UFISC
Union Fédérale d'Intervention des Structures Culturelles

Sur la proposition de

Hauts de Seine Initiative
MEMBRE DES RÉSEAUX FRANCE ACTIVE Initiative France

En partenariat avec

opale DLA

lerif
www.lerif.org

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE

Avec le relais de

RAVIV réseau des arts vivants
la fédération des arts de la rue en Île-de-France

Rencontre de HSI 92

L'intermittence dans le spectacle
-
Construire des conditions de travail adaptées

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

Atelier du 25 octobre 2018 à Asnières

AVEC LE SOUTIEN DE
GROUPE Caisse des Dépôts
Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Ministère Culture Communication
Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL
l'Europe s'engage en France Fonds Social Européen
UNION EUROPEENNE
Cette action est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Un tiers secteur culturel de l'économie solidaire

- (Re)connaissance entre réseaux affinitaires et dialogue intersectoriel.
- Analyse et réflexion collective (économie non lucrative, emploi, modes de gestion, pratiques et fonctionnements…) pour dessiner des enjeux de structuration.
- Identification et affirmation des spécificités du champ culturel professionnel de l'ESS (Manifeste pour une autre économie / Economie Sociale et Solidaire)
- Co-construction territoriale et nationale pour une promotion des droits culturels, des démarches de coopération de projets et politiques, d'une économie solidaire.
- Observation des pratiques, repérages d'expérimentations, dispositif d'accompagnement et de mutualisations.

www.ufisc.org

REPÈRES SUR L'EMPLOI CULTUREL

L'emploi dans le champ culturel associatif

L'emploi dans le spectacle

Contexte et repères sur l'emploi associatif culturel

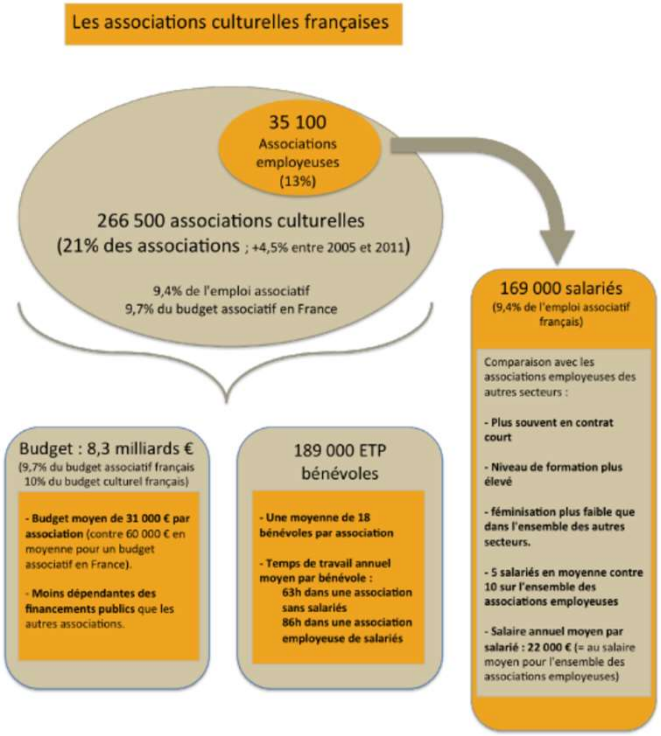
Emploi, bénévolat et financement des associations culturelles Valérie DEROIN

Le paysage associatif français. Viviane Tchernonog

http://www.opale.asso.fr/article490.html

- 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



http://www.opale.asso.fr/

Contexte et repères sur l'emploi associatif culturel

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

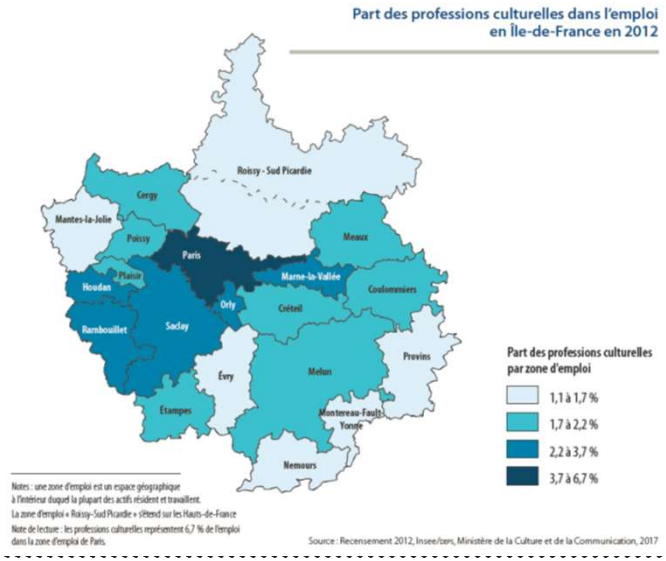
- En île de France, 27 700 associations emploient 320 000 salariés en 2017, soit 6,9 % du total de l'emploi privé en Île-de-France. La masse salariale s'élève à 8,5 milliards d'euros. Pour la culture, les **effectifs associatifs sont de 11 900 salariés soient 3,7 % du total associatif** en région Île-de-France (taux de 2,9 % au niveau national).

  Données recherche et solidarité – 2018

- En 2016, on compte entre 21000 et 23000 associations dans les Hauts de Seine. 2 867 associations emploient plus de 41 000 salariés. 49% emploient moins de 3 salariés.

Dynamique culturelle forte : 26,4 % des nouvelles créations d'associations sont dans la culture. 3,2 % des salariés associatifs, soient **plus de 1300 personnes**, travaillent dans les associations culturelles.

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.

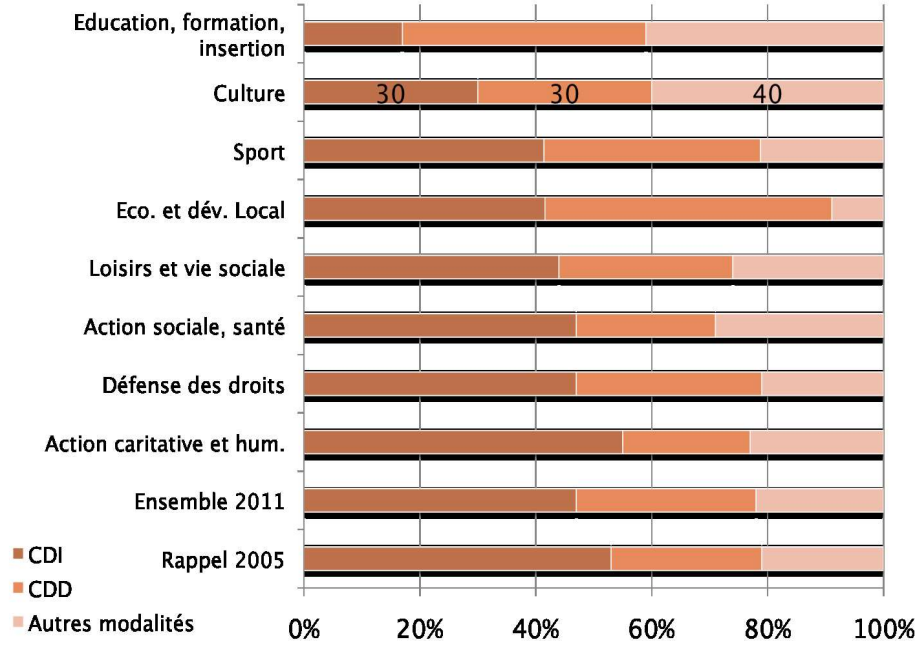
La part des professionnels du spectacle est sur-représentée en Ile de France par rapport au reste de la France.

Contexte et repères sur l'emploi associatif culturel

Le salariat dans le secteur culturel en 2009 : flexibilité et pluriactivité
Marie GOUYON et Frédérique PATUREAU

- Le secteur culturel associatif ne déroge pas au constat d'un secteur culture caractérisé par des emplois plus flexibles, des contrats souvent à durée limitée, des rémunérations plus dispersées, une pluriactivité répandue

- Le nombre de salariés par association culturelle est en effet plus faible, les durées d'emploi sont en moyenne plus courtes, et les niveaux de qualification plus élevés que dans d'autres secteurs associatifs.



Part des formes d'emploi dans les associations employeuses
A comparer à l'ensemble des salariés : (hors fonctionnaires) 87% de CDI

Employeurs et emploi dans le spectacle vivant

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

Cf. analyse détaillée sur l'emploi en 2015: https://www.cpnefsv.org/sites/default/files/public/pdf/D-Donnees-statistiques/TBS%20Audiens%20-%20Part.1/Tableau%20de%20bord%20SV%20emploi%20-%20OMPQCSV%20-%20Audiens%202015%20v.DIFF.pdf

- En 2015, le secteur comptabilisait **20 678 entreprises de spectacle vivant** . Le nombre est en évolution de + 66 % par rapport à 2000.
- Les entreprises du secteur sont constituées **à 82 % sous statut associatif**.
- **66 % des employeurs ont plus de cinq ans** et 9 % moins d'un an.
- **Des TPE : 44 % relevant du secteur ont déclaré 5 salariés au plus**, tous types de contrats de travail confondus. 94 % des entreprises du secteur emploient moins de 11 salariés permanents (CDI/CDD).
- **Peu d'emplois permanents :** 53,3 % n'emploient aucun salarié permanent (uniquement des CDDU). 17 % n'en déclare qu'un seul.
- En 2015, parmi les 217 857 salariés (dont 2/3 entreprises du secteur et hors 1/3)
  - **> 71 % ont exercé en tant que salariés intermittents en CDDU**
  - > 14 % ont exercé en CDD (droit commun),
  - > 15 % ont exercé en CDI.
- En 2011, on compte **17 000 indépendants du spectacle vivant ou enregistré**, soit 0,73 % de l'ensemble des activités non-salariés (hors agriculture) - *Les non salariés dans les activités culturelles - Marie Gouyon, Deps – Insee - https://www.insee.fr/fr/statistiques/1374693?sommaire=1374698*

Caractéristiques de l'emploi dans le spectacle

- **Diversité de contrats et de statuts** : CDDU, CDDII, CDD et CDI mais aussi auto-entrepreneurs, indépendants, auteurs…
- **Diversité de métiers** : des listes de métiers associées aux conventions collectives du secteur
- **Des modalités propres d'organisation du travail** : des travailleurs multi-employeurs, des structures organisées autour de logiques de projet
- **Une forte pluri-activité et des profils pluri-compétences**
- **Atomisation et montée des contrats atypiques**

L'INTERMITTENCE, UNE CONSTRUCTION PROGRESSIVE D'UN RÉGIME ADAPTÉ DE TRAVAIL ET DE PROTECTION SOCIALE

Rappel du cadre général de l'intermittence

Un environnement professionnel régulé

Une évolution récente des règles

Qui sont les intermittents et les employeurs d'intermittents ?

Qu'est-ce qu'un intermittent du spectacle ?

Généralement, la situation d'un intermittent se caractérise par une alternance irrégulière de périodes travaillées et de périodes chômées, une pluralité d'employeurs successifs ou simultanés, une grande variabilité des salaires. Ils sont dits en activité discontinue.

« *L'activité est caractérisée par la succession - voire la simultanéité - des contrats de travail à durée déterminée, l'alternance de périodes travaillées et non travaillées. Il ne s'agit donc pas d'un statut juridique précisément défini, mais plutôt d'une situation particulière d'emploi autorisée par la loi pour certaines professions et caractérisée principalement par sa précarité (recours fréquent et dérogatoire au CDD). Cette situation est compensée par une protection sociale particulière passant principalement par l'affiliation à un régime spécifique d'assurance chômage.* »

➔ Couramment, un intermittent du spectacle est un **salarié** qui exerce, plus ou moins régulièrement, **le métier d'artiste, de technicien** ou un métier relevant de la liste des métiers associés aux **annexes spécifiques du régime d'indemnisation chômage**.

Le guide des obligations sociales du spectacle vivant et enregistré http://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Theatre-spectacles/Actualites/Le-guide-des-obligations-sociales-du-spectacle-vivant-et-enregistre

Cadre général de l'intermittence du spectacle

➔ **L'intermittence du spectacle repose sur deux piliers juridiques : un régime d'assurance chômage spécifique et un type de contrat spécifique, le contrat à durée déterminée dit « d'usage » (CDDU).**

Un intermittent du spectacle est ainsi un salarié qui

- est **employé au travers de contrats à durée déterminée** liés à une fonction temporaire intrinsèque à la logique de projet.
- et **cotise aux annexes spécifiques des artistes et des techniciens de spectacle** pour sa protection d'assurance chômage.

Le régime de l'intermittence du spectacle est un régime spécifique de l'assurance chômage, régi par la convention UNEDIC renégociée tous les 2 ans, un règlement général, des annexes et des accords d'application.

A retenir : **La présomption de salariat pour les artistes**
L'article L.7121-3 du Code du travail définit une présomption de salariat au bénéfice des artistes-interprètes dès lors qu'ils sont rémunérés pour leur prestation artistique.

Conditions d'embauche des intermittents

Les accords interbranches du 24 juin 2008 dans le spectacle vivant public et prive et du 14 octobre 1998 pour le secteur de l'enregistre (liste de fonctions) visent notamment a encadrer les conditions d'emploi et de travail
Cf. Site de Légifrance

Les salariés intermittents sont généralement embauchés dans le cadre d'un CDDU - contrat à durée déterminée d'usage. Les CDDU sont dérogatoires aux CDD de droit commun :

- Ils dispensent l'employeur du versement de la prime de précarité
- Ils ne nécessitent pas de respecter un délai de carence entre deux contrats
- Ils peuvent se succéder sans limite dans le temps.

Encadrement par la loi et des accords collectifs du recours au contrat à durée déterminée d'usage (CDDU)

- L'activité principale de l'entreprise doit relever d'un des secteurs cités à l'article D.1242-1 du code du travail. ➔ Le recours aux CDDU est conditionné pour l'entreprise à son activité (code Naf) et à sa détention d'une des licences d'entrepreneurs de spectacle.

- Le recours au contrat à durée déterminée dit d'usage est exclusivement réservé à une liste de métiers définis par les partenaires sociaux dans les différentes CCN.

- Les fonctions artistiques et techniques liées à la création, la production, l'exploitation et la diffusion d'un spectacle vivant sont des fonctions pour lesquelles le CDD dit d'usage est autorisé, dès lors que le contrat définit les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Conditions d'embauche des intermittents

Les accords interbranches du 24 juin 2008 dans le spectacle vivant public et prive et du 14 octobre 1998 pour le secteur de l'enregistre (liste de fonctions) visent notamment a encadrer les conditions d'emploi et de travail
Cf. Site de Légifrance

Le CDI reste la règle !

Pour les métiers artistiques et techniques aussi, les conditions dérogatoires d'un CDD ou d'un CDDU doivent être remplies pour permettre cette contractualisation.

A noter : des CDDU successifs peuvent être transformés en CDI que ce soit par rapport au salarié en contrats successifs ou au poste jugé permanent (équivalent de 75 à 100 % ETP sur 2 ans selon les situations).

➔ ***Se référer aux accords et aux conventions pour connaitre les cadres négociés.***

Le CDDU ne doit pas être confondu avec **le CDII – contrat à durée indéterminée intermittent.**

➔ Le CDII prend en compte la saisonnalité de l'entreprise et prévoit des périodes pendant lesquelles le salarié ne travaillera pas. Le but est de pourvoir des emplois permanents, définis par une convention ou un accord collectif, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. *(Art. L. 3123-31 et suivants du code du travail).*

➔ Il n'est possible que pour certaines professions, fixées par les partenaires sociaux. Par exemple, dans le secteur du spectacle vivant, le recours à ce type de contrat est exclusivement réservé aux emplois figurant dans les annexes A et B de l'Accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé (*Opérateur projectionniste, Gardien(ne), Caissier(ère), Attaché(e) à l'accueil , Agent de billetterie et accueil – Barman, etc.)*

Modalités d'embauche en tant qu'employeur du spectacle

Le guide des obligations sociales du spectacle vivant et enregistré http://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Theatre-spectacles/Actualites/Le-guide-des-obligations-sociales-du-spectacle-vivant-et-enregistre

Embauche directe lorsque l'activité principale est éligible

- Détention d'au moins une licence entrepreneur du spectacle
- Conventions collectives et Code APE/NAF (dans le SV : 9001Z Arts du spectacle vivant / 9002Z Activités de soutien au spectacle vivant / 9004Z Gestion de salles de spectacles)
- Formalités spécifiques : Attestation d'employeur mensuelle (AEM), numéro objet, déclaration à la caisse des congés payés, attestation Pôle emploi, Fonds collectif du spectacle pour la santé …
- Immatriculation à l'Urssaf et à un ensemble de caisses spécifiques, cotisations particulières.

Embauche via le Guso (Guichet Unique du Spectacle Occasionnel) si l'activité principale de l'employeur ne relève pas du spectacle vivant

- Sont concernés tous les employeurs (particulier, entreprise, groupement amateurs ou collectivité) qui n'ont pas pour activité principale la production, création, diffusion de spectacles vivants.
- Le GUSO est alors obligatoire.
- Mis en œuvre par Pôle emploi, c'est un service gratuit.
- Interface « simplifiée » pour les démarches administratives entre l'employeur et les différentes caisses de cotisations.
- Adhésion par un compte numérique et gestion au sein de la plate-forme

www.guso.fr

Modalités d'embauche en tant qu'employeur du spectacle

Le guide des obligations sociales du spectacle vivant et enregistré http://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Theatre-spectacles/Actualites/Le-guide-des-obligations-sociales-du-spectacle-vivant-et-enregistre

- Les Congés Spectacles : Recouvrement de la cotisation «congés » et des cotisations sociales afférentes et reversement aux salariés de l'indemnité de congés payés
- Afdas (Assurance Formation des Activités du Spectacle) : Organisme Collecteur Paritaire Agréé (OPCA) - Recouvrement de la contribution au financement de la formation professionnelle due pour les artistes et techniciens intermittents du spectacle
- Audiens - Institution de retraite complémentaire et obligatoire et prévoyance, référence sur la mutuelle santé, gestion du Fonds collectif du spectacle pour la santé permettant aux artistes et techniciens intermittents éligibles de bénéficier d'une participation sur leur cotisation à la Garantie Santé Intermittents
- Centre médical de la Bourse (CMB) - Service de santé au travail pour les artistes et techniciens intermittents

➔ Remise en cause des organismes du secteur sous l'effet de plusieurs logiques : simplification/uniformisation, marchandisation concurrentielle de la protection sociale et concentration (effet de taille).

➔ A noter

- La suppression des cotisations sal. chômage (mais le taux spécifique de 2,4% et la part des employeurs restent dues avec un taux de 9,05 ou 9,55%)
- L'augmentation de la CSG
- Le prélèvement à la source

Les conventions collectives dans le spectacle

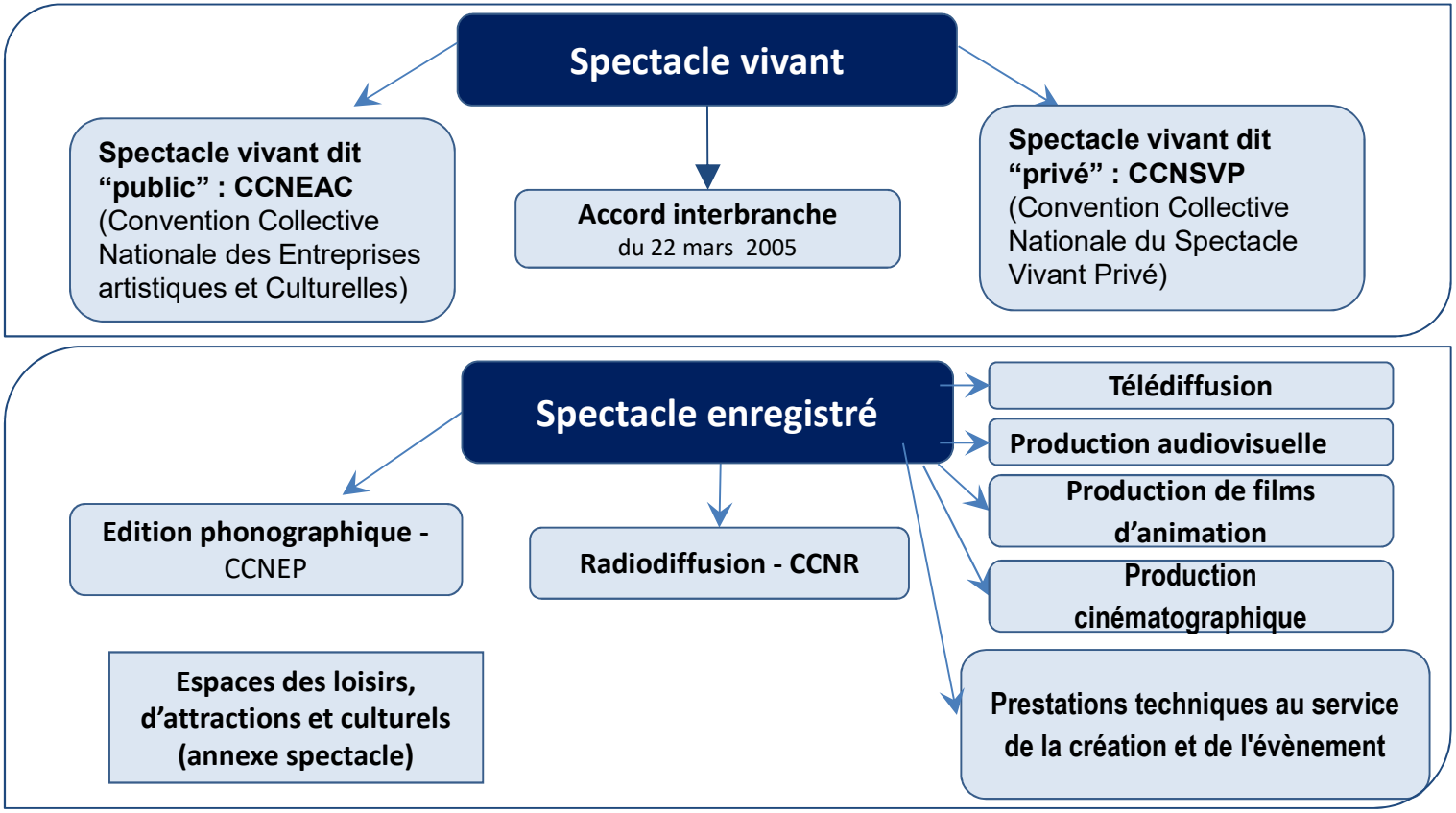
Des branches en structuration progressive…
Et des fusions de branche prévue par la Loi Travail pour 2019.

Les conventions collectives ont du mal à prendre en compte les spécificités des structures artistiques de l'ESS ➔ difficulté à faire reconnaitre le champ non lucratif

L'ensemble des textes et accords collectifs à retrouver sur LegiFrance https://www.legifrance.gouv.fr/initRechConvColl.do

Obligation d'application des conventions collectives

➔ Travaux dans les accords conventionnels et inter-branche pour encadrer l'embauche de salariés intermittents (liste de métiers et de fonctions, encadrement des CDDU, conditions de travail, plancher de rémunérations à travers la NAO…)



Un régime spécifique d'assurance chômage

https://www.youtube.com/watch?v=ftwXvWShZMg

Sources : Coordination des Intermittents et Précaires (CIP), Datagueule (France Télévisions)

Historique des grandes dates du régime intermittent http://www.cip-idf.org/article.php3?id_article=574

Mathieu Grégoire, Les intermittents du spectacle : enjeux d'un siècle de luttes, La Dispute, 2013 http://www.ies-salariat.org/IMG/pdf/thesegregoire.pdf

Création de la Caisse des congés spectacles, gestionnaire des congés payés dans le domaine du spectacle, dans les années 30.

Suite à la création du régime d'assurance chômage de l'UNEDIC en 1958, les partenaires sociaux étendent le régime d'assurance-chômage spécifique du cinéma aux secteurs du spectacle vivant et enregistré dans les années 60.

Afin d'homogénéiser le sort des chômeurs, la loi-cadre du 16 janvier 1979 porte création d'un nouveau régime unifié d'indemnisation du chômage. **Les conventions de 1979 et de 1984 permettent d'établir une indemnisation large de l'intermittence par la solidarité Interprofessionnelle** (notamment par l'accès largement élargi à travers l'abaissement du seuil d'heures travaillées).
→ ***On passe d'une indemnisation d'un chômage exceptionnel à une indemnisation de l'intermittence.***

Depuis les négociations régulières de la convention Unedic entre organisations employeurs et salariés ont entraîné de nombreuses évolutions. Les mobilisations sociales ont ainsi permis de construire des règles qui s'adaptent à la réalité des salarié.e.s intermittent.e.s.

«*La défense par les intermittents des annexes 8 et 10 de l'Unedic montre leur attachement à un système qui assure une sécurité matérielle et garantit leur autonomie salariale, c'est-à-dire à un système alternatif à l'horizon corporatiste ou à l'horizon de l'emploi.* »

Mathieu Grégoire

Des annexes spécifiques d'assurance chômage

Annexe 8 : **Ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle**

Annexe 10 s'applique aux Artistes du spectacle.
Sont considérés comme artistes du spectacle, notamment :
1/ L'artiste lyrique ;
2/ L'artiste dramatique ;
3/ L'artiste chorégraphique ;
4/ L'artiste de variétés ;
5/ Le musicien ;
6/ Le chansonnier ;
7/ L'artiste de complément ;
8/ Le chef d'orchestre ;
9/ L'arrangeur-orchestrateur ;
10/ Le metteur en scène, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique

Une négociation spécifique d'assurance chômage

Dernier rapport issu de la concertation de 2014 Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle, Gille, Archambault, Combrexelle

http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000024.pdf

- La loi Dialogue Social et Emploi instaure un **nouveau mécanisme de négociation** des annexes 8 et 10 qui impliquent les organisations employeurs et salariés du spectacle (article 34)
- A la suite de l'échec des négociations générales relatives à l'assurance chômage acté en 2016, le Gouvernement a repris **l'accord des partenaires sociaux du spectacle** dans la réglementation de l'assurance chômage, conformément à l'article L. 5422-20 al. 3 du code du travail.
- Les **nouvelles règles d'indemnisation** s'appliquent aux intermittents du spectacle depuis mi 2016.

➔ *Circulaire 2018 sur l'UNEDIC : https://www.unedic.org/sites/default/files/circulaires/PRE-CIRC-Circulaire%202018-04%20du%207%20f%C3%A9vrier%202018.pdf*

➔ A noter que désormais la définition du champ d'application de l'annexe 8 (techniciens) passe par les 10 conventions collectives cinéma/spectacle au lieu des codes APE.

Quels risques de remise en cause de ces règles de l'intermittence du spectacle ?
Dans le cadre des négociations sur l'assurance chômage qui démarre en novembre, la feuille de route donnée par le gouvernement aux organisations interprofessionnelles demande **3 milliards d'économies en 3 ans** et pointe la permittence…

Des mesures spécifiques d'assurance chômage

Les principales mesures demandées par le comité de suivi sur l'intermittence depuis 2003 ont été prises en compte dans l'accord et le décret gouvernemental.

- Un **seuil d'ouverture de 507 heures sur 12 mois** pour les artistes comme pour les techniciens (le calcul de l'allocation est donc proratisé sur 12 mois)
- Une **allocation journalière plancher** (38 € pour les techniciens, 44 € pour les artistes)
- Sur la base d'une **date anniversaire** ouvrant droit à un maximum de 12 mois d'indemnisation. L'indemnisation est possible jusqu'à la date anniversaire (plus limitée à 243 jours). Si le salarié a retravaillé au moins 507 h avant cette date, il peut demander une réadmission sans attendre la date anniversaire.
- La **généralisation du cachet à 12h** pour les artistes et les réalisateurs (fin de la distinction entre cachet groupé – 8h et isolé – 12h)
- Un **élargissement de la prise en compte des heures d'enseignement** données, pour les artistes et les techniciens, dans un champ élargi d'établissements.
  - Les heures d'enseignement assimilées aux heures de travail passent de 55 à 70 heures (et de 90 à 120 heures pour les moins de 50 ans).
  - La liste des établissements : plutôt large avec les écoles, établissements d'enseignement supérieur, structures de droits privé/public du spectacle bénéficiant d'un financement public, établissements d'enseignement artistique et de formation professionnelle référencée par l'Afdas… www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2016/7/22/ETSD1618115A/jo

UFISC
Union Fédérale d'Intervention des Structures Culturelles

Des droits sociaux à améliorer

Une **meilleure prise en compte des droits sociaux** des salarié.e.s intermittent.e.s :

- La clause de maintien des droits jusqu'à l'âge de la retraite est améliorée
- Une commission de suivi et de recours doit être mise en place
- Les cas d'assimilation à du travail, à hauteur de 5 h par jour, sont étendus dans certaines situations : accident du travail, congés d'adoption ou maladie pour affection de longue durée.
- L'assimilation des congés de maternité indemnisés par l'institution de prévoyance (AUDIENS) situés en dehors d'un contrat de travail sous réserve de l'entrée en vigueur de l'accord interbranches conclu par les partenaires sociaux du secteur.
- Une clause de rattrapage sur 5 ans permettant d'ouvrir les droits en cas d'accident de parcours

Des efforts de contribution spécifique

- Plusieurs **franchises** sont applicables : la franchise liée à la rémunération, le différé spécifique en cas de d'indemnités de fin de contrat supra-légale, le délai d'attente de 7 jours, la franchise congés payés.
- **Abaissement du plafond cumul allocation et salaires** de 1,4 à 1,18 fois le plafond de la sécurité sociale (soit 3 797 € au 01/08/16). Ce plafond est calculé mensuellement.
- La **suppression des abattements** de 20 et 25 % pratiqués sur l'assiette de cotisations des artistes et de certains techniciens d'ici au 1/07/16.
- Une **augmentation des cotisations patronales** sur l'assurance chômage : au 1/08/16, la part patronale de la contribution supplémentaire destinée au financement des règles dérogatoires résultant des annexes 8 et 10 est portée à 4,50 % des rémunérations, et à 5 % au 1er janvier 2017. Au 1er juillet 2017, les contributions seront calculées sur les rémunérations avant déduction des frais professionnels.

Suivi des annexes 8 et 10 - 1er trim 2018
www.unedic.org/sites/default/files/2018-10/Suivi%20A8A10%20-%202018%20T1%20Bureau%2026-09-2018.pdf

➲ **Quelques effets :**
➔ Une augmentation du nombre de salariés intermittents
➔ Des mesures qui favorisent l'entrée de salariés artistes et une hausse des allocations notamment à travers l'allocation plancher (25% concernés)
➔ Une économie chiffrée à 66 Millions d'euros en solde par l'Unedic
➔ Une transcription de l'accord à réviser sur certains points

Qui sont les salariés intermittents ?

L'emploi Intermittent dans le Spectacle *au cours de l'année 2017 Pole Emploi, sept. 2018* *http://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/S%26I/SI_18036_emploi_intermittent_spectacle_2017.pdf*

- En 2017, on compte **272 000 salariés intermittents** (ayant cotisé)
- Cet emploi génère **2,4 milliards d'euros de masse salariale** pour un total de 108 millions d'heures travaillées.
- **Les hommes représentent 63,5% des salarié.e.s** (contre 50,3% des salarié.e.s du secteur privé, féminisation dans les classes plus jeunes)
- L'âge moyen est de 40 ans.
- 43% en Ile de France, puis PACA, Occitanie, Aura
- **61 % exerce un emploi artistique** à titre principal, soit 165 000. 39% occupe un emploi technique, soit 107 000.
- **Un salarié a effectué 16,2 contrats** en moyenne en 2017 (techniciens = 21 / Artistes = 13,1). Un quart des salariés réalisent un seul contrat (pour 2,7% de la masse salariale).

Les allocataires indemnisés *au titre des annexes 8 et 10 en 2016, Pôle Emploi, dec 2017* *http://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/S%26I/SI_17051_allocataires_indemnises_annexes_8_et_10_2016.pdf*

➔ dont seulement moins de la moitié sont indemnisés

- **117 000 allocataires ont été indemnisés** au moins une journée en 2016.
- Au total, 1,297 milliard d'euros ont été versés, en baisse de -1,1% sur un an.
- Plus de la moitié des allocataires (54,0%) sont indemnisés au titre de l'annexe 8.
- Le montant journalier moyen d'indemnisation s'établit à 56,92 €

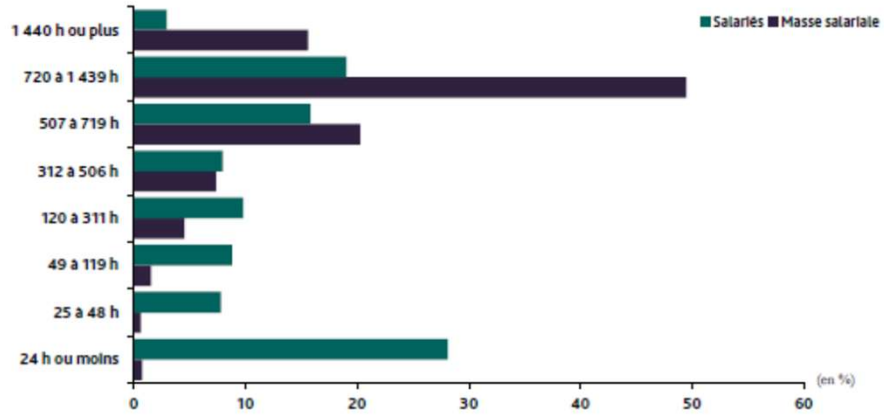
Qui sont les salariés intermittents ?

(ayant cotisé)

L'emploi Intermittent dans le Spectacle
au cours de l'année 2017
Pole Emploi, sept. 2018
http://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/S%26I/SI_18036_emploi_intermittent_spectacle_2017.pdf

Graphique 4

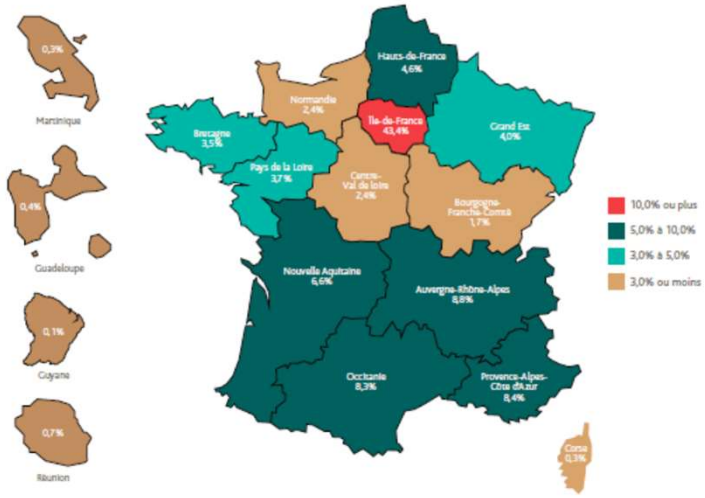
RÉPARTITION DES SALARIÉS ET DE LA MASSE SALARIALE SELON LES HEURES TRAVAILLÉES EN 2017



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

Carte 1

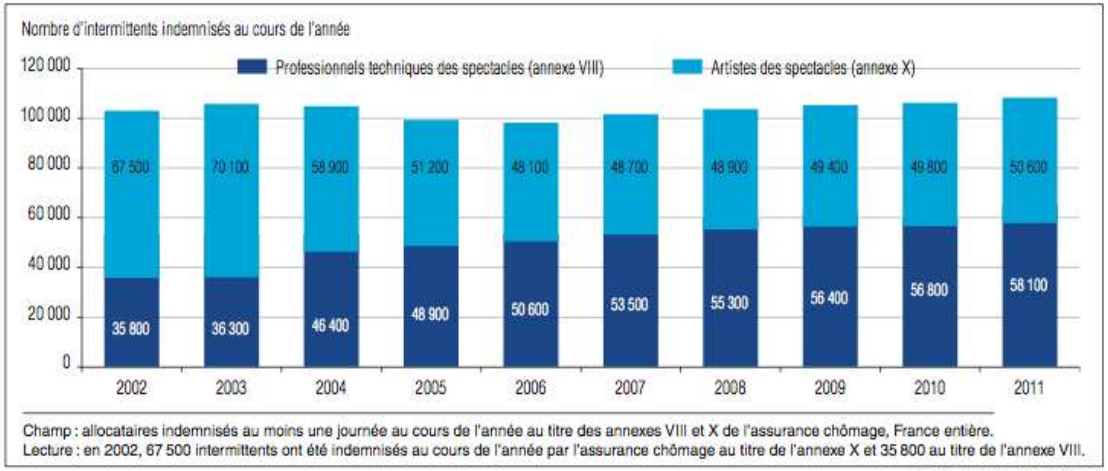
RÉPARTITION DES SALARIÉS INTERMITTENTS DU SPECTACLE SELON LA DOMICILIATION EN 2017



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

Qui sont les salariés intermittents ?

Graphique 5 – Nombre d'intermittents indemnisés par l'assurance chômage au cours de l'année, 2002-2011



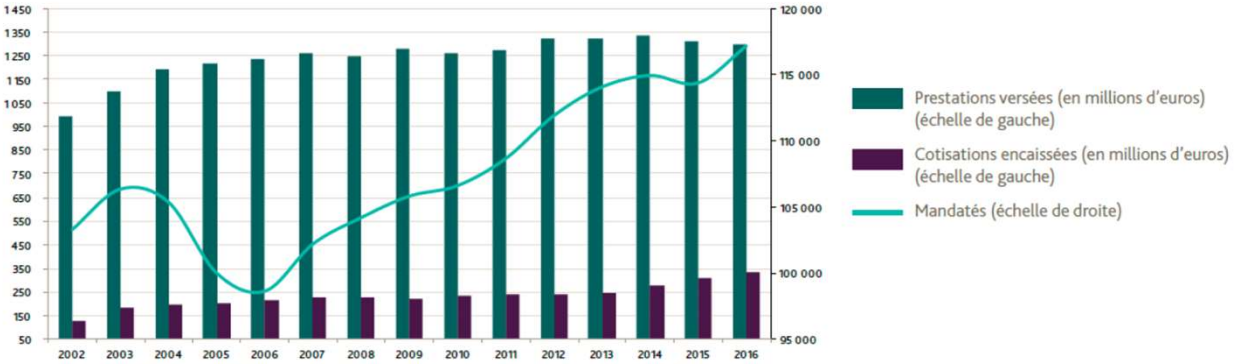
Champ : allocataires indemnisés au moins une journée au cours de l'année au titre des annexes VIII et X de l'assurance chômage, France entière.
Lecture : en 2002, 67 500 intermittents ont été indemnisés au cours de l'année par l'assurance chômage au titre de l'annexe X et 35 800 au titre de l'annexe VIII.

Source : Pôle emploi – FNA/DEPS

Les allocataires indemnisés *au titre des annexes 8 et 10 en 2016, Pôle Emploi, dec 2017* http://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/S%26I/SI_17051_allocataires_indemnises_annexes_8_et_10_2016.pdf

Graphique 1

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE MANDATÉS, DES PRESTATIONS VERSÉES ET DES COTISATIONS ENCAISSÉES AU TITRE DE L'ASSURANCE CHÔMAGE



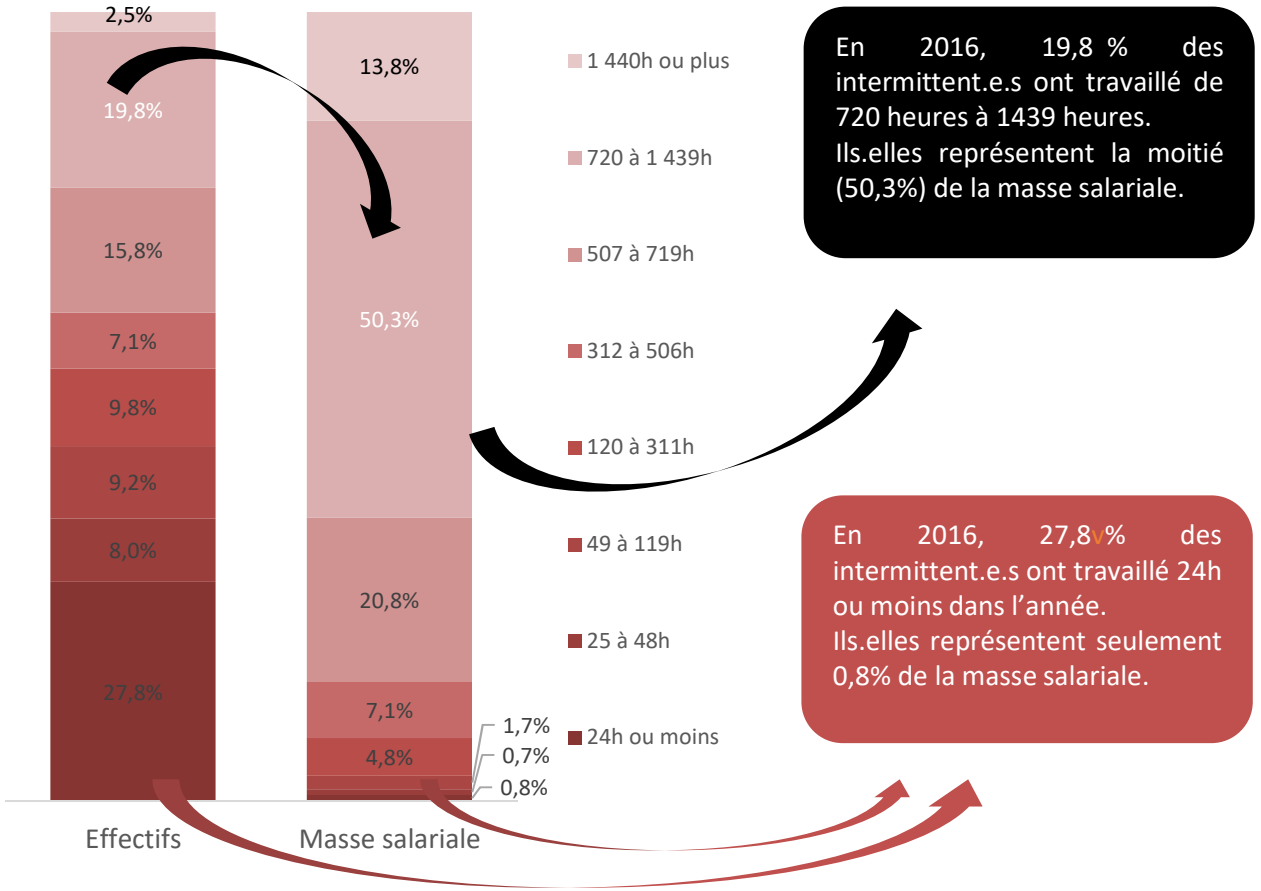
Source : Pôle emploi - Fichier National des Allocataires - Données comptables du Centre de Recouvrement d'Annecy

UFISC
Union Fédérale d'Intervention des Structures Culturelles

Qui sont les salariés intermittents ?

Fiche Synthèse d'Opale
Les intermittent.e.s et les Employeur.euse.s du Spectacle vivant, 2018

Les heures travaillées



En 2016, 19,8 % des intermittent.e.s ont travaillé de 720 heures à 1439 heures.
Ils.elles représentent la moitié (50,3%) de la masse salariale.

En 2016, 27,8% des intermittent.e.s ont travaillé 24h ou moins dans l'année.
Ils.elles représentent seulement 0,8% de la masse salariale.

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

Qui sont les employeurs d'intermittents ?

L'emploi Intermittent dans le Spectacle
au cours de l'année 2017
Pole Emploi, sept. 2018
http://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/S%26I/SI_18036_emploi_intermittent_spectacle_2017.pdf

108 000 employeurs de salariés intermittents en 2017 dont :

1/4 d'employeurs professionnels - 28 500 employeurs (26,4%) dans le spectacle

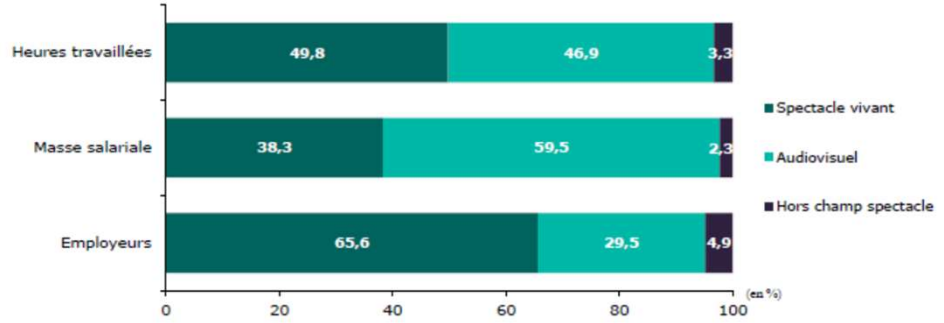
- 254 000 salariés intermittents
- 91% du volume d'heures total et 94% de la masse salariale
- 28,7 salariés en moyenne (44% des employeurs emploient 10 sal. ou plus)
- 66% d'employeurs dans le spectacle vivant pour 50% des volumes de travail et 38 % de la masse salariale

3/4 d'employeurs non professionnels (ayant recours au GUSO)

- Principalement des structures associatives (31 %), des particuliers (28 %), des collectivités territoriales (7%)
- 600 000 contrats déclarés au Guso : très majoritairement des artistes (88%) et tout particulièrement, des musiciens, chefs d'orchestre, chanteurs.

Graphique 6

STRUCTURES COMPARÉES PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ AU SEIN DES SECTEURS PROFESSIONNELS EN 2017



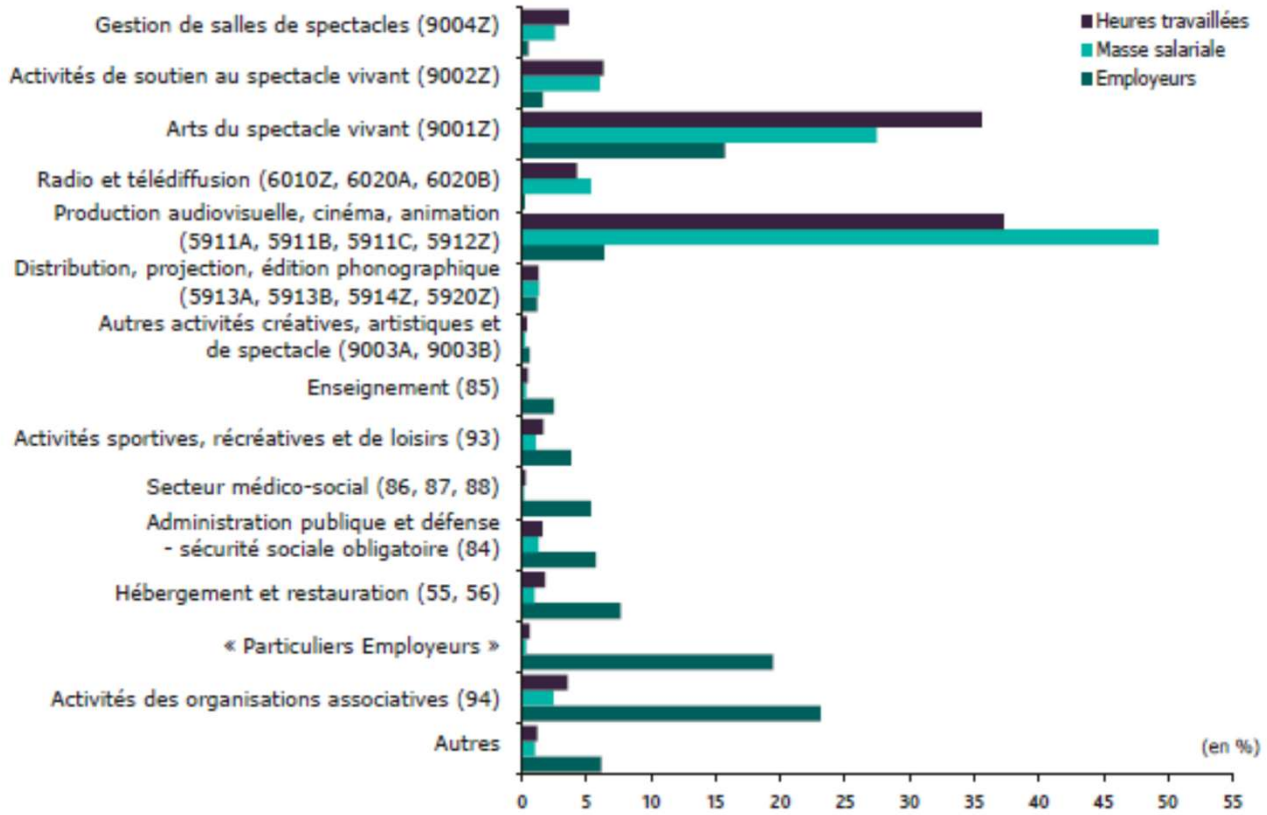
Sources : Pôle emploi - AEM, DUS - Champ France entière + Monaco - Données brutes

Les employeurs professionnels réalisent 90% de l'emploi

Qui sont les employeurs d'intermittents ?

L'emploi Intermittent dans le Spectacle
au cours de l'année 2017
Pole Emploi, sept. 2018
http://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/S%26I/SI_18036_emploi_intermittent_spectacle_2017.pdf

Graphique 5
RÉPARTITION DES EMPLOYEURS, DE LA MASSE SALARIALE ET DES HEURES TRAVAILLÉES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ EN 2017



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

Des questions récurrentes : points d'attention et de progrès

Pour approfondir, retrouvez les notes d'Opale http://www.opale.asso.fr/article193.html:

- **Direction de compagnie**

❑ Dans les associations, la distinction doit être claire entre la responsabilité employeur bénévole et le salariat intermittent.

❑ Attention aux logiques pouvant aller vers de la gestion de fait (notamment dans le cas d'une direction artistique de la compagnie)

❑ → Cela peut entraîner des requalifications sociales et fiscales

- **Permittence dans le spectacle**

Qu'appelle-t-on permittence ?

Par exemple, dans le dernier rapport GAC sur l'intermittence (2015) : « *Le phénomène de "permittence" semble limité et avoir tendance à se restreindre.* L*es travaux réalisés par Pôle Emploi à la demande de la Cour des Comptes portent sur le nombre d'intermittents qui ont travaillé au moins 900 heures pour le même employeur. Plus spécifique à l'annexe 8 (5,9% des entrées) qu'à l'annexe 10 (2,4% des entrées), le phénomène s'est notablement réduit de 2007 à 2010 passant de 5,3% à 4,1% (soit 3749 entrées).* »

❑ Un usage trop régulier de CDDU sur un même poste peut être requalifié en CDI

- **Artistes intervenants dans des ateliers**

❑ Partie des heures d'enseignement pris en compte dans les ouvertures de droit au chômage sur les annexes 8 et 10, activités connexes dans les conventions collectives

❑ Différentes contractualisations possibles pour l'artiste-intervenant en fonction de la réalité du lien avec le spectacle