



FEVRIER 2026

opale
CENTRE DE RECHERCHE & FORMATION
DLA
Culture & ESS

IDENTIFIER LES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES DANS LE SECTEUR CULTUREL



UN ELEMENT INCONTOURNABLE A CONSIDERER POUR ACCOMPAGNER

Document réalisé par Anne Souty, consultante

- Clarifier les principes fondamentaux des conventions collectives appliquées dans le secteur culturel, secteur souvent marqué par des statuts multiples et des conventions croisées ;
- Outiliser les professionnel.les pour repérer les bonnes pratiques, les risques juridiques et les points de vigilance à intégrer dans le cadre d'accompagnements.

SMA
Syndicat des Musiques Actuelles

HEXOPÉE
Créateurs de citoyenneté

ANNE
SOUTY



www.opale.asso.fr



SOMMAIRE

POURQUOI S'INTERESSER AUX CONVENTIONS COLLECTIVES ? 4

- Objectifs de cette note 4
- Contexte juridique et sectoriel 5
- Publics concernés 5

POINTS D'ATTENTION POUR LES CHARGÉ·ES DE MISSION DLA ET LES STRUCTURES ACCOMPAGNÉES 5

- Enjeux pour l'accompagnement DLA 5
- Vigilances clefs lors de l'accompagnement 6
- Cinq réflexes majeurs pour les accompagnateur·rices 6

PANORAMA DES CONVENTIONS COLLECTIVES DU SECTEUR CULTUREL 7

- Définition et rôle d'une convention collective 7
- Convention applicable : cadre légal et bonnes pratiques 7
- Une cartographie complexe, reflet de la diversité du secteur culturel 8

QUESTIONS FRÉQUENTES DES STRUCTURES ACCOMPAGNÉES 11

- Comment savoir si ma structure doit appliquer une convention collective ? 11
- Comment déterminer la convention collective applicable à ma structure ? 11
- Peut-on appliquer une convention collective « partiellement » ? 12
- Peut-on appliquer plusieurs conventions collectives dans la même structure ? 13
- L'activité de ma structure a changé : dois-je appliquer une nouvelle convention collective ? 14
- Quels sont les risques en cas de non-application d'une convention collective obligatoire ? 15
- Où consulter et télécharger une convention collective ? 15
- Comment officialiser l'application d'une convention collective ? 16

COMPARATIF SYNTHÉTIQUE DES CONVENTIONS DU SECTEUR CULTUREL ..17

CAS PRATIQUES ISSUS D'ACCOMPAGNEMENTS 21

- Une salle de musiques actuelles gérée par une MJC 21
- Une compagnie artistique confrontée à une discordance entre son code APE et son activité réelle 21
- Association avec une double activité de spectacle vivant et d'édition phonographique 22

ZOOMS THÉMATIQUES : CADRE CONVENTIONNEL DANS LES SECTEURS DU SPECTACLE ET ACTIVITÉS CONNEXES.....22

- Périmètres en évolution et vigilance requise 22
- Artistes-auteur·rices et prestataires 23
- Structures hybrides ou pluridisciplinaires : attention à l'activité principale 23

LES SYNDICATS, FÉDÉRATIONS ET ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS24

- Définition synthétique générale..... 24
- Missions principales..... 24
- La représentativité : de quoi s'agit-il ? 25
- Le point de vue du SMA..... 25
- Le point de vue d'Hexopée 26
- Liste des syndicats, fédérations et organisations professionnelles représentatives d'employeurs du secteur 27
- Sites ressources..... 29

POURQUOI S'INTERESSER AUX CONVENTIONS COLLECTIVES ?

Toute structure créant un premier emploi doit se poser la question de la convention collective dont elle relève en tant qu'employeur, y compris lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat aidé ou de salarié·es relevant du régime de protection sociale de l'intermittence du spectacle.

L'application d'une convention collective peut en effet avoir des conséquences sur un grand nombre de points : grille de classification des emplois ; salaires minimaux applicables ; périodes d'essai et de préavis ; types de contrats de travail pouvant être conclus avec les salarié·es ; organisation du temps de travail (heures supplémentaires, durées maximales de travail, aménagement du temps de travail sur l'année, etc.) ; taux des cotisations supérieurs aux taux minimaux légaux ; obligation d'adhérer et de cotiser à une institution de prévoyance et à une caisse de retraite complémentaire ; détermination de l'organisme de formation professionnelle continue auprès duquel il convient de cotiser, et taux applicable ; maintien de salaire en cas d'arrêt maladie, maternité ; gestion des congés ; représentation du personnel, etc.

Ainsi, dès l'embauche du premier ou de la première salarié·e, en CDI ou non, dans le cadre d'un emploi aidé ou non, toute structure artistique et culturelle dont le personnel relève du droit privé (association, Scop, SCIC, etc.) doit déterminer si, compte tenu de son activité, elle est soumise à une convention collective étendue.

Cette question de la convention collective constitue une porte d'entrée particulièrement utile pour que les associations employeuses se questionnent sur la cohérence entre leur vision, le projet de la structure, son modèle socio-économique et ses modalités d'organisation.

Déterminer la bonne convention collective prend du temps ; en cas d'erreur, les risques encourus sont presque les mêmes que ceux liés à la non-application d'une convention collective étendue. Par ailleurs, le changement de convention collective suppose de suivre une procédure très encadrée juridiquement.

Ces aspects peuvent être difficiles à appréhender pour des bénévoles pas ou peu formés à la gestion juridique et sociale. Une difficulté notable concerne les structures avec plusieurs types d'activités ou certains secteurs pour lesquels le contexte est particulier, comme le spectacle vivant.

► Objectifs de cette note

Cette note vise donc à fournir un cadre de référence actualisé sur les conventions collectives applicables aux structures du secteur culturel. Elle s'adresse en priorité aux **chargé·es de mission DLA**, aux **consultant·es prestataires** du DLA, ainsi qu'aux **structures**

accompagnées, afin de sécuriser l'analyse du cadre juridique applicable à l'emploi. Son objectif est double :

- clarifier les principes fondamentaux des conventions collectives appliquées dans le secteur culturel, secteur souvent marqué par des statuts multiples et des conventions croisées ;
- outiller les professionnel·les pour repérer les bonnes pratiques, les risques juridiques et les points de vigilance à intégrer dans le cadre d'accompagnements.

► Contexte juridique et sectoriel

Depuis la première version de ce document, en 2012, le paysage conventionnel du secteur culturel a connu de **profondes mutations** : restructurations syndicales, refontes de conventions, clarification des champs d'application, etc. La réglementation du travail s'est également renforcée, notamment sur les questions de santé au travail, de dialogue social, de sécurisation des parcours professionnels et d'égalité professionnelle (loi dite « travail », adoptée en 2016).

Dans ce contexte mouvant, **l'identification correcte de la convention applicable** reste une étape essentielle pour garantir la conformité de la structure employeuse à ses obligations. Elle conditionne notamment les niveaux de rémunération, la classification des postes, le temps de travail, ou encore la gestion des fins de contrat.

► Publics concernés

Cette ressource concerne **les structures culturelles employeuses de l'économie sociale et solidaire**, quel que soit leur statut juridique (associations, SCIC, Scop, etc.), dès lors qu'elles relèvent d'une activité entrant dans le **champ d'une convention collective étendue** (voir *infra 3.2*) :

- les structures du spectacle vivant et enregistré ;
- les structures relevant des métiers de la culture (lecture publique, école d'art, médiation, animation, etc.) ;
- les employeurs occasionnels ou hybrides (accueil en résidence, production ponctuelle, mise à disposition, etc.).

POINTS D'ATTENTION POUR LES CHARGÉ·ES DE MISSION DLA ET LES STRUCTURES ACCOMPAGNÉES

► Enjeux pour l'accompagnement DLA

Les conventions collectives doivent être considérées comme :

- un outil de professionnalisation de l'emploi culturel ;

- un levier de structuration des ressources humaines ;
- une grille de lecture utile pour diagnostiquer la viabilité sociale d'un modèle économique.

L'identification de la convention applicable constitue ainsi une étape clef dans tout accompagnement DLA, avec des implications concrètes sur :

- le coût du travail ;
- la conformité des contrats de travail ;
- les obligations sociales ;
- l'organisation du temps de travail.

► Vigilances clefs lors de l'accompagnement

L'accompagnement d'une structure employeuse nécessite de s'assurer que :

- la convention collective appliquée est bien la bonne, au regard de l'activité principale réelle de l'employeur et du champ d'application défini à l'article premier de la convention ;
- la convention est effectivement appliquée, dans son contenu : salaires minimaux, classifications, conditions de travail, prévoyance, etc. ;
- les éventuelles absences de convention sont justifiées (activité hors champ, convention non entendue dans le secteur...) et compensées par des pratiques respectueuses du droit du travail.

Dans les structures culturelles, l'identification est parfois rendue complexe par la pluralité d'activités, les changements de statut, ou le recours à des artistes-auteur·rices, intermittents ou bénévoles. Une lecture attentive du code APE, des statuts, du projet d'activité et de la masse salariale s'impose.

► Cinq réflexes majeurs pour les accompagnateur·rices

1. Vérifier l'activité principale réelle de la structure, au-delà de la déclaration d'objet ou du code APE.
2. Lire attentivement le champ d'application de chaque convention collective : l'intitulé seul peut être trompeur.
3. Demander la convention actuellement appliquée (s'il y en a une) et analyser sa cohérence avec l'activité.
4. Croiser les données RH, les contrats, les fiches de poste et les bulletins de paye avec les obligations conventionnelles.
5. Documenter toute absence de convention collective, en identifiant les risques éventuels ou les actions correctives à prévoir.

PANORAMA DES CONVENTIONS COLLECTIVES DU SECTEUR CULTUREL

► Définition et rôle d'une convention collective

Une convention collective est un **accord négocié** entre une ou plusieurs organisations représentatives **d'employeurs** et une ou plusieurs organisations syndicales de **salarié·es**. Elle vient compléter **le Code du travail** par des dispositions plus précises, adaptées aux réalités du secteur concerné, voire des dispositions supplétives.



À quoi sert une convention collective ?

Une convention collective poursuit plusieurs objectifs concrets pour les employeurs comme pour les salarié·es :

- **Fixer un cadre clair** pour les relations de travail dans un secteur spécifique.
- **Compléter le Code du travail** par des dispositions adaptées aux réalités professionnelles.
- **Déterminer des classifications de métiers** et les niveaux de qualification.
- **Encadrer les salaires minimaux**, les primes et les évolutions de rémunération.
- **Organiser le temps de travail** : durées, horaires, repos, congés, etc.
- **Structurer la gestion RH** : contrats, périodes d'essai, formation, mobilité, etc.
- **Sécuriser juridiquement les employeurs** et prévenir les contentieux.
- **Favoriser un dialogue social sectoriel** entre organisations syndicales et patronales.
- **Prendre en compte les spécificités du secteur** : métiers artistiques, intermittence, pluriactivité, etc.

Les conventions collectives constituent ainsi un cadre de référence essentiel pour les employeurs du secteur culturel.

► Convention applicable : cadre légal et bonnes pratiques

L'application d'une convention collective **ne relève pas du libre choix de l'employeur**.

Elle est juridiquement encadrée et repose sur des **critères objectifs**, liés à l'activité réellement exercée par la structure.

Une convention collective s'impose si elle est étendue.

Lorsqu'une convention collective est étendue par arrêté ministériel, ses dispositions deviennent **obligatoires pour tous les employeurs** entrant dans son champ d'application, même **s'ils ne sont pas adhérents à une organisation patronale signataire**.



À retenir :

La grande majorité des conventions collectives du secteur culturel sont étendues. Elles s'appliquent donc dès lors que l'activité de la structure correspond au champ défini par la convention, indépendamment de toute affiliation à un syndicat d'employeurs.

Comment déterminer la convention applicable ?

Le rattachement conventionnel repose principalement sur la détermination de **l'activité principale de l'employeur**.

Le code de **l'activité principale exercée par l'entreprise (APE)**, telle que définie par l'Insee, en lien avec la nomenclature d'activités française (NAF) va donner un indice important (mais pas unique) pour déterminer la convention applicable. En effet, le code APE est un « simple » indice. Il n'a pas de valeur juridique pour la détermination de la convention collective applicable. Le seul et unique critère est l'activité principale de la structure.

Le code APE est attribué automatiquement par l'Insee au moment de la création de l'association. Il doit figurer sur les bulletins de salaires des employé·es. Il peut être modifié si l'activité principale déclarée change. La **demande de modification** de l'activité principale, et donc du code APE, doit être effectuée sur le guichet des formalités des entreprises.

À noter : les codes APE vont changer avec la nouvelle NAF 2025, à compter du 1er janvier 2027 (avec une communication des codes à partir de janvier 2026).

Dès lors que l'entreprise relève d'une convention collective, celle-ci **s'applique à tous ses salarié·es**.

En cas d'activités multiples au sein de l'entreprise, deux critères principaux sont utilisés pour déterminer l'activité principale :

- le chiffre d'affaires généré pour chaque activité pour une entreprise commerciale (à ce titre, il est important de préciser qu'un entrepreneur de spectacles sous statut associatif peut être considéré comme ayant une activité commerciale) ;
- le nombre de salariés affectés à chaque activité pour les structures ayant une activité industrielle.

Lorsque ces critères ne permettent pas une identification claire, d'autres indicateurs peuvent être mobilisés, notamment :

- l'affectation des subventions ou des financements externes ;
- les ressources propres générées par chaque activité ;
- l'usage des locaux ou équipements.

► **Une cartographie complexe, reflet de la diversité du secteur culturel**

Le secteur culturel ne relève pas d'une convention collective unique. Il est traversé par une pluralité de textes conventionnels, reflétant **la diversité de ses activités, de ses métiers et de ses modèles économiques**. Cette cartographie conventionnelle, parfois complexe, constitue pourtant un repère structurant pour les employeurs comme pour les accompagnateur·rices DLA.

Ce panorama propose une première lecture des principales conventions collectives mobilisées dans le secteur culturel, à travers quatre grands ensembles. Il ne s'agit pas d'un inventaire exhaustif, mais d'un cadre pour mieux se repérer.

| Bloc sectoriel | Convention collective | IDCC | Étendue |
|---|--|------|---|
| A. Spectacle vivant | Entreprises artistiques et culturelles (EAC) | 1285 | Oui |
| | Spectacle vivant privé | 3090 | Oui |
| | Entreprises au service de la création et de l'événement (ESCE) | 3252 | Oui |
| B. Animation / Éducation populaire / Action culturelle / Écoles d'art / Bibliothèques | Éclat (ex-Animation) : métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires | 1518 | Oui |
| C. Enregistrement / Édition / Audiovisuel / Cinéma | Édition (livre, phonogramme et musique) | 2121 | Oui |
| | Radiodiffusion | 1922 | Oui |
| | Production audiovisuelle | 2642 | Oui (mais avec des exclusions) |
| | Production cinématographique | 3097 | Oui, mais partiellement (l'arrêté d'extension du 1 ^{er} juillet 2013 a été annulé par le Conseil d'État. Des arrêtés, comme celui du 15 mai 2025, ont permis d'étendre certains avenants). |
| | Film d'animation | 2412 | Oui |
| D. Patrimoine / Musées / Arts visuels | Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (Elac) NB : La CCN Éclat peut également couvrir ces activités lorsqu'il s'agit d'une structure privée à but non lucratif (alors que Elac vise les structures à but lucratif) : les activités de diffusion et/ou de conservation du patrimoine avec ou sans lieu d'exposition, tels les musées. | 1790 | Oui |

Animation (Eclat) - 1518

Animation
Éducation populaire
Action Culturelle

Spectacle vivant

Conventions collectives du secteur culturel

Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (ELAC) - 1790

Patrimoine
Musée
Parc d'attractions

Enregistrement
Audiovisuel
Cinéma

Entreprises artistiques et culturelles (EAC) - 1285

Spectacle vivant privé - 3090

Entreprises au service de la création et de l'événement (ESCE) - 3252

Édition - 2770

Radiodiffusion - 1922

Production audiovisuelle - 2642

Production cinématographique - 3097

Film d'animation - 2412

QUESTIONS FRÉQUENTES DES STRUCTURES ACCOMPAGNÉES

Dans le cadre de leurs démarches RH, juridiques ou de structuration, les organisations culturelles accompagnées soulèvent régulièrement les mêmes interrogations concernant l'application des conventions collectives nationales (CCN). Ce chapitre synthétise les questions les plus courantes, en y apportant des éléments de réponse juridiques et pratiques.

► Comment savoir si ma structure est obligée d'appliquer une convention collective ?

L'application d'une convention collective repose sur deux critères principaux, non cumulatifs :

- soit l'employeur est adhérent d'un syndicat signataire de la convention. Dans ce cas l'application de la CCN est obligatoire, qu'elle soit étendue ou non ;
- soit l'employeur qui entre dans le champ d'application n'est pas adhérent d'un syndicat signataire. Dans ce cas, un arrêté d'extension est nécessaire pour rendre la convention collective d'application obligatoire.



À noter :

Certaines structures pensent à tort être « libres » de ne pas appliquer de convention collective. Or, la grande majorité des activités culturelles relève de conventions étendues : Éclat (ex-Animation), spectacle vivant privé, spectacle vivant public, cinéma, audiovisuel, etc. Par conséquent, l'application est obligatoire.

► Comment déterminer la convention collective applicable à ma structure ?

Le critère déterminant est **l'activité principale réellement exercée** par la structure, conformément à l'article L.2261-2 du Code du travail.

⊗ Ce n'est ni le **code APE** (ou **code NAF**) ni l'**objet social des statuts** qui fait foi juridiquement (bien qu'ils puissent servir d'indice).

> C'est **l'activité effectivement exercée** qui détermine le champ d'application de la convention collective, tel que défini dans son article premier (souvent associé à des codes APE ou NAF, à titre indicatif).

Exemple :

Une compagnie de théâtre disposant d'un code « [activités des organisations associatives](#) » peut relever de la convention du spectacle vivant privé et non d'Éclat (ex-Animation), si son activité principale est bien la création et la diffusion de spectacles.

Dans la catégorie « [activités des organisations associatives](#) », le code 94.99Z : Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

Cette sous-classe comprend :

- les activités des **organisations (non affiliées directement à un parti politique) qui militent en faveur d'une cause ou d'une question d'intérêt public** en sensibilisant l'opinion publique, en faisant pression sur les milieux politiques, en collectant des fonds, etc. :
 - initiatives individuelles ou mouvements de protestation ;
 - mouvements pour la protection de l'environnement et mouvements écologiques ;
 - organisations apportant leur soutien à des activités communautaires et éducatives n.c.a. ;
 - organisations pour la protection et la défense des intérêts de groupes spéciaux, par exemple de minorités ou de groupes ethniques ;
 - associations à caractère patriotique, y compris les associations d'anciens combattants ;
- les **associations de consommateur·rices** ;
- les **associations d'automobilistes** ;
- les **associations dont l'objet consiste à organiser des réunions et des rencontres**, par exemple le Rotary, les loges maçonniques, etc. ;
- les **associations de jeunes, les associations d'étudiant·es**, les clubs universitaires, les amicales d'étudiant·es, etc. ;
- les **associations spécialisées dans des occupations culturelles ou récréatives** (autres que les clubs sportifs et les cercles de jeux), par exemple les cercles de poésie, les cercles littéraires, les associations historiques, les clubs de jardinage, les ciné-clubs et les clubs photo, les clubs d'ami·es de la musique et des arts, les clubs de travaux manuels, les clubs de collectionneur·ses, les clubs sociaux, les sociétés carnavalesques, etc.

► [Peut-on appliquer une convention collective « partiellement » ?](#)

Non, sauf dans un seul cas très encadré.

Si la convention est **étendue et applicable à l'activité de la structure**, l'ensemble de ses dispositions s'appliquent obligatoirement, y compris les avenants étendus.

Un avenant est un document qui modifie ou complète une convention collective existante. Il peut être utilisé pour ajouter de nouvelles dispositions, modifier des clauses existantes ou supprimer des éléments obsolètes. Les avenants doivent être négociés et signés par les parties concernées, à savoir les représentant·es des employeurs et des salarié·es.



Une application partielle est uniquement possible lorsqu'une structure **choisit volontairement d'appliquer une convention collective sans y être tenue**.

L'application volontaire, même partielle, d'une convention **peut répondre à plusieurs objectifs** :

- renforcer la sécurité juridique ;
- faciliter le recrutement en offrant des conditions alignées sur celles du secteur ;
- disposer d'un référentiel RH clair ;
- ou encore montrer que l'organisation se conforme aux standards du secteur, ce qui peut être valorisé auprès des partenaires publics.

À noter : appliquer volontairement une CCN ne fait pas obstacle à l'application obligatoire de la CCN dont l'employeur dépend légalement. Un employeur ne peut donc pas choisir d'appliquer volontairement une CCN pour échapper aux dispositions de la CCN dont il dépend légalement car elles seraient plus favorables. Appliquer volontairement une CCN, en plus de la CCN dont l'employeur dépend, implique donc pour ce dernier de comparer les dispositions des deux CCN et d'appliquer les plus favorables pour les salariés.

Mais ce choix a des conséquences : certaines dispositions deviennent des usages difficilement révocables, la gestion RH peut se compliquer, et, en cas d'imprécision, les juges peuvent considérer que la convention entière s'applique. Par principe, en cas d'application volontaire d'une CCN, seules les dispositions conventionnelles relatives aux relations individuelles s'appliquent. Par exemple, il n'est pas possible d'appliquer les dispositions relatives à un aménagement du temps de travail (comme un forfait annuel en jours)... Dans ce cas, il faut **mentionner expressément** dans les contrats de travail les dispositions retenues.

► Peut-on appliquer plusieurs conventions collectives dans la même structure ?

Non, sauf exception.

Le principe est que l'activité principale détermine une seule convention collective, applicable à tous les salarié·es.

Exceptions :

- **En cas d'activités clairement distinctes** (par exemple bar/restauration et diffusion de spectacles) **et** si les activités sont exercées dans des centres d'activités **autonomes** (personnels distincts, gestion séparée, etc.).
- **Ou si les conventions prévoient des clauses de réciprocité** (par exemple, pour un CDDU sur un film d'animation, une société relevant de la convention cinéma applique la convention des films d'animation grâce à la clause de réciprocité entre les deux conventions).
- **Pour les employeurs occasionnels du spectacle vivant** lorsqu'ils embauchent des artistes et des techniciens : l'article L.7121-7-1 du Code du travail impose à l'employeur d'appliquer les dispositions de la CCNEAC ou CCNSVP. Autrement dit : même si la structure applique la convention collective Éclat, par exemple, elle doit appliquer une convention

collective différente pour l'ensemble des salariés intermittents du spectacle (par exemple celle du spectacle vivant).

- **En cas de survie de la CCN** précédente lors du changement d'activité principale (pour plus de précisions sur ce point, voir *infra* 4.5).



Parfois, il peut être intéressant d'étudier ces exceptions afin de permettre à chaque activité distincte ou autonome d'avoir le cadre social juste pour les salarié·es dédiés.

Attention :

Appliquer plusieurs conventions collectives peut présenter plusieurs intérêts potentiels :

- mieux refléter la diversité de métiers très différents au sein d'une même structure ;
- éviter une distorsion des conditions de travail entre activités relevant de champs conventionnels distincts.

Ce type de situation **reste exceptionnel** et doit être envisagé avec une très grande prudence, uniquement à l'issue d'une analyse approfondie et documentée. Il s'agit d'exceptions strictement encadrées et qui peuvent être sources de contentieux si elles sont mal justifiées.

► **L'activité de ma structure a changé : dois-je appliquer une nouvelle convention collective ?**

L'activité d'une structure culturelle peut évoluer au fil du temps, jusqu'à modifier sa nature principale. C'est notamment le cas lorsqu'une **activité secondaire (comme la diffusion de spectacles vivants)** devient **l'activité principale**, en lieu et place de l'activité initiale (par exemple l'animation socioculturelle). Ce changement entraîne alors l'application d'une **nouvelle convention collective**, correspondant à cette nouvelle activité dominante.

Cette situation constitue ce que le Code du travail appelle une « **mise en cause** » de la **convention collective** (article L.2261-14).



Conséquences juridiques à respecter

- **Une négociation interne doit être engagée** avec les délégué·es syndicaux dans les trois mois suivant la mise en cause, pour adapter les dispositions de la nouvelle convention collective à la réalité de la structure.
- **La convention collective précédente continue de s'appliquer** jusqu'à la conclusion de l'accord d'adaptation ou, à défaut, pendant une durée maximale de un an, après l'expiration du délai de préavis.
- **En l'absence d'accord au bout de un an**, seul subsiste le maintien d'une « *rémunération annuelle garantie* » (article L.2261-13 du Code du travail). Les salarié·es en poste lors de la mise en cause bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, lors des douze mois précédents.
- **L'obligation d'information des instances au sein de la structure** : pour les structures qui sont dotées d'un CSE, il est nécessaire d'informer sur le changement

de CCN et ses conséquences. Bien que cela ne soit pas une obligation légale, il est également recommandé d'informer les salariés du changement.

! Points de vigilance pour les structures concernées

- Identifier et repositionner les postes dans la nouvelle grille de **classification des emplois**.
- Vérifier les Conséquences sur les régimes de retraite, de prévoyance et les caisses de cotisations obligatoires.
- Se faire accompagner par un·e expert·e juridique, un·e prestataire DLA ou une organisation syndicale représentative.

Enfin, cette procédure ne doit **pas être confondue** avec un changement de convention collective résultant d'une **erreur initiale d'application**. Dans ce cas, des règles différentes s'appliquent.

► **Quels sont les risques en cas de non-application d'une convention collective obligatoire ?**

Ils sont multiples et peuvent avoir des conséquences lourdes :

- **contentieux prud'homal** : un·e salarié·e peut demander un rappel de salaire, de primes ou de droits conventionnels non appliqués, assortis de dommages et intérêts ;
- **redressements Urssaf et organismes sociaux** : en cas de non-respect des obligations en matière de prévoyance, de retraite ou de formation, et, le cas échéant, en cas de non-respect des minima prévus dans la CCN qui aurait dû être appliquée ;
- **manquement à l'information des salarié·es** : absence de mention de la convention sur les bulletins de paye, non-accessibilité de la convention sur le lieu de travail, etc. Exemple : si les bulletins de salaire ne mentionnent pas la convention collective et qu'aucun exemplaire n'est disponible sur le lieu de travail, un contrôle de l'inspection du travail peut aboutir à des sanctions administratives.



Le non-respect d'une convention collective étendue est une infraction au droit du travail. Il peut également mettre en cause la responsabilité de la direction ou du conseil d'administration.

► **Où consulter et télécharger une convention collective ?**

Les sources officielles à privilégier :

- **Légifrance**, rubrique « Conventions collectives », recherche par mot-clef ou IDCC : legifrance.gouv.fr ;
- **Journal officiel** : journal-officiel.gouv.fr ;
- **Sites des syndicats signataires**, qui proposent souvent des versions annotées. Dans la culture : Synavi, SMA, Syndeac, Hexopée sont des sites qui contiennent des ressources liées aux conventions.

► Comment officialiser l'application d'une convention collective ?

Il n'existe pas de procédure officielle permettant de « valider » le choix d'une convention collective. L'administration ne délivre pas d'attestation.

Cependant, certaines démarches sont obligatoires :

- **mentionner la convention** (ou son numéro IDCC) sur les bulletins de paye et le contrat de travail ;
- **informer les salarié·es à l'embauche**, par le biais d'une notice ou d'une clause dans le contrat ;
- **mettre un exemplaire à jour à disposition** du personnel sur le lieu de travail (à défaut de lieu fixe de travail, possibilité de mettre un exemplaire à jour en ligne) ;
- **informer les instances représentatives du personnel** : représentant·es élus du personnel, comité social et économique (CSE) le cas échéant.



En cas de doute, les employeurs peuvent se rapprocher des organisations patronales signataires pour avis ou accompagnement.

COMPARATIF SYNTHÉTIQUE DES CONVENTIONS DU SECTEUR CULTUREL

Ce tableau propose un aperçu comparatif de conventions collectives fréquemment rencontrées dans le champ culturel. Il n'est pas exhaustif : chaque structure doit impérativement se référer au champ d'application précis de la convention envisagée (annexé au texte) pour vérifier sa bonne conformité au regard de son activité principale et de son statut.

| Intitulé et IDCC | Champ d'application | Exemples de structures concernées |
|--|--|--|
| Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (EAC) 1285 | <p>Entreprises privées ayant des activités qui relèvent du spectacle vivant avec un financement public significatif :</p> <ul style="list-style-type: none">- Entreprises dont la direction est nommée par la puissance publique (État et/ou collectivités territoriales) ;- Entreprises dont l'un au moins des organes de décision comporte en son sein un·e représentant·e de la puissance publique ;- Entreprises bénéficiant d'un label décerné par l'État ;- Entreprises subventionnées directement par l'État et/ou les collectivités territoriales dans le cadre de conventions pluriannuelles de | <ul style="list-style-type: none">- Salles de spectacles labellisées (centres dramatiques, scènes de musiques actuelles)- Compagnies conventionnées- Festivals subventionnés- Orchestres permanents |

| | | |
|--|--|--|
| | financement ¹ , ou de conventions d'aides aux projets pour les compagnies... | |
| Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (SVP) <i>3090</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Entreprises privées ayant des activités de spectacle vivant ou une activité de production indépendante de la puissance publique. | <ul style="list-style-type: none"> - Exploitants de lieu : théâtres et salles de concert privés - Festivals - Diffuseurs - Producteurs - Entrepreneurs de tournée |
| Entreprises au service de la création et de l'événement (ESCE) <i>3252</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Les entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia - Les entreprises de prestation au service du spectacle vivant et de l'événementiel - Les entreprises propriétaires ou exploitantes de chapiteaux, tentes et structures - Les agences événementielles - Les agences de mannequins - Les festivals de cinéma et d'audiovisuel | <ul style="list-style-type: none"> - Location de matériel et prestation technique, audiovisuel et spectacle vivant - Propriétaires et exploitants de chapiteaux, tentes et structures - Agences de mannequins et événementielles - Festivals de cinéma et audiovisuels |
| Convention collective nationale Éclat (ex-Animation) <i>1518</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Organismes privés à but non lucratif qui développent des activités d'éducation, de culture, de loisirs et d'animation pour l'utilité sociale et environnementale | <ul style="list-style-type: none"> - Écoles de danse, de musique, d'art plastique, d'art dramatique, de sport et de médiation numérique - Bibliothèques, ludothèques, médiathèques, centres de culture scientifique et technique |

¹ La distinction entre « public » et « privé » a fait l'objet d'un [accord interbranche le 22 mars 2005](#) pour préciser ce critère. La distinction entre la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (EAC) et celle du spectacle vivant privé ne repose pas uniquement sur le critère de subvention. Cet accord a précisé que l'affiliation dépend de l'ensemble du mode de fonctionnement de la structure : une compagnie peut recevoir des aides publiques mais relever du champ du privé si elle conserve une autonomie de gestion et une indépendance globale vis-à-vis de la puissance publique. À l'inverse, une convention d'aide au projet peut suffire à faire basculer dans le champ de l'EAC lorsque le lien à la puissance publique devient structurant.

| | | |
|--|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Activités de diffusion et/ou de conservation du patrimoine avec ou sans lieu d'exposition, tels les musées - Accueil de loisirs et séjours de vacances pour mineurs ou majeurs en situation de handicap, classes découverte - Auberges de jeunesse, scoutisme - Activités complémentaires dans le temps scolaire ou périscolaire - MJC, maisons pour tous, maisons de quartiers, maisons des associations, foyers ruraux - Bureaux d'information jeunesse, points d'informations jeunes, formation civique et droits citoyens |
| Convention collective nationale de l'édition (livres, phonographique, musicale) 2121 | <ul style="list-style-type: none"> - Entreprises dont l'activité est l'édition de livres et de musique - Entreprises dont l'activité est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes ou de vidéogrammes musicaux ou d'humour <i>(Les branches édition de livres, phonographique et musicale ont fusionné depuis le 20 avril 2024. Elles sont dans une période transitoire de quatre ans (jusqu'en avril 2028) avant l'application complète de la convention collective fusionnée.)</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Maisons d'édition - Labels - Maisons de disques - Éditeurs de musique |
| Convention collective nationale de la production audiovisuelle | <ul style="list-style-type: none"> - Producteur audiovisuel : la personne physique ou morale qui prend l'initiative et la responsabilité de la réalisation d'un programme composé d'images | <ul style="list-style-type: none"> - Production et diffusion audiovisuelles : films, studios, producteurs, sociétés de postproduction - Artistes-interprètes TV |

| | | |
|--|---|---|
| 2642 | et de sons animés pour une utilisation télévisuelle ou analogue (plateforme sur Internet) <i>(Fusion officielle depuis 2019 avec la convention collective des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévisions.)</i> | |
| Convention collective nationale de la radiodiffusion 1922 | - Entreprises éditant et/ou produisant des services de radiodiffusion tout service de communication au public par voie électronique destiné à être reçu simultanément par l'ensemble du public ou par une catégorie de public et dont le programme principal est composé d'une suite ordonnée d'émissions comportant des sons | - Radios privées à l'exclusion des radios nationales |
| Convention collective nationale des espaces de loisirs et culturels (Élac) 1790 | - Espaces de loisirs, d'attractions et culturels qui gèrent des installations et/ou exploitent à titre principal des activités à vocation récréative et/ou culturelle, dans un espace clos et aménagé avec des installations fixes et permanentes. | - Parcs d'attractions, parcs aquatiques, aquariums - Spectacles culturels ou de divertissements avec présentation ou non d'animaux ; - Gestion des musées, sites et monuments historiques (hors musées nationaux) - Expositions (hors galeries d'art) - Conservation de patrimoines naturels ou non |

CAS PRATIQUES ISSUS D'ACCOMPAGNEMENTS

Cette section présente des situations concrètes rencontrées dans le cadre d'accompagnements DLA, afin d'illustrer les problématiques fréquentes liées à l'identification et à l'application des conventions collectives dans le secteur culturel.



Ces exemples sont fournis à titre illustratif. Chaque situation doit faire l'objet d'une analyse individualisée, au regard du champ d'application des conventions collectives et de l'activité réellement exercée.

► Une salle de musiques actuelles gérée par une MJC

Une association gère une salle de musiques actuelles tout en assurant des missions plus larges de type MJC – animation socioculturelle, ateliers, actions éducatives. L'essentiel de son activité économique, de ses publics et de ses financements est lié à sa mission d'animation culturelle.

⇒ Dans ce cas, la convention collective Éclat (IDCC 1518), étendue, est applicable, même si une activité de diffusion ou de production artistique est présente. Ce choix repose sur le principe de l'activité principale exercée (critère économique et structurel).

⇒ Une attention particulière doit toutefois être portée à l'évolution de l'équilibre entre les différentes missions de la structure, qui pourrait nécessiter une réévaluation du cadre conventionnel en cas de changement substantiel d'activité.

► Une compagnie artistique confrontée à une discordance entre son code APE et son activité réelle

Une compagnie pluridisciplinaire a été enregistrée à sa création avec le code APE 94.99Z (autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire), correspondant à un objet statutaire large. Le Code APE 94.99Z correspond à une activité d'entrepreneur de spectacle « occasionnel » qui rend donc obligatoire le recours au guichet unique du spectacle occasionnel (Guso). Avec le temps, son activité s'est professionnalisée et recentrée sur la production de spectacles vivants.

⇒ Cette situation a soulevé des risques juridiques et administratifs : inadaptation du code APE, application inappropriée du Guso et décalage avec les critères d'éligibilité à certaines aides publiques du secteur professionnel.

⇒ Un accompagnement a permis de formaliser un diagnostic d'activité, d'obtenir la modification du code APE auprès de l'Insee, et d'aligner les pratiques RH sur le droit applicable. La structure applique désormais la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090). Si elle perd la possibilité de recourir au Guso, la structure gagne en lisibilité et en crédibilité, ce qui renforce sa reconnaissance auprès des partenaires publics et facilite l'obtention de subventions.

⇒ Ce type de situation illustre l'importance d'une vigilance continue sur la cohérence entre activité réelle, code APE, pratique de paye et convention collective.

► Association avec une double activité de spectacle vivant et d'édition phonographique

Une association culturelle développe deux activités : la production et la diffusion de spectacles vivants (concerts, tournées) et la production et la distribution de disques. Elle ne perçoit pas de subventions et tire l'essentiel de ses ressources de la vente de billets et de prestations.

Après analyse, le chiffre d'affaires lié au spectacle représente plus de 70 % de l'activité.

⇒ Elle applique donc la convention collective nationale du spectacle vivant privé (IDCC 3090). Si l'activité phonographique devenait majoritaire, c'est la convention de l'édition (IDCC 2121) qui devrait s'appliquer.

⇒ Attention : en cas de répartition équilibrée ou d'activités très distinctes, une analyse juridique approfondie peut s'imposer. Le critère économique (activité principale réelle) reste déterminant.

ZOOMS THÉMATIQUES : CADRE CONVENTIONNEL DANS LES SECTEURS DU SPECTACLE ET ACTIVITÉS CONNEXES

Certains secteurs culturels disposent d'une couverture conventionnelle très spécifique ou en constante évolution. Cette page propose un éclairage complémentaire sur trois dimensions importantes :

- les évolutions et la vigilance requise ;
- le cas particulier des artistes-auteur·rices ;
- les enjeux pour les structures hybrides.

Elle attire également l'attention sur les secteurs non traités dans cette fiche.

► Périmètres en évolution et vigilance requise

Certaines branches professionnelles ont connu ou connaissent actuellement des **évolutions conventionnelles majeures**. C'est le cas notamment :

- de la **production audiovisuelle**, dont la convention est intégrée à un **accord de fusion plus large** avec la convention des artistes-interprètes ;
- de l'**édition phonographique et musicale**, désormais couverte par la **convention de l'édition (IDCC 2121)**, dont la fusion est en cours de réalisation.

Par ailleurs, plusieurs secteurs d'activités culturelles ne sont **pas traités dans cette fiche**. Certains relèvent de conventions collectives spécifiques, en particulier des structures ayant une activité commerciale importante.

C'est le cas, par exemple, des :

- **galeries d'art** (convention collective nationale des commerces de détail non alimentaire) ;
- **librairies** (convention collective nationale de la librairie) ;
- **cinémas** (convention collective nationale de l'exploitation cinématographique) ;

- **structures de presse et d'édition de presse** (convention collective nationale des éditeurs de la presse magazine)



Réflexe à adopter

Pour toute activité située en dehors des champs traités ici ou en cas de doute, il est essentiel de consulter directement **le champ d'application (article premier)** de chaque convention collective sur [Légifrance](#). Ce champ définit les **activités concernées** ainsi que les éventuelles exclusions, avec une portée juridique. En cas de divergence entre le code APE et l'activité réelle de la structure, c'est bien cette dernière qui prévaut pour déterminer la convention applicable.

► Artistes-auteur·rices et prestataires

Les **artistes-auteur·rices** (auteur·rices dramatiques, plasticien·nes, photographes, compositeur·rices, illustrateur·rices, etc.) exercent une activité relevant du **régime du droit d'auteur** et non d'une convention collective. Ils et elles ne sont donc pas salarié·es au sens du Code du travail, mais bénéficient d'un régime légal et social spécifique (Urssaf artistes-auteur·rices, retraite complémentaire Ircec, contribution diffuseur, etc.).

Cependant, certaines structures emploient également ces professionnel·les dans le cadre de **prestations rémunérées**, d'ateliers ou d'actions culturelles. Il est alors essentiel de **ne pas confondre** les statuts : une activité salariée (atelier, animation, prestation scénique, etc.) doit relever d'un contrat de travail, et donc être intégrée dans le périmètre conventionnel applicable à la structure.

► Structures hybrides ou pluridisciplinaires : attention à l'activité principale

De nombreuses structures culturelles combinent plusieurs champs d'activité : diffusion de spectacles, production musicale ou audiovisuelle, médiation, édition, etc. Dans ce cas, une analyse fine du projet et de l'organisation s'impose pour déterminer la convention collective applicable.

Quatre principes clefs à rappeler :

1. Une **seule convention** peut s'appliquer par entité juridique (sauf établissements distincts ou secteurs réellement autonomes).
2. C'est **l'activité principale effective** (et non seulement déclarée) qui détermine la convention applicable : elle peut être évaluée grâce au chiffre d'affaires, au temps de travail ou à la nature des missions principales.
3. Une structure peut être amenée à **changer de convention** si son cœur d'activité évolue.
4. **Les structures qui n'ont pas pour activité principale le spectacle vivant** et qui embauchent du personnel technique ou artistique ont l'obligation de faire bénéficier ces salariés des dispositions de la CCNSVP ou CCNEAC (article L.7121-7-1 du Code du travail)



Pour les accompagnateur·rices dans le cadre du DLA

En accompagnement, il est utile d'examiner les documents suivants : statuts, bilans d'activité, rapports d'activité, budgets analytiques, bulletins de paye, etc. Ils permettent d'objectiver le périmètre d'activité réel et d'orienter vers la convention pertinente.

LES SYNDICATS, FÉDÉRATIONS ET ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS

► Définition synthétique générale

Les organisations professionnelles représentatives d'employeurs sont des associations, fédérations ou confédérations qui regroupent des employeurs afin de représenter et défendre collectivement leurs intérêts. Elles font partie des partenaires sociaux au même titre que les syndicats de salarié·es et interviennent dans les domaines de la représentation, de la négociation collective et du conseil aux entreprises. Leur champ d'action peut être sectoriel (branche), territorial ou par type d'entreprise (TPE, PME, ETI, professions libérales, travailleur·ses indépendants).

► Missions principales

Les missions d'une organisation professionnelle représentative d'employeurs sont multiples et complémentaires :

- représentation : agir à l'échelle des branches, des institutions publiques et des organismes paritaires (Urssaf, caisses de retraite, commissions paritaires) pour défendre l'intérêt collectif des employeurs adhérents ;
- négociation collective : conclure ou renégocier des accords de branche et des conventions collectives, définir des minima salariaux, des règles de classification, des minima sociaux applicables aux entreprises du secteur ;
- conseil et services aux membres : assistance juridique, études, formations, observatoires, outils de conformité RGPD ou santé-sécurité au travail ;
- plaidoyer et concertation publique : formuler des propositions de politique économique, fiscale ou sociale auprès des pouvoirs publics et participer aux concertations nationales ou locales ;
- gestion paritaire : siéger dans les instances de gouvernance d'organismes sociaux et gérer des dispositifs mutualisés (par exemple : formation professionnelle, services de gestion des contributions).

► La représentativité : de quoi s'agit-il ?

À la suite de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014, l'audience des organisations d'employeurs est mesurée tous les quatre ans au niveau interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles, permettant d'établir la représentativité d'une organisation d'employeurs.

En effet, le Haut Conseil du dialogue social a pour mission de donner un avis au ministre chargé du travail sur la liste des organisations syndicales représentatives par branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel.

Pour rappel, pour être reconnue représentative au niveau interprofessionnel ou d'une branche professionnelle, une organisation d'employeurs doit représenter au moins 8 % :

- soit de l'ensemble des entreprises adhérant à une organisation d'employeurs candidate ;
- soit des salarié·es employés par ces mêmes entreprises.

► Le point de vue du SMA

Comment définiriez-vous le syndicalisme employeur ?

Pour nous, le syndicalisme employeur prend racine dans trois grandes missions :

La première, c'est l'information, le conseil et l'accompagnement des adhérents. C'est une ressource importante. Il s'agit de tenir informés nos adhérents des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles. Les dirigeant·es, notamment bénévoles, sont parfois écrasés par leur responsabilité. Notre rôle est de les soutenir dans leurs fonctions. On répond aux questions, on propose des formations gratuites, on anime des groupes métiers pour favoriser les échanges de bonnes pratiques, on les outille...

La deuxième mission, c'est la négociation du cadre conventionnel, qui est une adaptation du cadre légal pour qu'il corresponde davantage aux entreprises de notre branche professionnelle. C'est un outil de professionnalisation du secteur que l'on représente (notamment en matière de droit du travail).

La troisième, c'est la représentation et la défense de nos adhérents. Nous aimons à dire que nous représentons l'intérêt général et pas une somme d'intérêts individuels. Nous portons leurs besoins auprès de la puissance publique et auprès des organisations professionnelles, comme le Centre national de la musique (CNM), et d'autres instances paritaires, comme les OPCO (opérateurs de compétences).

Pourriez-vous citer quelques exemples de réussite syndicale ?

Je pense à trois sujets très différents qui illustrent bien la diversité de nos actions.

Le secteur des musiques actuelles est historiquement moins doté que le théâtre, la musique classique et la danse dans les lieux conventionnés. Dans le cadre du projet de loi de finances 2024, la ministre de la Culture, Mme Rima Abdul-Malak, avait prévu de maintenir le soutien minimum aux scènes de musiques actuelles (Smac) à hauteur de 100 000 € par Smac. Déjà, en 2023, les Smac connaissaient de fortes tensions budgétaires en raison de l'inflation. Grâce à notre travail de plaidoyer auprès des sénateurs et des députés, et à leur soutien transpartisan, nous avons obtenu un relèvement du plancher.

Nos adhérents se questionnent sur des sujets de société comme la transition écologique, l'égalité entre les femmes et les hommes, la prévention des risques psychosociaux, etc. Notre rôle est de les accompagner dans ces réflexions.

En 2023, par exemple, avec la Fedelima (Fédération des lieux de musiques actuelles), nous avons répondu à l'appel à projets « Soutenir les alternatives vertes ». Grâce à ce financement, nous avons financé le bilan carbone de dix-huit structures avec des métiers différents (labels, festivals, producteurs, salles, etc.), suivant la logique d'un échantillon représentatif. Réaliser un bilan carbone est particulièrement long et coûteux : sans cette possibilité, ce travail n'aurait jamais pu être réalisé. Maintenant, nous avons un cadre de référence et nous pouvons tracer une feuille de route pour savoir où porter nos efforts à l'échelle de la filière des musiques actuelles.

Plus récemment, nous avons remporté un appel à projets du fonds pour l'amélioration des conditions de travail de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. L'objectif était de mettre l'accent sur la qualité de vie au travail comme levier d'attractivité et de fidélisation des salarié·es. Car, depuis le Covid, grâce à nos enquêtes régulières, nous avions observé une hausse du nombre de départs de salarié·es, notamment liée à une perception de la dégradation des conditions de travail. Ce travail nous a permis de tirer des enseignements et d'essaimer.

Quels enjeux pour le syndicalisme employeur ?

Au SMA, c'est souvent dans l'adversité que nous avons grossi. Le syndicat est clairement un espace de résistance et de solidarité. Nous souhaitons continuer à représenter cela. On voit bien la montée de l'extrême droite, qui va au-delà du rassemblement national – il y a une contamination des autres partis –, qui porte atteinte à la liberté d'expression et de création. Il faut maintenir une capacité de réaction dans l'urgence pour défendre nos valeurs et les principes qui guident nos actions (diversité, émergence artistique, droits culturels, etc.). Au SMA, ce n'est pas notre puissance économique qui nous fait avancer, c'est la cohérence de nos actions et de nos engagements ; c'est précieux.

► **Le point de vue d'Hexopée**

Comment définiriez-vous le syndicalisme employeur ?

Le syndicat employeur, dans le cadre du dialogue social avec les organisations syndicales de salarié·es au niveau de la branche, génère de la norme en matière de conditions de travail spécifiques aux secteurs professionnels dans lesquels il est représentatif ; il est donc une source de droit, ce qui soutient l'ensemble de son action :

- *il négocie les conventions collectives ;*
- *il dispose de ressources juridiques en matière de droit du travail, actualisées, précises et contextualisées ;*
- *il propose des accompagnements adaptés, personnalisés, des conseils, de la formation et des audits ; c'est un soutien précieux pour les dirigeant·es bénévoles et salariés ;*
- *Il définit les politiques de formation professionnelle et en prévoit le financement ;*
- *il négocie les régimes de santé et de prévoyance, ce qui permet aux employeurs et aux salarié·es d'avoir de bonnes garanties à des coûts raisonnables ;*
- *il propose aussi une offre d'assurance pour la sécurité des dirigeants...*

Pourquoi adhérer à un syndicat employeur ?

Adhérer à un syndicat employeur, c'est bénéficier de cette expertise, qui chez nous est très réactive. C'est aussi contribuer, participer, faire valoir ses idées et ses positions dans les négociations avec les syndicats de salarié·es. C'est peser dans les relations avec les pouvoirs publics. Par exemple, actuellement, Hexopée examine le projet de loi de finances et contribue avec d'autres organisations à analyser et à proposer des amendements. Adhérer à un syndicat employeur, c'est donc peser plus et plus fort. Une bonne illustration, c'est le lancement récent de la grande campagne pour alerter sur la situation des associations et « Le plus grand plan social de la décennie », qui « arrive près de chez vous ».

- Hexopée est légitime aux yeux des gouvernements ;
- Hexopée, c'est 14 000 employeurs et plus de 110 000 salarié·es ;
- Hexopée, c'est 20 000 questions juridiques par an ;

Pourriez-vous citer quelques exemples de réussite syndicale ?

Le premier est très actuel. Nous venons de finaliser des négociations sur la formation professionnelle. Ces négociations vont permettre des modifications importantes notamment dans la branche Éclat. La création d'une enveloppe spécifique dédiée à la formation des bénévoles va venir combler un besoin souvent exprimé, en facilitant le départ en formation des dirigeant·es bénévoles. Un autre volet de cet accord vise à résoudre le départ en formation des salarié·es à temps très partiel, par exemple des écoles de pratique artistique (musique, danse, etc.) : une nouvelle disposition rend possible des heures complémentaires pour que les enseignant·es puissent partir en formation au-delà de leur temps de travail habituel, et les fonds conventionnels de la branche pourront prendre en charge la rémunération dans des conditions précises ; c'était un réel point d'empêchement (l'ouverture est prévue en 2026).

Le second, c'est la négociation de l'avenant 182, qui a réformé la classification et mis en place un nouveau système de rémunération. Je dirais que c'est une réussite ambivalente, car elle est vraiment le fruit d'une négociation. Et parfois les négociations aboutissent à rendre les accords plus complexes qu'on ne le souhaiterait. Cet accord a néanmoins permis de passer la période d'inflation sans avoir une augmentation incontrôlée de la masse salariale ; surtout, cela a permis de faire un geste en faveur des bas salaires. S'il n'y n'avait pas eu le 182, il n'y aurait qu'une seule valeur de point. Il aurait donc fallu augmenter toute la masse salariale, ce qui aurait mis les employeurs en grande difficulté.

► **Liste des syndicats, fédérations et organisations professionnelles représentatives d'employeurs du secteur**

Chaque organisation professionnelle représentative d'employeurs exerce des fonctions similaires de représentation et de plaidoyer. Parallèlement, chacune d'entre elles propose aussi des actions complémentaires, qui varient d'une organisation à l'autre (formation, animation de groupe de travail, appui individualisé, production de ressources, etc.).

Certaines portent le nom de syndicat, d'autres le nom de fédération, d'autres encore des appellations sans référence évidente à leurs fonctions, mais toutes sont représentatives.

À noter : cette liste n'est pas exhaustive.

- **Ekhoscènes**

Ancien Prodiss, intégrant le Syndicat national des théâtres privés (SNDTP) et le Syndicat des cabarets et music-halls (Camulc), depuis début 2024.

ekhoscenes.com - 23, rue du Renard, 75004 Paris - 01 42 65 73 13 - [contact par un formulaire sur le site](#)

- **Fnar**

Fédération nationale des arts de la rue

federationartsdelarue.org - c/o Maison des réseaux artistiques et culturels, 221, rue de Belleville, 75019 Paris - coordination@federationartsdelarue.org

- **Les Forces musicales**

Regroupe des adhérents de l'ancienne Chambre professionnelle des directions d'opéra (CPDO) et du Syndicat national des orchestres et des théâtres Lyriques (Synolyr)

lesforcesmusicales.org - 24, rue Philippe-de-Girard, 75010 Paris - 01 40 38 66 01

- **FSICPA**

Fédération des compagnies, lieux intermédiaires et structures indépendantes du spectacle

fsicpa.fr - c/o Maison des réseaux artistiques et culturels, 221, rue de Belleville, 75019 Paris - 06 76 13 33 86 - contact@fsicpa.fr

- **Hexopée**

Organisation professionnelle représentative dans les domaines de l'animation, du sport, du tourisme social et familial et des foyers et services pour jeunes travailleurs.

hexopee.org - 88, rue Marcel-Bourdarias, 94146 Alfortville - 01 41 79 59 59 - hexopee@hexopee.org

- **La Scène indépendante**

Syndicat national des entrepreneurs de spectacles

lasceneindependante.org - 48, rue Sainte-Anne, 75002 Paris - 01 42 97 98 99 - syndicat@lasceneindependante.org

- **Scène ensemble**

Fusion du Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles et diffuseurs indépendants de musique (Profedim) et du Syndicat national des scènes publiques (SNSP) depuis le 1^{er} janvier 2025.

sceneensemble.com - 29, rue du Faubourg-Montmartre, 75009 Paris - 01 40 18 55 95 - info@sceneensemble.com

- **SCC**

Syndicat des cirques et compagnies de création

compagnies.org - 8, boulevard de Ménilmontant, 75020 Paris - 06 52 09 31 54 - contact@syndicat-scc.org

- **SMA**

Syndicat des musiques actuelles

sma-syndicat.org - 43, boulevard de Clichy, 75009 Paris - 01 42 49 21 16 - contact@sma-syndicat.org

- **Synavi**

Syndicat des arts vivants

synavi.org - 165, avenue du Maréchal-de-Saxe, 69003 Lyon - contact@synavi.org

- **Syndeac**

Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles

syndeac.org - 20, rue Saint-Nicolas, 75012 Paris - 01 44 53 72 10 - contact@syndeac.org

- **Synpase**

Syndicat national des professionnels de l'audiovisuel, du spectacle et de l'événement

synpase.fr - 103, rue La Fayette, 75010 Paris - 01 42 01 80 00

► Sites ressources

- Légifrance : rubrique « Conventions collectives »
- Sites des syndicats : ressources sur les accords de branche, grilles de salaires, annexes
- Audiens, Malakoff Humanis, Urssaf : informations sur les régimes de prévoyance et de retraites complémentaires
- Artcena, CNC, CNM, SPRE : fiches techniques sur l'audiovisuel, le cinéma, l'édition et leurs conventions
- Sites ministériels (Travail, Culture) : circulaires, arrêtés d'extension



COMITE DE RELECTURE

Nous tenons à remercier, pour leur relecture attentive :

Lydia Cario, responsable du service ressources et formation d'Hexopée - David Cluzeau, délégué général d'Hexopée - Laëtitia Coquelin, directrice adjointe du Syndicat des musiques actuelles (SMA) - Anne-Claire Devoge, directrice de l'attractivité des métiers et de l'évolution professionnelle d'Hexopée - Aurélie Hannedouche, directrice du SMA - Céline Pastot, directrice du pôle animation des réseaux d'Hexopée - Fanny Schweich, juriste au SMA.

RÉALISATION

Rédaction : Anne SOUTY

Comité de relecture : SMA/Syndicat des musiques actuelles (Laëtitia COQUELIN, Aurélie HANNEDOUCHÉ, Fanny SCHWEICH) et Hexopée (Lydia CARIO, David CLUZEAU, Anne-Claire DEVOGE, Céline PASTOT)

Coordination : Stéphanie MAUPILE avec l'appui de Lucile RIVERA-BAILACQ et Dellya OMBADE

Création graphique : Tina TICTONE - Correction : Nicolas-Emmanuel GRANIER

 Les informations présentées dans ce document sont sous licence Creative Commons. Par la présente licence (BY NC SA), Opale autorise l'exploitation de ces contenus à des fins non commerciales, ainsi que la création d'œuvres dérivées, sous réserve d'en citer l'auteur « Opale & Anne Souty » et à condition qu'ils soient distribués sous une licence identique à celle-ci.

OPALE

- **PÔLE RESSOURCES CULTURE & ESS**
- **CENTRE DE RESSOURCES CULTURE POUR LE DLA**

Depuis 1988 l'association Opale soutient les initiatives artistiques et culturelles associatives qui développent une autre économie.

Au croisement de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), des arts et de la culture, de la recherche et des acteurs publics, Opale porte un pôle ressources Culture & ESS qui se décline autour de 4 fonctions :

- **L'animation et la mise en réseau des acteurs** de l'accompagnement, notamment à travers la mission de Centre de Ressources du Dispositif Local d'Accompagnement pour la culture - CRDLA Culture - en copilotage avec l'Ufisc et la Cofac
- **La production et l'édition** d'études, de travaux de recherches, d'observations et de ressources sur le secteur associatif culturel
- **L'information et l'orientation** des porteur·euse·s de projets culturels et de leurs partenaires
- **La formation et l'accompagnement**

LE DLA, UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT OUVERT AU SECTEUR CULTUREL

Créé en 2004 par l'État et la Caisse des dépôts, le dispositif local d'accompagnement (DLA) a pour objectif de soutenir les structures qui mettent en place des activités et des services reconnus d'utilité sociale sur leur territoire : associations loi 1901, structures coopératives, structures d'insertion par l'activité économique, etc.

Les objectifs du DLA sont d'accueillir, d'informer et de conseiller les structures employeuses afin de les soutenir dans le (re)développement du projet associatif, la pérennisation des emplois, la consolidation du modèle économique, les stratégies partenariales ou l'organisation interne.

Plus de 15 000 structures culturelles ont bénéficié de l'intervention d'un·e consultant·e depuis le début du DLA, ce secteur étant ainsi l'un des premiers accompagnés par ce dispositif généraliste.

Pour en savoir plus :

- **Le site dédié au DLA : www.info-dla.fr**
- **La rubrique DLA sur le site d'Opale : www.opale.asso.fr**

AVEC LE SOUTIEN DE

