dispositif encourage l'emploi des salariés intermittents dans la durée plutôt que par un fractionnement des contrats.
- 500 € pour tout contrat de 2 mois, 800 € pour tout contrat de 3 mois, 1 800 € pour tout contrat de 6 mois et 4 000 € pour tout contrat de 12 mois. Si le salarié est embauché à temps partiel, l'aide est proratisée.
- L'aide est versée à l'échéance de période de trois mois civils d'exécution du contrat ou à l'échéance du contrat si celui-ci est inférieur à trois mois. Elle peut être renouvelée en cas de contrats successifs ou d'avenant de prolongation.
- Décret n° 2016-1766 du 16 décembre 2016 instituant une prime aux contrats de longue durée dans le secteur du spectacle

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033625228&dateTexte=&categorieLien=id>

### A noter

- Le/la salarié(e) doit être bénéficiaire de l'une des allocations aux annexes VIII et X au moment de son embauche. Il peut ouvrir des droits à l'intermittence lors du CDDU long.
- L'emploi doit relever des annexes VIII et X.
- L'entreprise doit salarier moins de 100 ETP
- La même entreprise peut bénéficier plusieurs fois de cette prime, sous réserve d'atteindre le plafond de 200 000 € sur trois ans en cumul d'aides minimis.
- Des contrats avec la même personne et la même entreprise peuvent bénéficier plusieurs fois de cette prime.



*Des dispositifs pour sécuriser et améliorer la qualité de l'emploi par l'insertion, les droits sociaux et la mutualisation*

*En attente de mise en place.*

## 4. Aide à l'insertion sur le marché du travail des jeunes artistes diplômés

- Aide de 1 000 € par mois versée pendant quatre mois pour tout CDD ou CDI à un artiste d'au moins quatre mois sur un poste mentionné à l'annexe X dans les trois ans qui suivent l'obtention du diplôme. Concerne une liste de diplômes supérieurs fixés par arrêté.
- Décret n° 2017-57 du 19 janvier 2017 instituant une aide à l'embauche des jeunes artistes diplômés et arrêté fixant la liste des diplômes  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033897755&dateTexte=&categorieLien=id>  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033897784&fastPos=1&fastReqId=1057405678&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

## 5. Aide à la garde d'enfant d'artistes et techniciens intermittents

- Accompagner le retour vers l'emploi après un congé maternité / paternité.
- Aide à la garde d'enfants. versée jusqu'aux 12 mois de l'enfant, à hauteur de 50 % max. du coût, sous réserve d'avoir un contrat de travail et de ne pas bénéficier des aides de la CAF (assistance maternelle agréée).

→ *En attente de mise en place*

## 6. Fonds assurantiel pour les groupements d'entreprises de la culture

- Assurer le maintien des emplois et garantir les salaires dans les groupements d'entreprises de la culture, en cas de défaillance de l'une des entreprises et dans l'attente d'une nouvelle adhésion, pendant six mois.

→ *En attente de mise en place*



*Des dispositifs  
encore en cours de  
mis en œuvre*

*Un GIP Café culture  
en exercice depuis  
plusieurs années  
<http://gipcafescultures.fr/>*

- Aider l'emploi direct d'artistes voire de techniciens dans les entreprises fragiles.
- Une partie du salaire incluant les charges salariales versé aux artistes est remboursée a posteriori par le fonds

## 7. Cafés-culture

- dans les bars / cafés / lieux ou salles non professionnels jusqu'à 200 places.
- cadre de conventionnement avec le GIP Cafés-culture

## 8. Petits lieux de diffusion de musique / théâtre / danse

- pour les salles de musique jusqu'à 300 places et les salles de théâtre et de danse jusqu'à 100 places.

## 9. Editions phonographiques

- Séances d'enregistrement, % en fonction du nb d'artistes-interprètes présents.
- Entreprises de moins de 10 salariés ETP annuels et dont le chiffre d'affaires annuel ou le bilan annuel n'excède pas 2 millions d'euros
- Décret n° 2017-1046 du 10 mai 2017 instituant un dispositif de soutien à l'emploi dans le secteur de l'édition phonographique.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034679199&fastPos=1&fastReqId=1415590204&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>



*Pour l'Ufisc :  
Un dispositif qui  
doit être mieux  
construit, utilisé  
accompagné et  
doté dans un  
contexte de  
difficultés  
croissantes des  
associations du  
spectacle.*

## Echanges : des propositions des acteurs culturels de l'ESS pour améliorer le dispositif en 2018

- Améliorer l'information sur les dispositifs
- Mettre en place les différentes mesures
- Renforcer les dispositifs d'accompagnement à partir des services de l'Etat, des dispositifs existants comme le DLA et des réseaux d'acteurs.
- Étudier l'adaptation des mesures notamment :
  - Par des incitations plus fortes (exemple sur le primo-emploi)
  - Sur l'élargissement du périmètre : type de salarié bénéficiaire...
- Proposer des soutiens à l'expérimentation et à la coopération
- Mettre en œuvre une réelle évaluation, suivi et co-pilotage du dispositif
- Augmenter le volume budgétaire et revoir sa ventilation

## Aides liées à la personne

- **Emplois d'avenir**

les emplois d'avenir sont ouverts aux jeunes sans emploi de 16 à 25 ans, peu ou pas qualifiés et aux personnes reconnues handicapées de moins de 30 ans. Les emplois d'avenir sont prioritairement des emplois à temps complet et sont conclus à durée indéterminée ou déterminée, pour 1 à 3 ans.

- **Fonjep**

un financement contractuel d'un emploi permanent lié à un projet de développement d'une association. Subvention de 7 200 € attribuée pour une durée de trois ans (éventuellement renouvelable) à une association agréée de jeunesse et d'éducation populaire en vue de permettre la structuration d'un projet associatif, destinée à soutenir un emploi qualifié.

- **Adulte relais**

Pour bénéficier d'un contrat adulte-relais, avoir au moins 30 ans, résider dans un quartier prioritaire et être sans emploi ou bénéficiaire d'un CUI-CAE. Missions particulières. CDD 3 ans renouvelable une fois ou CDI. Le montant annuel de cette aide financière par poste de travail à temps plein était à 18 936 euros (2016).

## Quelques rappels :

- Suppression du dispositif des emplois tremplin en Ile de France sans alternative pour le moment
- Arrêt de la prime PME en juin 2017 : attention si vous avez embauché en CDI avant le 31 juin 2017, vous pouvez bénéficier d'une aide de 2000 € sur l'année.

## Des aides à l'emploi par les exonérations de charge de droit commun

Réduction générale sur les bas salaires (ex-réduction Fillon )

Cette réduction s'applique au titre des gains et rémunérations inf. à 1,6 Smic/an.

Abattement taxe sur les salaires CITS / CICE vers une exonération de charges en 2019

- Le CICE comme le CITS, déterminé par année civile, est calculé sur la base des rémunérations comprises dans l'assiette de la taxe sur les salaires dès lors qu'elles n'excèdent pas 2,5 fois le Smic annuel.
- CICE : Le taux du crédit d'impôt est fixé à 7 % au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et s'applique sous certaines conditions, aux rémunérations n'excédant pas 2,5 Smic.
- CITS : les rémunérations doivent avoir été régulièrement déclarées aux organismes de sécurité sociale et ne doivent pas avoir été prises en compte dans l'assiette du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Le CITS est égal au produit de l'assiette définie précédemment par le taux de 4 %, diminué du montant de l'abattement prévu à l'article 1679 A du CGI et révisé annuellement (20. 304 € en 2017).

<http://www.strategie.gouv.fr/publications/rapport-2017-comite-de-suivi-credit-dimpot-competitivite-lemploi>

*A l'heure des baisses de dépenses publiques et des difficultés des caisses sociales, quel impact des exonérations et quel changement structurel ?*

### A questionner :

L'annonce du ministre Nicolas Hulot qui porte la politique de l'ESS met en avant des logiques fiscales pour favoriser le développement des entreprises. Le CICE et le CITS doivent se transformer en exonérations de charge pour l'ensemble des entreprises en 2019 et des crédits d'impôts pourraient être mis en place sur l'innovation sociale etc.

*Aides à l'emploi de droit commun peu utilisées par le secteur associatif*

## **Aides sur les emplois dans la recherche et développement**

### ***Convention industrielle de formation par la recherche***

Le dispositif CIFRE permet aux entreprises de bénéficier d'une aide financière pour recruter de jeunes doctorants dont les projets de recherche, menés en liaison avec un laboratoire extérieur, conduiront à la soutenance d'une thèse. L'entreprise recrute en CDI ou CDD de 3 ans un diplômé de grade master, avec un salaire brut minimum annuel de 23 484 € (1 957 € par mois), et lui confie des travaux de recherche objet de sa thèse. Elle reçoit de l'Association nationale de la recherche et de la technologie (ANRT), une subvention annuelle de 14 000 € pendant 3 ans.

### ***Jeunes entreprises innovantes***

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/beneficier-dune-exoneration/exonerations-ou-aides-liees-au-s/jeunes-entreprises-innovantes/quelle-exoneration.html>

## **Aides liées à des zones géographiques**

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/beneficier-dune-exoneration/exonerations-ou-aides-a-caracter.html>

## **Aides liées au maintien dans l'emploi dans le cas de difficultés de l'entreprise**

L'activité partielle, anciennement appelée « chômage partiel », est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi pour faire face à des difficultés économiques conjoncturelles. La perte de revenu occasionnée pour les salariés est compensée, via une indemnité, dans la limite de 1 000 heures par année civile et par salarié. Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les heures chômées.

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/reduire-ou-cesser-lactivite/lactivite-partielle.html>

## Le contrat d'apprentissage

- Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master,...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus (en IDF jusque 30 ans).
- La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu dans le cadre d'un CDI, peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.
- Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières et notamment :
  - Une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan.
  - Une prime à l'apprentissage d'au moins 1000 euros pour les employeurs de moins de 11 salariés. Cette prime est versée chaque année par la région jusqu'à l'obtention du diplôme préparé par l'apprenti.

*Des aides qui devraient être développées liées à l'apprentissage, l'insertion et la formation professionnelle*

## Le contrat de professionnalisation

- Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.
- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus (en IDF jusque 30 ans). Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH), personnes ayant bénéficié d'un contrat CUI.
- Le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou dans le cadre d'un CDI. Lorsque le contrat est à durée déterminée, il doit alors être conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 24 mois.
- Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières et notamment :
  - Une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan.
  - Aides spécifiques.

*Des aides qui devraient être développées liées à l'apprentissage, l'insertion et la formation professionnelle*



## Contact

Patricia COLER, Déléguée générale  
[ufisc.coordination@gmail.com](mailto:ufisc.coordination@gmail.com) – 06 73 49 74 29  
UFISC

Maison des réseaux artistiques et culturels  
Pôle professionnel de coopération et d'accompagnement Culture et ESS  
221 rue Belleville 75019 PARIS

[www.ufisc.org](http://www.ufisc.org) – [contact@ufisc.org](mailto:contact@ufisc.org) – 01 42 49 53 64

AVEC LE SOUTIEN DE



Cette action est cofinancée par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel régional « Emploi et Inclusion » 2014-2020.