



**Inspection générale
des Finances**

N° 2008-M-049-02

**Inspection générale
des affaires sociales**

N° 2008-075P

**Inspection générale
des affaires culturelles**

N° 2008-15

RAPPORT

sur

le bilan du plan de professionnalisation et de structuration du secteur
du spectacle vivant et enregistré

établi par

Jean-Michel CHARPIN
Inspecteur général des Finances

Agnès JEANNET
Inspectrice générale
des Affaires sociales

LÊ NHAT Binh
Inspecteur général
des affaires culturelles

Maud JUTTEAU
Inspectrice des Finances

Marguerite MOLEUX
Inspectrice des Affaires sociales

Daniel BARROY
Chef du service de l'inspection
et de l'évaluation de la Direction
de la musique, de la danse, du théâtre
et des spectacles

- NOVEMBRE 2008 -

RÉSUMÉ

Au terme des investigations conduites entre le 16 juin et le 30 septembre 2008 par la mission sur le bilan du plan de professionnalisation et de structuration du secteur du spectacle vivant et enregistré, les principales conclusions du présent rapport s'articulent autour des points suivants :

- la branche des activités récréatives, culturelles et sportives affiche depuis 1995 une **augmentation de plus de 70% de sa production en volume**. Ce dynamisme se double toutefois d'une croissance plus forte encore de l'offre de travail dans le secteur, du fait de la très forte attractivité de celui-ci. Il en ressort une **réduction du temps de travail annuel individuel** comme de la durée moyenne de chaque contrat sur la période ;
- **la situation plus spécifique des intermittents indemnisés¹ au titre des annexes VIII et X de l'assurance chômage ne s'est pas dégradée sur la période 2003-2007**. Si l'année 2004 accuse une chute dans les effectifs, ces derniers se redressent en revanche régulièrement à partir de 2005 pour retrouver en 2007 un niveau proche de 2003. Sur la même période, le revenu moyen global des intermittents indemnisés progresse de +18%, notamment du fait des nouvelles modalités de calcul des indemnités. Au sein des bénéficiaires des annexes, la catégorie des artistes (annexe X) présente des signes d'adaptation moins rapide à la réforme ;
- **les fonds successifs² institués par l'État ont joué un rôle d'amortisseur du choc de la réforme de 2003** : plus de 80% des sorties annuelles des fonds se font vers les annexes VIII et X sur la période 2003-2007 et, après avoir atteint 119 M€ en 2006, les dépenses des fonds diminuent fortement en 2007 (80 M€) et 2008 (dépenses prévisionnelles de 37 M€). Le basculement prévu vers l'allocation de fin de droits (AFD) au 1^{er} janvier 2009 pérenniserait l'intervention financière de l'État dans un dispositif qui reposait exclusivement jusqu'à 2003 sur la solidarité interprofessionnelle ;
- les réformes opérées en 2003 puis en 2006 n'ont en revanche **pas permis d'enrayer les dépenses des annexes VIII et X**, dont le déficit s'aggrave de +11,5% sur la période pour atteindre près d'un milliard d'euros en 2007 (999 M€), contre 896 M€ en 2003 ;
- **le travail de restructuration du champ conventionnel a renforcé les garanties dont disposent les salariés du secteur**, notamment intermittents, en termes de couverture conventionnelle : les accords conclus sur la protection complémentaire des intermittents ainsi que les garanties en cas de collaboration de longue durée illustrent la réussite de cette démarche. En revanche, les négociations collectives n'ont que partiellement réussi à encadrer le recours au contrat à durée déterminée d'usage ;
- **l'effort de sécurisation des parcours professionnels présente des avancées concrètes timides** : si la ligne budgétaire de cinq millions d'euros consacrée aux aides individuelles dans le cadre du fonds de professionnalisation doit permettre de prévenir la détérioration des situations difficiles, la persistance d'une coordination insuffisante entre les acteurs des politiques d'accompagnement (ANPE, AFDAS, Audiens) ne permet pas une utilisation optimale des moyens disponibles ;

¹ La population des intermittents peut être comptabilisée à partir de deux approches : les intermittents mandatés et les intermittents bénéficiaires en fin d'année. La population des intermittents indemnisés mandatés correspond aux allocataires ayant été indemnisés au moins une journée au titre des annexes VIII et X sur la période de référence. Il s'agit de la catégorie statistique la plus large des bénéficiaires des annexes, dans la mesure où elle peut comporter une double comptabilisation (un même salarié sera compté deux fois pour l'année N s'il a été indemnisé une fois au titre de l'annexe VIII et une fois au titre de l'annexe X). *A contrario*, la catégorie des bénéficiaires en fin d'année est plus étroite, dans la mesure où elle concerne les intermittents indemnisés au titre des annexes VIII ou X à un moment précis, à savoir au 31 décembre de l'année considérée.

² Le recours du pluriel désigne ici la succession des fonds instaurés par l'État pour accompagner la réforme de 2003, à savoir le fonds spécifique provisoire entré en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2004, relayé par le fonds transitoire à partir du 1^{er} janvier 2005 puis repris par le fonds de professionnalisation et de solidarité créé en avril 2007.

- **le fonctionnement des annexes VIII et X obéit à des règles spécifiques dont les mécanismes peuvent être incitatifs à la fraude.** La systématisation de transmissions d'informations entre organismes gestionnaires et de contrôle, le ciblage des bénéficiaires (salariés mais surtout employeurs) les plus sensibles au moyen d'un croisement de fichiers inscrit dans une méthodologie renouvelée et le recours accru aux sanctions administratives, y compris financières, constituent trois leviers à privilégier pour dynamiser la lutte contre le travail illégal dans le secteur.

Concernant la lutte contre le travail illégal dans le secteur du spectacle, les préconisations de la mission portent plus spécifiquement sur deux points :

1/ Renforcer en amont le ciblage des contrôles, en développant les échanges d'informations entre les organismes, au moyen

- **de transmissions systématisées de signalements** : à cet effet et en veillant à la cohérence avec l'expérimentation qui s'engage avec les comités locaux uniques de lutte contre la fraude (CLU), il conviendra de rappeler aux comités opérationnels de lutte contre le travail illégal (COLTI) leur rôle de centralisation et de transmission des procès-verbaux et de s'assurer que l'élargissement du champ de contrôle des URSSAF aux assiettes de l'assurance chômage se traduise par des échanges d'informations accrus avec les ASSEDIC. De manière plus générale, les possibilités accrues d'échanges d'informations doivent se traduire par l'instauration de partenariats étroits avec l'ensemble des organismes impliqués dans la gestion et le contrôle du secteur du spectacle, en systématisant la transmission des procès-verbaux de travail illégal y compris aux DRAC ;
- **d'une exploitation plus rigoureuse des croisements de fichiers** informatiques : le croisement des fichiers d'Audiens, de l'UNEDIC et de la Caisse des congés spectacles, tel qu'autorisé par le protocole du 26 juin 2003, constitue un projet prometteur mais largement inabouti à la date de la mission. Il apparaît dès lors nécessaire de réactiver ce projet au moyen d'un cahier des charges inscrit dans un calendrier rigoureux, permettant de fiabiliser les données comparées, mais aussi de rendre les recoupements plus exploitables, en repensant les indicateurs de croisement des données. De par sa vocation interministérielle, la DNLF pourra être utilement associée au pilotage et au suivi de ce projet, requérant une coopération interinstitutionnelle particulièrement dynamique.

Enfin, le projet de croisements de fichiers pourra utilement inclure dans son champ les données des structures assurant la perception et la gestion de droits et taxes diverses (notamment la SACEM, la SACD ou le CNV).

2/ Généraliser en aval les sanctions administratives graduées, y compris financières, afin de renforcer la portée dissuasive des contrôles :

- la circulaire n°2007-18 du 27 octobre 2007 relative à la délivrance des licences d'entrepreneurs de spectacles marque à cet égard une avancée, en demandant de solliciter régulièrement les attestations établissant la régularité de la situation des entreprises en matière de droit du travail, de protection sociale et de propriété littéraire et artistique, et en organisant un contrôle a posteriori « dans les cas où la commission aura émis un doute sérieux sur la capacité de la structure bénéficiaire à remplir ces obligations » : s'il est encore trop tôt, à la date de la mission, pour pouvoir apprécier les effets de ce texte, **l'effectivité de ces contrôles a posteriori doit néanmoins constituer une priorité dans l'animation du réseau des DRAC**, afin mieux utiliser les retraits de licence en cas d'infraction ;
- le mécanisme de sanctions administratives graduées institué pour le CNC en matière d'aides publiques (art. 97 de la loi du 2 août 2005) n'est toujours pas appliqué à la date de la mission : il apparaît indispensable de veiller à la mise en œuvre de ce dispositif novateur mais risquant d'être discrédité en l'absence de l'adoption du décret en Conseil d'État requis. Réserve pour

l'heure au CNC, **il pourrait être élargi à l'ensemble des organismes attribuant des subventions dans le secteur** du spectacle vivant et enregistré, à l'instar des DRAC, des collectivités territoriales et de toute structure versant des aides publiques. À titre d'illustration, ce mécanisme serait particulièrement utile au CNV, qui a octroyé près de 15 M€ d'aides à 580 entreprises en 2007 ;

- un dispositif de **sanctions administratives en cas de fraude aux allocations chômage et de solidarité** a été instauré par la loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 : cependant, en l'absence d'informations relatives aux suites concrètes des signalements réalisés par les ASSEDIC, il s'est avéré impossible à la mission d'apprécier l'effectivité de ce dispositif. Afin de remédier à ce manque de suivi, la mission préconise d'envisager, dans le cadre de la mise en place de l'opérateur unique, de confier directement aux auditeurs des ASSEDIC la possibilité de recourir à la sanction administrative, sans avoir à procéder au préalable à un signalement aux DDTEFP ;
- le recours à ce panel de sanctions administratives élargi exigera de procéder, en parallèle, à un important **effort de prévention et de pédagogie** auprès des professionnels du secteur, afin d'assurer l'admissibilité de ces divers dispositifs.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
I. LA SITUATION DES INTERMITTENTS INDEMNISÉS AU TITRE DES ANNEXES VIII ET X NE S'EST PAS DÉGRADÉE SUR LA PÉRIODE 2003-2007	2
A. LES ÉVOLUTIONS EN PRÉSENCE ENTRE 2003 ET 2007 TÉMOIGNENT D'UNE ADAPTATION AUX NOUVELLES RÈGLES D'INDEMNISATION DES ANNEXES VIII ET X, QUI SOULÈVE TOUTEFOIS LA QUESTION DE L'ÉQUILIBRE FINANCIER DU RÉGIME	2
1. Avec 102 200 mandatés, dont 79 000 bénéficiaires en fin d'année, les effectifs des allocataires des annexes VIII et X affichent en 2007 un niveau proche de celui de 2003 mais un poids financier accru pour l'assurance chômage	2
2. En dépit d'une diminution de près de 6% de la durée moyenne d'affiliation entre 2003 et 2007, le revenu moyen annuel des intermittents indemnisés, entendu comme le cumul des salaires et des allocations, progresse de +18,5%.....	5
3. La conjonction d'effectifs relativement stables et d'un rythme de dépenses soutenu entraîne une aggravation continue du déficit des annexes VIII et X, atteignant près d'un milliard d'euros (999 M€) en 2007	6
B. JOUANT LEUR RÔLE DE « FILET DE SÉCURITÉ », LES FONDS SUCCESSIFS MIS EN PLACE PAR L'ÉTAT DEPUIS 2004 ONT CONTRIBUÉ À AMORTIR LES EFFETS DE LA RÉFORME DE 2003	6
1. Après une importante montée en puissance des dépenses entre 2004 et 2006, le dispositif des fonds régresse depuis 2007, parallèlement au redressement des effectifs des annexes.....	6
2. Le basculement vers l'AFD à compter du 1er janvier 2009 conduirait à une évolution contrastée des situations individuelles	8
C. LES ÉTUDES DE TRAJECTOIRES INDIVIDUELLES METTENT EN ÉVIDENCE UNE CERTAINE STABILITÉ DE L'INDEMNISATION AU TITRE DES ANNEXES SUR LA PÉRIODE 2003-2007	8
1. La proportion de nouvelles entrées dans le dispositif reste faible sur la période.....	8
2. Une majorité d'allocataires sont indemnisés de façon récurrente.....	9
II. LES NÉGOCIATIONS CONVENTIONNELLES ONT OFFERT DES GARANTIES RENFORCÉES AUX SALARIÉS DU SECTEUR, NOTAMMENT INTERMITTENTS, SANS TOUTEFOIS PARVENIR A LIMITER LE RECOURS AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE	10
A. APPUYÉE PAR UNE VOLONTÉ POLITIQUE FORTE, LA DÉMARCHE DE NÉGOCIATION ENGAGÉE EN 2005 A PERMIS DE MIEUX ENCADRER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ARTISTES ET TECHNICIENS ET DE RATIONALISER LES CHAMPS CONVENTIONNELS	10
1. La refonte des périmètres conventionnels du spectacle s'est appuyée sur le constat d'une couverture lacunaire du champ et d'une structuration inégale de ses acteurs.....	10
2. Les négociations ont abouti à la signature de textes dans la plupart des secteurs.....	11
B. L'ENCADREMENT DU RECOURS AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE (CDDU) AINSI QUE LA SÉCURISATION DES PARCOURS INDIVIDUELS DEMEURENT INSUFFISANTS	12
1. Pour restreindre le recours au CDDU, la démarche conventionnelle doit être appuyée par une volonté politique forte	12
2. La sécurisation des parcours n'est pas encore portée par une véritable politique de branche.....	14

III. LA DYNAMISATION DE LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL DANS LE CHAMP DU SPECTACLE DOIT S'APPUYER EN AMONT SUR UN CIBLAGE RENFORCÉ DES CONTRÔLES ET EN AVAL SUR DES SANCTIONS ADMINISTRATIVES ENCORE INSUFFISAMMENT OPÉRATIONNELLES15

A. LE CIBLAGE DES CONTRÔLES DANS LE CHAMP DU SPECTACLE DOIT SE RENFORCER GRÂCE À UNE EXPLOITATION PLUS DYNAMIQUE DES ÉCHANGES D'INFORMATIONS RÉCEMMENT AUTORISÉS PAR LES TEXTES, NOTAMMENT EN MATIÈRE DE CROISEMENT DE FICHIERS 16

1. *Un ciblage plus efficace des contrôles requiert de rendre pleinement effectifs les échanges d'informations autorisés depuis 2003 16*
2. *Le projet de croisement des fichiers prévu par le protocole du 26 juin 2003 ne sera s'efficace que s'il s'accompagne d'une méthodologie renouvelée et élargie aux sociétés de droits d'auteurs 17*

B. LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL DOIT ÉGALEMENT S'APPUYER SUR LE RECOURS ACCRU À UN PANEL DE SANCTIONS ADMINISTRATIVES ENCORE TRÈS INSUFFISAMMENT OPÉRATIONNELLES 18

1. *La circulaire du 27 octobre 2007, encourageant le développement de contrôles a priori, doit constituer l'occasion de mieux encadrer les attributions de licence 18*
2. *Le nouvel encadrement de la gestion des subventions publiques, notamment le dispositif de sanctions graduées conçu pour le CNC, doit impérativement être appliqué..... 18*
3. *Le recours à des amendes administratives constitue un levier supplémentaire pour accroître le caractère dissuasif des contrôles, sous réserve d'une procédure redéfinie..... 19*
4. *Le déploiement de ce panel de sanctions administratives devra s'accompagner de la conduite de campagnes de sensibilisation à l'attention du secteur..... 19*

INTRODUCTION

Le marché du travail du spectacle vivant et enregistré se caractérise à l'heure actuelle par une hyper-flexibilité de l'emploi et par une instabilité structurelle de la situation des salariés dans un secteur qui s'organise principalement autour de projets de courte durée (ex. tournage de film).

Cette instabilité intrinsèque a conduit à une double adaptation de l'emploi culturel :

- **la possibilité de recourir à des relations contractuelles spécifiques**, adaptées à l'activité du secteur (contrat à durée déterminée d'usage) ;
- **l'établissement de règles particulières d'indemnisation au sein du régime d'assurance chômage (annexes VIII et X de la convention UNEDIC du 18 janvier 2006)**, permettant d'intégrer cette alternance structurelle de périodes travaillées et de périodes d'inactivité dans l'emploi des artistes et des techniciens du secteur.

Ces spécificités rendent délicate l'appréciation du recul ou de l'aggravation de la précarité des salariés du spectacle, tant leur situation, par nature instable³, ne peut suffire à constituer en soi un signe d'insécurité, cette dernière s'appréciant avant tout par la fréquence et les conditions des périodes de transition entre deux emplois successifs.

En outre, en l'absence d'une définition juridique précise du champ du spectacle vivant et enregistré, les données disponibles sur le secteur varient fortement selon la nature de leur source, qu'il s'agisse tantôt des statistiques générales disponibles dans les nomenclatures élaborées au niveau international ou tantôt des données produites par les organismes assurant la gestion des droits sociaux (Audiens, UNEDIC, Caisse des congés du spectacle), et notamment des annexes VIII et X du régime d'assurance chômage.

Le public considéré concerne ainsi **trois catégories d'ampleur et de profil distincts** :

- **500 000 personnes** ayant travaillé, en tant que salariés, au moins une heure dans l'année dans le secteur du spectacle, qu'il s'agisse d'un poste permanent ou non permanent ;
- **130 000 professionnels du spectacle** au sens de l'enquête Emploi de l'INSEE, entendus comme les actifs salariés et non salariés, tous métiers confondus, qui se considèrent comme exerçant à titre principal un métier du spectacle ;
- **100 000 allocataires se répartissant approximativement par moitiés entre les annexes VIII (techniciens) et X (artistes) de l'assurance chômage**, c'est-à-dire des salariés intermittents ayant justifié d'au moins 507 heures travaillées dans le secteur pour ouvrir leurs droits auprès de l'UNEDIC et être indemnisés au moins un jour dans l'année.

La catégorie des intermittents, c'est-à-dire des salariés techniciens ou artistes en contrat à durée déterminée (CDD ou CDD d'usage) dans le secteur du spectacle et potentiellement bénéficiaires des annexes VIII et X, représente **125 000 personnes**⁴ ; elle intéresse particulièrement les investigations de la mission sur la portée des réformes engagées depuis 2003.

³ Le rapport n°5 du Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale (CERC), intitulé « La sécurité de l'emploi » et en date de 2005, établit ainsi une claire distinction entre instabilité et insécurité de l'emploi, la stabilité désignant la « continuité de lien d'emploi entre un salarié et une entreprise » et la sécurité le fait de « demeurer employé sans interruption notable ».

⁴ Ce chiffre correspond aux effectifs de la Caisse des congés du spectacle ; lissée sur trois ans, cette donnée est corrigée à hauteur de 15% par le BIPE, pour atteindre 140 000 personnes.

Au sein de la catégorie des intermittents, **la situation des intermittents indemnisés**, c'est-à-dire bénéficiaires des annexes VIII et X, **doit être clairement distinguée de celle des intermittents non indemnisés**, tant la condition des 507 heures joue ici **un effet de seuil** amenant à une analyse bien différenciée de l'évolution de ces deux catégories.

À la veille de la renégociation de la convention de l'assurance chômage, incluant les annexes VIII et X relatives aux techniciens et artistes du spectacle⁵, le présent rapport vise à :

- **dresser le bilan des réformes engagées au sein des annexes VIII et X depuis 2003**, en appréciant l'impact des nouvelles règles d'indemnisation sur la situation des intermittents indemnisés et le rôle assuré par les fonds successifs de l'État **(I)** ;
- **évaluer les efforts conduits en matière de structuration du champ conventionnel ainsi que de professionnalisation** du secteur du spectacle vivant et enregistré **(II)** ;
- **proposer des mesures permettant de dynamiser la lutte contre le travail illégal**, au moyen de coopérations institutionnelles approfondies, de nouvelles méthodes de ciblage des populations contrôlées et d'un recours accru à des sanctions administratives encore insuffisamment mises en œuvre **(III)**.

Le présent rapport s'accompagne de trois annexes dont il reprend les principales observations et qui détaillent respectivement le panorama quantitatif et qualitatif des réformes du secteur de l'intermittence depuis 2003 (annexe I), la structuration de l'emploi dans le champ du spectacle (annexe II) et les enjeux afférents à la lutte contre le travail illégal (annexe III).

* * *

I. LA SITUATION DES INTERMITTENTS INDEMNISÉS AU TITRE DES ANNEXES VIII ET X NE S'EST PAS DÉGRADÉE SUR LA PÉRIODE 2003-2007

A. Les évolutions en présence entre 2003 et 2007 témoignent d'une adaptation aux nouvelles règles d'indemnisation des annexes VIII et X, qui soulève toutefois la question de l'équilibre financier du régime

1. Avec 102 200 mandatés, dont 79 000 bénéficiaires en fin d'année, les effectifs des allocataires des annexes VIII et X affichent en 2007 un niveau proche de celui de 2003 mais un poids financier accru pour l'assurance chômage

Entre 2003 et 2007, le nombre des intermittents indemnisés, entendus comme le nombre de bénéficiaires des annexes VIII et X du régime d'assurance chômage, baisse très légèrement, avec une variation de **-3,9%** (de 106 354 à 102 223 bénéficiaires) **pour les intermittents mandatés**, c'est-à-dire ayant été indemnisés au moins un jour au cours d'une année donnée, et de **-1,4%** **pour les intermittents indemnisés au 31 décembre de l'année**, passant de 79 835 à 78 731 bénéficiaires.

Cette légère diminution résulte toutefois d'évolutions contrastées sur la période : après un recul régulier jusqu'en 2005 des bénéficiaires en fin d'année (-11,8% entre 2003 et 2005), se prolongeant jusqu'en 2006 pour les intermittents mandatés (-7,2% entre 2003 et 2006), **les effectifs des annexes VIII et X se redressent nettement à partir de 2007**, affichant une progression annuelle de + 5,7% pour les bénéficiaires de fin d'année (de l'ordre de déjà +5,8% en 2006) et de +3,5% pour les mandatés.

⁵ Il convient ici de souligner que le mandat donné à la mission excluait d'emblée toute perspective de réforme du régime spécifique des annexes VIII et X, les seuls points de proposition demandés portant sur la lutte contre le travail illégal.

Par ailleurs, le phénomène de décrochage observé entre 2004 et 2005 au sein des effectifs intermittents ne concerne que la catégorie des artistes (annexe X), là où la catégorie des techniciens (annexe VIII) affiche une augmentation régulière, que l'on considère la population des allocataires mandatés ou celle des bénéficiaires de fin d'année.

Tableau 1 : effectifs des bénéficiaires des annexes VIII et X

Année	Mandatés annexe VIII	Mandatés annexe X	Total mandatés	Bénéficiaires en fin d'année annexe VIII	Bénéficiaires en fin d'année annexe X	Total bénéficiaires en fin d'année
2003	36 282	70 072	106 354	23 766	56 069	79 835
2004	46 433	58 943	105 376	32 410	39 670	72 080
2005	48 870	51 169	100 039	35 413	34 973	70 386
2006	50 618	48 060	98 678	38 176	36 281	74 457
2007	53 487	48 736	102 223	40 841	37 890	78 731

Source : UNEDIC

QUELQUES DÉFINITIONS

1/ La notion d'intermittents

Sont désignées par le terme d' « intermittents » les personnes ayant travaillé sur un emploi salarié non permanent dans le champ du spectacle vivant ou enregistré. On distinguera ici deux sous-groupes :

- les intermittents non indemnisés au titre des annexes VIII et X de l'assurance chômage, c'est-à-dire ayant travaillé moins de 507 heures sur la période de référence ;
- les intermittents indemnisés au titre des annexes VIII et X, c'est-à-dire les allocataires ayant justifié d'au moins 507 heures travaillées dans le secteur pour pouvoir ouvrir leurs droits.

2/ Les règles d'indemnisation du chômage des intermittents depuis les deux dernières réformes des annexes VIII et X

	Avant 2003	À compter de la réforme de 2003	À compter de la réforme de 2006
Période d'affiliation	507 heures sur 12 mois	507 heures sur 10 mois (techniciens) ou 10 mois et demi (artistes)	507 heures sur 10 mois (techniciens) ou 10 mois et demi (artistes)
Durée d'indemnisation	Droit ouvert pour une période de 12 mois à dater de la fin de contrat.	243 jours	243 jours
Calcul de l'indemnisation	Part fixe de 9,79 €+ 31,3 % du salaire journalier de référence, dans la limite de 75% du SJR	Partie fixe de 10 €+ 19,5% du salaire journalier de référence + + 0,026€ par heure effectuée, plafonné à 34,4% du plafond journalier des contributions	Calculé en fonction de trois paramètres : le salaire (+/- 12 000 €), la durée du travail (+/- 600 h) et une part fixe.

	Avant 2003	À compter de la réforme de 2003	À compter de la réforme de 2006
Périodes prises en compte dans l'ouverture des droits	Possibilité de prendre en compte certaines activités hors du champ du spectacle, ainsi que les périodes de maladie	<ul style="list-style-type: none"> - plus de prise en compte des périodes travaillées hors du champ du spectacle. - les périodes de formation (dans la limite de 338h) - les périodes d'enseignement (dans la limite de 55 h) - les congés maternité dans la limite de 5h par jour 	S'ajoutent aux périodes déjà prises en compte : <ul style="list-style-type: none"> - les périodes d'accidents du travail dans la limite de 5h /jour - les heures d'enseignement dans la limite de 90 h pour les artistes de 50 ans ou plus ;
Réadmission	A la « date anniversaire ».	507 heures sur 10 mois (techniciens) ou 10 mois et demi (artistes) à dater de la dernière fin de contrat.	Recherche des droits le cas échéant sur 335 jours (555 heures pour les techniciens et 529 heures pour les artistes (majoré ensuite de 48 heures par période de 30 jours)

3/ Les intermittents indemnisés

La population des intermittents indemnisés peut être étudiée à travers trois approches statistiques :

- **le nombre de mandatés**, c'est-à-dire le nombre de personnes ayant été indemnisées au titre d'au moins une journée sur la période de référence. Il s'agit de la catégorie statistique la plus large⁶ ;
- **le nombre de bénéficiaires en fin d'année**, c'est-à-dire le nombre de personnes qui, au 31 décembre de l'année considérée, sont indemnisées au sein des annexes VIII ou X ; cette donnée renseigne en instantané la situation des intermittents à un moment donné ;
- **le nombre d'entrées dans les annexes VIII et X**, c'est-à-dire le nombre de personnes ayant réalisé une ouverture de droits sur une année ; cette donnée renseigne *a contrario* le dynamisme des ouvertures de droit.

4/ Le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU)

Prévu par l'article L. 1242-2 du code du travail, le contrat à durée déterminée d'usage est un contrat à durée déterminée qui ne peut être conclu que « pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire », dans les secteurs d'activité où « il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. »

Le CDDU déroge sur plusieurs points au contrat à durée déterminée de droit commun : pas d'obligation de fixer un terme précis au contrat au moment de sa signature, ni de le limiter à 18 mois ; pas de délai de carence à l'expiration du CDDU pour le pouvoir par un autre CDDU ; possibilité de conclure des CDDU successifs avec un même salarié ; pas d'obligation pour l'employeur de verser l'indemnité de fin de contrat de 10%.

⁶ La catégorie des mandatés est d'autant plus large statistiquement qu'elle peut comporter une double comptabilisation ; ainsi, une personne qui a été indemnisée pour l'année N au titre des annexes VIII et X, c'est-à-dire une fois au titre de l'annexe VIII et une fois au titre de l'annexe X, sera comptabilisée deux fois.

Si la redéfinition, au 1^{er} janvier 2004, des périmètres respectifs des annexes VIII et X peut expliquer la chute prononcée des effectifs de l'annexe X entre 2004 et 2005⁷, elle ne suffit toutefois pas à expliquer **l'évolution beaucoup moins dynamique des effectifs des intermittents artistes (annexe X) entre 2006 et 2007** (+1,4% pour les artistes mandatés contre +5,7% pour les techniciens), qui semblent s'être adaptés moins rapidement que les techniciens aux nouvelles modalités d'ouverture de droits.

Enfin, il convient de souligner que la diminution des effectifs des intermittents indemnisés observée entre 2003 et 2007 **s'accompagne inversement d'une augmentation du poids relatif des bénéficiaires des annexes VIII et X au sein de l'effectif total de l'assurance chômage**, la population des intermittents indemnisés **passant de 3,2% en 2003 à 4,15% du total des allocataires de l'UNEDIC en 2007**, tandis que le nombre global de chômeurs indemnisés recule.

2. En dépit d'une diminution de près de 6% de la durée moyenne d'affiliation entre 2003 et 2007, le revenu moyen annuel des intermittents indemnisés, entendu comme le cumul des salaires et des allocations, progresse de +18,5%

a) La durée moyenne d'affiliation des allocataires des annexes VIII et X recule de 6% entre 2003 et 2007, pour se concentrer toujours plus autour du seuil des 507 heures

Entre 2003 et 2007, la durée moyenne d'affiliation des allocataires des annexes VIII et X diminue de près de 6% (-5,67%), passant de 723 heures à 682 heures. La durée d'affiliation des techniciens (annexe VIII) est en moyenne plus élevée de +17,4% que celle des artistes (annexe X) sur la période.

Cette diminution régulière tend à concentrer la durée d'affiliation autour du seuil des 507 heures : en 2007, 56% des intermittents indemnisés ont travaillé entre 507 et 613 heures au cours de la période de référence, et **plus de 20% ont travaillé seulement entre 507 et 520 heures.** À l'inverse, seuls 9,5% des allocataires ont travaillé plus de 1 014 heures. En détaillant chaque annexe, on constate que **68% des bénéficiaires de l'annexe X (artistes) ont travaillé moins de 613 heures en 2007**, contre 44% des allocataires de l'annexe VIII (techniciens).

Le rapport du nombre d'heures travaillées au nombre de jours indemnisés (de l'ordre de 3 heures travaillées pour un jour indemnisé en 2007 contre 3,2 heures en 2003) **confirme une durée d'affiliation plus importante chez les intermittents techniciens**, qui travaillent en moyenne 3,4 heures pour une journée d'indemnisation contre 2,7 heures pour les artistes.

b) Le revenu annuel global des intermittents bénéficiaires des annexes VIII et X augmente de 18,5% entre 2003 et 2007, sous l'effet conjugué de la progression du salaire journalier de référence et de la forte revalorisation des allocations chômage

Le salaire journalier de référence (SJR) et le montant journalier d'indemnisation des intermittents bénéficiaires des annexes VIII et X sont respectivement **2,7 fois et 1,7 fois supérieurs à ceux de l'ensemble des allocataires de l'assurance chômage** sur la période 2003-2007.

Ces deux composantes du revenu des intermittents indemnisés augmentent en outre de manière régulière entre 2003 et 2007, de +17% pour le SJR (passant de 136€ à 159€ annexes VIII et X confondues) et de +29% pour le montant journalier d'indemnisation, la revalorisation du calcul des indemnités opérée en 2004 faisant passer le montant journalier moyen de 47,7€ à 58,9€ (soit une augmentation de 23,5%) rien qu'entre 2003 et 2004.

À titre de comparaison, l'indice des prix à la consommation progresse de +8,0% entre décembre 2003 et décembre 2007.

⁷ Cf. annexe I, tableau n°2 de la liasse des pièces jointes.

Une estimation du revenu annuel global⁸ des intermittents indemnisés, entendu comme le cumul des salaires déclarés et des indemnités (versées aussi bien par l'assurance chômage que par l'État au titre des fonds), met en lumière **une augmentation de 18,5% entre 2003 et 2007**, avec un revenu annuel moyen passant de **23 372 € à 27 703 €**

Cette progression n'est pas égale entre les annexes VIII et X, le revenu global des techniciens augmentant de +20,2% contre seulement +5,9% pour celui des artistes. Si cette évolution est en partie liée à la redéfinition des périmètres des annexes, le revenu moyen global des techniciens n'en demeure pas moins **supérieur de plus de 9 000 €** à celui des artistes en 2007.

Occupant une part croissante dans le revenu des bénéficiaires des annexes VIII et X, les indemnités (assurance chômage et fonds compris) représentent **46,7%⁹ des ressources des intermittents allocataires en 2007**, tandis que le poids du salaire, de l'ordre de 57,3% en 2003 (et 60,6% en 2001) n'est plus que de 53,3% en 2007.

3. La conjonction d'effectifs relativement stables et d'un rythme de dépenses soutenu entraîne une aggravation continue du déficit des annexes VIII et X, atteignant près d'un milliard d'euros (999 M€) en 2007

Si la situation financière globale du régime d'assurance chômage retrouve un solde positif à partir de 2006, avec un excédent de 344 M€ se confirmant nettement en 2007 à hauteur de 3,5 Mds €, **le déséquilibre des annexes VIII et X s'aggrave en revanche entre 2003 et 2007**.

En 2007, la population des intermittents indemnisés représente **4,15% de l'effectif total** de l'assurance chômage et **5,89% des prestations versées, soit 1,223 Md €**

Inversement, avec 224 M€ de cotisations encaissées, les recettes des annexes VIII et X ne représentent **que 0,8% du total des contributions perçues par l'assurance chômage**, de l'ordre de 28,4 Mds € en 2007.

Le volume des dépenses au titre des annexes VIII et X progresse en moyenne annuelle de +5% entre 2002 et 2007 et se révèle **5,5 fois supérieur aux cotisations encaissées en 2007**, accusant un déséquilibre croissant en dépit de la hausse du taux des cotisations décidée en 2002 (passage de 7,15% à 10,87% en 2003, ramené à 10,8% à partir de 2004).

Ainsi, avec 224 M€ de cotisations recouvrées pour 1,223 Md € de prestations versées, le déficit des annexes VIII et X s'élève en 2007 à **près d'un milliard d'euros (999 M€)**, dans une **dynamique de dégradation continue depuis 2003** (896 M€ et 837 M€ en 2002).

B. Jouant leur rôle de « filet de sécurité », les fonds successifs mis en place par l'État depuis 2004 ont contribué à amortir les effets de la réforme de 2003

1. Après une importante montée en puissance des dépenses entre 2004 et 2006, le dispositif des fonds régresse depuis 2007, parallèlement au redressement des effectifs des annexes

La mise en place, le 1^{er} août 2004, d'un fonds provisoire financé par l'État, remplacé par un fonds transitoire à compter du 1^{er} janvier 2005 puis par un fonds de professionnalisation et de solidarité à partir d'avril 2007, avait pour objectif principal¹⁰ d'ouvrir des droits à indemnisation aux techniciens et artistes **justifiant de 507 heures de travail sur l'ancienne période de référence de 12 mois** et non sur la nouvelle période de dix mois (techniciens) ou dix mois et demi (artistes) mise en place par la réforme des annexes VIII et X de 2003.

⁸ Cette donnée constitue nécessairement une estimation basse dans la mesure où elle n'intègre pas les éventuels droits d'auteurs ou revenus du patrimoine. La mission propose que le département de la prospective et de la statistique exploite avec l'INSEE l'enquête sur les revenus sociaux et fiscaux (ERFS). Elle permettrait d'avoir une vision globale de l'ensemble des revenus des foyers recevant un revenu du secteur du spectacle (cf. annexe 1).

⁹ Dont 3% versés par les fonds.

¹⁰ La création de l'allocation de professionnalisation et de solidarité était pour sa part destinée à prendre en compte, dans le calcul des 507 heures, les congés longue maladie ainsi que les heures d'enseignement effectuées dans un certain nombre d'établissements, dans la limite de 120 heures par an.

Les conditions d'ouverture des droits et les modalités d'indemnisation au titre de ces fonds sont jusqu'en 2007 les mêmes que celles des annexes VIII et X. En revanche, depuis la mise en place du fonds de professionnalisation et de solidarité, l'allocation transitoire est plafonnée à 45 € par jour et limitée à trois mois au lieu de huit mois ; par ailleurs, elle ne peut être attribuée qu'une seule fois.

Dans la pratique, les fonds ont joué efficacement le rôle qui leur avait été attribué : de 2004 à 2006, le nombre de bénéficiaires de ces dispositifs¹¹ a fortement augmenté, passant de 2 328 personnes en 2004 à 23 323 en 2006.

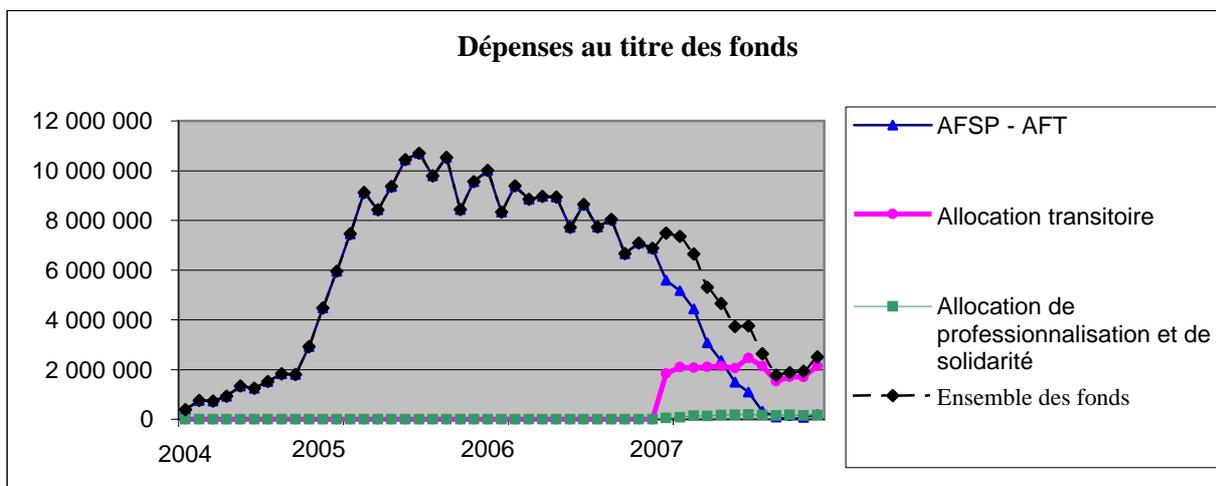
Sur l'ensemble de la période, l'augmentation des mandatés au titre des fonds fait même plus que compenser leur baisse au sein des annexes VIII et X : si l'on compte l'ensemble des personnes mandatées au titre des deux dispositifs, on dénombre 107 704 bénéficiaires en 2004, 117 367 en 2005 et 122 001 en 2006, contre 106 354 en 2003¹².

En revanche, le nombre total de bénéficiaires indemnisés en fin d'année, annexes et fonds confondus, décroît légèrement en 2004 (73 525 bénéficiaires contre 79 835 en 2003) avant de se redresser en 2005 (77 715 bénéficiaires), et de dépasser en 2006 et 2007 son niveau de 2003, avec respectivement 80 801 et 81 731 bénéficiaires.

Les artistes sont plus nombreux que les techniciens à bénéficier des fonds : ils représentaient en 2005 les deux tiers des entrées dans les fonds, et 62% de celles-ci en 2007. Cette caractéristique rejoint le constat d'une adaptation plus lente de la catégorie des artistes à la réduction de la période de référence survenue avec la réforme des annexes VIII et X en 2003. Dans leur cas, le rôle de « filet de sécurité » des fonds est particulièrement important.

L'analyse des sorties des bénéficiaires des fonds confirme ce rôle de « filet de sécurité », mettant en évidence leur lien étroit entre les annexes et les fonds : chaque année, au moins 80% des bénéficiaires sortant des fonds réintègrent les annexes VIII et X de l'assurance chômage. Symétriquement, plus de 99% des entrées dans les fonds en 2007 étaient le fait de personnes antérieurement indemnisées au titre des annexes. De ce fait, la diminution du nombre de bénéficiaires des fonds, qu'il s'agisse du nombre de mandatés ou des bénéficiaires en fin d'année, s'explique très largement par le redressement des effectifs des annexes VIII et X à partir de 2007, l'adaptation progressive du comportement des artistes et techniciens du spectacle aux nouvelles règles d'indemnisation des annexes, diminuant d'autant la nécessité de recourir aux fonds.

La création du fonds de professionnalisation et de solidarité en 2007, qui se traduit par un passage de la durée d'indemnisation à trois mois et un plafonnement de l'allocation à 45 € par jour, sur la base des consommations moyennes constatées dans le fonds transitoire, a accompagné la réduction des dépenses des fonds et permis de les limiter.



¹¹ Il s'agit du nombre de personnes mandatées, c'est-à-dire indemnisées au moins un jour sur l'année.

¹² Ce calcul doit toutefois être nuancé par la présence de « doubles comptes » liés à des personnes ayant été indemnisées, au cours d'une même année, à la fois au titre des annexes et au titre des fonds.

Source : UNEDIC

Compte tenu de ces évolutions, le dispositif apparaît désormais financièrement maîtrisé : les dépenses nettes de l'État au titre des fonds sont ainsi passées de 119,6 M€ en 2006 à 77,5 M€ en 2007. Pour l'année 2008, les prévisions de dépenses sont légèrement inférieures à 40 M€ confirmant la tendance antérieure.

2. Le basculement vers l'AFD à compter du 1^{er} janvier 2009 conduirait à une évolution contrastée des situations individuelles

À compter du 1^{er} janvier 2009, il est prévu qu'une Allocation de Fin de Droits (AFD) succède à l'actuelle allocation transitoire du fonds de professionnalisation et de solidarité. À la différence des allocations antérieures, il s'agira d'une allocation pérenne, présentant deux caractéristiques :

- son montant est forfaitaire : il s'élève à 30 € par jour ;
- sa durée est modulée en fonction de l'ancienneté de l'allocataire dans le régime des annexes VIII et X ;

Une simulation réalisée par l'UNEDIC sur la mise en place de cette nouvelle allocation évalue à 22 700 personnes, à comportement constant, le nombre des bénéficiaires potentiels du dispositif, pour un coût de 40 millions d'euros. Financièrement, il semblerait donc que l'AFD s'inscrive dans la tendance amorcée en 2007 d'une stabilisation à la baisse des dépenses des fonds.

Par rapport à l'actuelle allocation transitoire, la future AFD induira en revanche une redistribution des situations individuelles, compte tenu des nouvelles conditions d'ancienneté prises en compte dans l'indemnisation et du passage à une allocation non plus progressive mais forfaitaire.

Selon l'UNEDIC, 9 600 personnes, soit 42% des futurs allocataires de l'AFD, présenteront une ancienneté dans le régime des annexes inférieure à cinq ans. Ces derniers verront par conséquent leur indemnisation limitée à une durée de deux mois à compter du 1^{er} janvier 2009, contre trois mois à l'heure actuelle. Inversement, les 21,5% d'allocataires justifiant d'une ancienneté **supérieure à dix ans, soit 4 900 personnes,** verront leur durée d'indemnisation passer à 6 mois, l'ouverture de droits étant elle-même renouvelable deux fois.

Il n'existe pas en revanche d'éléments de simulation permettant d'évaluer les évolutions des revenus individuels liées au passage à une allocation forfaitaire journalière de 30 € au lieu d'une allocation plafonnée à 45 €

C. Les études de trajectoires individuelles mettent en évidence une certaine stabilité de l'indemnisation au titre des annexes sur la période 2003-2007

1. La proportion de nouvelles entrées dans le dispositif reste faible sur la période

Chaque année depuis 2004, entre 8 000 et 10 000 allocataires sont des « nouveaux entrants », c'est-à-dire des personnes n'ayant pas été indemnisées par l'UNEDIC depuis trois ans. Ils représentaient 8,4% du total des entrées en 2004 contre 10,5% en 2007, traduisant une tendance légèrement plus accentuée au renouvellement des allocataires.

Néanmoins, dans l'ensemble, c'est la stabilité des situations qui prédomine : pour une année donnée, la proportion d'allocataires qui se trouvaient dans une situation identique l'année précédente est supérieure à 87% sur l'ensemble de la période. Elle diminue toutefois légèrement : en 2004, 91,5% des personnes indemnisées au titre des annexes VIII et X étaient dans la même situation en 2003, contre seulement 87,5% en 2007.

Le même constat peut être porté sur le devenir des allocataires : à l'exception d'un léger décrochage en 2004 (seuls 84,5% des allocataires de 2004 étaient indemnisés dans les annexes l'année suivante, contre 88,2% en 2003), plus de 86% des allocataires indemnisés au titre des annexes au cours d'une année y demeurent l'année suivante.

Ces données ne permettent pas d'apprécier l'évolution des trajectoires individuelles d'allocataires, dans la mesure où elles ne suffisent pas pour dire d'où viennent et où vont les entrants et les sortants du régime des annexes VIII et X.

2. Une majorité d'allocataires sont indemnisés de façon récurrente

Selon une étude de trajectoires réalisée par l'UNEDIC, **60% des allocataires indemnisés en 2007 se sont vu ouvrir au moins six droits à indemnisation (annexe VIII, annexe X ou fonds) sur la période 2002-2007**. La majorité des personnes mandatées en 2007 ont donc bénéficié du dispositif des annexes de façon relativement pérenne au cours des cinq années précédentes.

Le nombre de droits ouverts tend également à augmenter avec l'âge : 59,8% des allocataires âgés de 30 à 39 ans, 76,2% des 40-49 ans, 79,4% des 50-55 ans, et enfin 76,9% des allocataires de plus de 55 ans ont bénéficié d'au moins six droits depuis 2003. A l'inverse, seuls 22,1% des allocataires âgés de 25 à 29 ans ont bénéficié d'au moins six droits sur la même période. Chez les moins de 25 ans, cette proportion tombe à 4,7%.

De même, la probabilité d'avoir bénéficié au moins une fois de l'un des fonds augmente avec l'âge des bénéficiaires : 74,9% des allocataires de 25 à 29 ans indemnisés en 2007 n'ont jamais bénéficié des fonds depuis 2002, contre seulement 57,9% des allocataires âgés de plus de 55 ans.

Cela peut signifier deux choses : d'une part, que les allocataires âgés de plus de 40 ans sont mieux « insérés » dans le système d'indemnisation que les allocataires plus jeunes – ces derniers entrant plus récemment dans le régime ; d'autre part, que la part du temps travaillé par rapport au temps indemnisé diminue avec l'âge, le nombre de droits ouverts étant en partie fonction de la vitesse à laquelle les allocataires « consomment » leurs droits à indemnisation.

Si la durée totale d'indemnisation augmente logiquement avec le nombre de droits ouverts, cette augmentation n'est toutefois pas proportionnelle. Ainsi, 18% des allocataires ayant eu au moins huit droits ouverts entre 2002 et 2007 ont une durée totale d'indemnisation comprise entre 1 096 et 1 460 jours. Cette situation s'explique par le fait qu'au nombre de ces droits sont comprises notamment les allocations reçues au titre des fonds, qui peuvent être versées pour une durée très brève.

Dans l'ensemble, une part non négligeable des allocataires mandatés en 2007 paraît donc bénéficier du régime des annexes sur les cinq dernières années de façon relativement stable. Si l'on rapporte cette conclusion au constat selon lequel la situation de l'ensemble des intermittents, indemnisés ou non, se dégrade en termes de durée totale d'emploi et de salaire sur la période 1986-2005, tandis que les bénéficiaires des annexes VIII et X voient leur revenu moyen global progresser de 18% depuis 2003, les conditions d'emploi des intermittents semblent dès lors se caractériser par une séparation, relativement stable sur la période, entre des intermittents non indemnisés aux conditions d'emploi plus difficiles et des intermittents indemnisés bénéficiant du régime protecteur des annexes.

II. LES NÉGOCIATIONS CONVENTIONNELLES ONT OFFERT DES GARANTIES RENFORCÉES AUX SALARIÉS DU SECTEUR, NOTAMMENT INTERMITTENTS, SANS TOUTEFOIS PARVENIR A LIMITER LE RECOURS AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE

A. Appuyée par une volonté politique forte, la démarche de négociation engagée en 2005 a permis de mieux encadrer les conditions de travail des artistes et techniciens et de rationaliser les champs conventionnels

1. *La refonte des périmètres conventionnels du spectacle s'est appuyée sur le constat d'une couverture lacunaire du champ et d'une structuration inégale de ses acteurs*

La crise qui a accompagné la réforme de 2003 des annexes VIII et X a mis en évidence la nécessité d'engager une démarche de négociation conventionnelle au sein du secteur du spectacle. Ce dernier présentait trois types de lacunes :

- **une structuration très inégale selon les activités considérées**, certaines branches s'étant structurées, du fait de leur activité, beaucoup plus précocement que d'autres : les premières organisations patronales sont ainsi apparues dans les années 1920 dans le champ du spectacle vivant, tandis que les télévisions privées viennent tout juste de créer leur organisation ;
- **une couverture conventionnelle incomplète doublée d'un certain nombre de chevauchements** : malgré les 20 conventions collectives et 47 accords professionnels en vigueur en 2005, certains professionnels comme les prestataires techniques du spectacle vivant n'étaient couverts par aucun texte ;
- **un manque d'approfondissement des thèmes essentiels de la négociation collective** – les questions des salaires, du temps de travail, du recours au contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) n'étant que marginalement abordées.

Afin de remédier à ces lacunes, les ministres chargés de la Culture et du Travail ont engagé une vaste opération de restructuration du champ conventionnel du spectacle. Elle s'est appuyée sur la mise en place de huit commissions mixtes paritaires devant servir de support à la négociation de conventions collectives aux périmètres plus larges et mieux structurés que les périmètres conventionnels antérieurs.

Le choix de porter à huit le nombre de commissions mixtes paritaires organisées correspond à un principe de réalité dans un secteur fortement cloisonné, où un plus grand rapprochement des champs aurait rendu difficile la conduite des négociations et sans doute compromis la conclusion d'un accord dans plusieurs des secteurs considérés. À moyen terme, plusieurs champs pourraient toutefois être rapprochés : c'est le cas notamment des deux champs du spectacle vivant privé et du spectacle vivant subventionné.

Les objectifs fixés à la négociation se sont voulus essentiellement pragmatiques : il s'agissait de négocier en priorité sur les champs essentiels que constituent le recours au contrat à durée déterminée d'usage (CDDU), l'organisation du temps de travail, ainsi que sur les garanties accordées en matière de prévoyance aux salariés intermittents. Le portage politique de l'opération a sans conteste constitué un facteur essentiel de sa réussite.

Par ailleurs, cette démarche présentait l'intérêt d'engager sur plusieurs années les partenaires sociaux du spectacle dans une dynamique de négociation. De ce point de vue, le lancement des négociations conventionnelles constitue à lui seul une avancée, favorisant un mode de régulation des relations du travail dégagé de l'intervention de l'État. Comme c'est le cas dans les autres secteurs professionnels, les travaux des commissions mixtes paritaires n'ont pas eu pour objet de traiter directement des règles de l'assurance chômage - bien que les résultats des négociations collectives aient dans la pratique un impact sur l'environnement du régime, au travers de la redéfinition des conditions d'emploi.

2. Les négociations ont abouti à la signature de textes dans la plupart des secteurs

Les résultats effectifs des négociations conventionnelles ne pourront être appréciés qu'à moyen terme, à l'aune de leur mise en œuvre concrète dans les différentes branches d'activité. Il est néanmoins possible d'identifier d'ores et déjà, trois ans après le lancement de cette démarche¹³, un certain nombre de progrès mais aussi de lacunes.

Le bilan des négociations est globalement positif : elles ont permis d'aboutir, en un laps de temps relativement limité, à la signature d'au moins une convention ou un accord collectif dans l'ensemble des huit champs conventionnels préalablement définis. Si la plupart de ces textes couvrent en priorité les salariés intermittents, plusieurs d'entre eux, comme la convention collective du secteur de l'édition phonographique, s'appliquent néanmoins à l'ensemble des salariés de leur champ. Par ailleurs, les négociations ont permis la suppression tant des vides que des chevauchements conventionnels : l'ensemble des personnes travaillant dans le secteur du spectacle appartient désormais à un champ conventionnel.

Les résultats obtenus demeurent néanmoins inégaux en fonction des secteurs : ces divergences s'expliquent notamment par la nature spécifique des enjeux propres aux différentes activités considérées. Dans le cas des éditions phonographiques, la dématérialisation des données musicales et les importants enjeux de restructuration du secteur qu'une telle mutation implique incitaient fortement les entreprises du secteur à s'organiser collectivement. À l'inverse, la commission mixte paritaire de la production cinématographique voit ses avancées freinées par la persistance de divergences fortes entre les acteurs.

Au nombre des progrès restant à accomplir comptent notamment :

- **la signature des conventions collectives en cours de discussion** dans les commissions mixtes paritaires du spectacle vivant privé, du spectacle vivant subventionné et de la production cinématographique. Si les deux premières conventions devraient aboutir à court terme, la signature d'un texte conventionnel dans le champ de la production cinématographique demeure à l'heure actuelle plus problématique ;
- **la réduction du nombre de textes applicable, qui demeure important** : outre les textes négociés dans le cadre des CMP, les permanents restent largement couverts par des textes spécifiques dans plusieurs des branches du spectacle, comme la télédiffusion ou la radiodiffusion ;
- **l'approfondissement de plusieurs thèmes de négociation** : la refonte des grilles de classification, la mise en place de dispositions relatives au financement du paritarisme, la question de la couverture en matière de prévoyance des salariés permanents n'ont pas pu être traités lors de la signature des premiers textes conventionnels. De même, à l'exception de la convention collective des prestataires techniques au service de l'événement, aucune des conventions collectives en vigueur ne comprend de clauses de départage des champs – dites « clauses miroir »¹⁴. Ces différents thèmes doivent faire l'objet d'une nouvelle vague de négociations.

À cet égard, il conviendra d'accompagner ces progrès d'un important travail de pédagogie afin d'expliquer l'intérêt de ces démarches, et ce tout particulièrement envers les plus petites entreprises.

¹³ Certaines commissions mixtes paritaires, constituées à l'initiative des partenaires sociaux, ont commencé leurs travaux plus précocement. C'est le cas par exemple de la CMP de la radiodiffusion.

¹⁴ L'article L. 2261-2 du code du travail, qui dispose que « *la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur* » mais qu'« *en cas de pluralité d'activités rendant incertaine l'application de ce critère pour le rattachement d'une entreprise à un champ conventionnel, les conventions collectives et les accords professionnels peuvent, par des clauses réciproques et de nature identique, prévoir les conditions dans lesquelles l'entreprise détermine les conventions et accords qui lui sont applicables* ».

B. L'encadrement du recours au contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) ainsi que la sécurisation des parcours individuels demeurent insuffisants

1. Pour restreindre le recours au CDDU, la démarche conventionnelle doit être appuyée par une volonté politique forte

L'encadrement du recours au contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) constituait l'un des champs prioritaires de négociation défini par les ministres : son bilan demeure toutefois en demi-teinte. En effet, si les fonctions ouvrant droit au CDDU ont été très largement affinées et précisées, permettant notamment de supprimer les fonctions « fourre-tout », elles n'ont en revanche pas été réduites de façon conséquente (à titre d'exemple, dans le secteur de la télédiffusion, les négociations conventionnelles ont conduit à l'ajout de dix-neuf fonctions et à la suppression de sept autres).

L'enjeu sur ce sujet est double : il s'agit à la fois de délimiter plus précisément, au sein des activités d'ores et déjà autorisées à recourir au CDDU, quelles sont les listes d'emplois y ouvrant droit, et d'éviter une extension indue de ce même droit à d'autres activités voisines, relevant notamment du secteur de l'événementiel.

Le principal problème posé par un recours excessif au CDDU est le coût, pour le régime d'assurance chômage des intermittents, d'emplois en CDDU qui devraient normalement relever soit d'un contrat à durée indéterminée, soit d'un autre mode d'indemnisation du chômage (annexe IV par exemple pour les contrat à durée déterminée). Par ailleurs, l'embauche en CDDU ne permet pas aux salariés, y compris dans le cas d'une collaboration de longue durée, de bénéficier des mêmes avantages – notamment en termes d'indemnités de rupture – que dans le cas d'une embauche en CDI.

Certaines conventions collectives ont toutefois prévu des dispositions collectives pour les salariés en CDDU en situation de collaboration de longue durée. Encadrée dès l'« accord Michel » de 1998¹⁵, la collaboration de longue durée entre employeur et salarié en CDDU a également fait l'objet de dispositions spécifiques dans l'accord interbranches du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant privé et public, dans la convention collective de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006, ainsi que dans la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008. Elles consistent soit en la définition de modalités de transformation du CDDU en CDI, soit en la mise en place d'indemnités de rupture au-delà d'une certaine durée de collaboration.

La recherche d'alternatives juridiques au CDDU apparaît en revanche peu réaliste. Les différents contrats envisageables présentent en effet deux types de limites :

- **certains d'entre eux**, comme le contrat de chantier et le CDI intermittent, sont des contrats à durée indéterminée qui à ce titre **n'ouvrent pas de droit aux annexes VIII et X**. Compte tenu de l'importance que revêt pour les intermittents du spectacle le bénéfice des annexes, un tel type de contrat constitue un désavantage majeur qui, dans le cas du contrat de chantier, n'est pas compensé par la stabilité de l'emploi¹⁶ ;
- **d'autres visent des publics dont les caractéristiques diffèrent de celles des intermittents du spectacle** : le nouveau contrat à objet défini, créé par la loi du 25 juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail, est ainsi réservé aux salariés ayant le statut de cadre – la définition de ce statut étant du domaine de chaque convention collective. L'objectif d'un tel ciblage est de ne pas inclure dans le contrat à objet défini des catégories socioprofessionnelles déjà fragilisées sur le marché du travail.

¹⁵ Accord interbranche sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle.

¹⁶ Le contrat de chantier est en effet un CDI à rupture simplifiée, conclu pour la durée d'un chantier précis.

Compte tenu de ces éléments, trois solutions apparaissent envisageables pour mieux réguler le recours au CDDU : la première consisterait à relancer une nouvelle vague de négociation collective, comportant des objectifs précis en matière de définition des activités et des postes ouvrant droit à un tel contrat. La seconde s'appuierait sur un encadrement réglementaire plus strict du CDDU, au moyen d'une modification des articles du Code du Travail qui permettent d'y recourir. Il s'agirait soit de définir de façon plus restrictive les secteurs d'activité pouvant recourir au CDDU, soit de délimiter les catégories d'emploi qui peuvent en bénéficier. Une troisième solution, préconisée par la Cour des comptes dans son rapport sur la gestion du régime d'indemnisation des intermittents du spectacle, consisterait à moduler les cotisations des employeurs en fonction « *du nombre de jours d'indemnisation que leur activité engendre* ».

À court terme, en l'absence d'une expertise précise des modalités de modulation des cotisations employeurs, **la préconisation la plus réaliste à court terme semble être celle d'un renforcement des objectifs posés à la négociation collective en termes d'encadrement du recours au CDDU**. En dernier ressort, une modification des textes législatifs et réglementaires pourrait toutefois être abordée en négociation.

Quelle que soit la solution retenue, elle devra faire l'objet d'un véritable portage politique, à la hauteur de ce qui avait été le cas en 2005 lors du lancement du plan de structuration du secteur.

Au-delà de l'enjeu de la définition du périmètre juridique du CDDU se pose la question, à droit constant, de la lutte contre les recours abusifs à ce type de contrat. La caractérisation de l'abus de recours au CDDU suppose une analyse très fine du critère permettant d'établir que l'emploi n'est pas temporaire mais permanent : c'est en effet le caractère par nature temporaire de l'emploi, et non la durée du contrat ou le fait qu'il soit ou non occupé par le même individu, qui justifie le CDDU.

Les abus de recours au CDDU demandent des investigations lourdes de la part des services de contrôle, pour des résultats faibles en terme de sanctions. Une politique de lutte contre les abus de recours au CDDU ne peut donc pas passer par la seule voie du contrôle exercé par les services d'inspection de l'État ou des organismes de sécurité sociale.

Les commissions de suivi des conventions collectives pourraient en revanche constituer une voie d'objectivation des pratiques des entreprises, en s'appuyant sur les recoupements faits par l'UNEDIC sur la base du numéro d'objet¹⁷. Cette procédure impose à tous les employeurs qui ont recours à des emplois qui relèvent des annexes VIII et X de déclarer toute nouvelle activité, production ou spectacle. Le numéro lui-même comprend des éléments sur l'année d'attribution, le champ conventionnel applicable ainsi que sur la nature de l'activité. Il est porté sur les Attestations d'Employeur (AEM), les Déclarations de Situation Mensuelle (DSM¹⁸) et les contrats de travail des intermittents. Il convient toutefois que des négociations soient engagées dans les diverses conventions collectives pour que soient précisés les éléments relatifs à la nature de l'activité.

En permettant le rapprochement entre un employeur, une activité, un salarié et la convention collective applicable, le numéro d'objet doit pouvoir constituer ainsi un nouvel outil pour suivre les conditions de mise en œuvre des projets artistiques, dont le recours au CDDU, dans le respect des dispositions conventionnelles.

La mise en œuvre du numéro d'objet a toutefois été contestée tant par les représentants des salariés, qui y voient un outil encore peu adapté à leurs conditions réelles de travail, que par certains employeurs - notamment du spectacle vivant, qui le jugent trop rigide compte tenu de la nature de leur activité. Il convient dès lors que l'UNEDIC se saisisse de la question afin de rendre opératoire le suivi du nombre et des durées de contrats par projets déclarés par les employeurs dans ses procédures de contrôle.

¹⁷Le numéro d'objet a été mis en place par l'UNEDIC à compter du 1^{er} avril 2008

¹⁸Déclaration unique simplifiée pour les employeurs occasionnels ou dont l'activité principale n'est pas le spectacle.

2. La sécurisation des parcours n'est pas encore portée par une véritable politique de branche

La négociation collective constitue traditionnellement un levier important d'amélioration des conditions d'emploi et de sécurisation des parcours professionnels des salariés. **En la matière, le secteur du spectacle ne fonctionne toutefois pas comme une branche professionnelle à part entière.** Le développement inégal des commissions paritaires nationales emploi formation (CPNEF) est l'un des symptômes de cet état de fait. Si la CPNEF du spectacle vivant, créée en 1993, compte à son actif plusieurs réalisations importantes, dont un schéma d'orientation prospectif établi en 2004 avec le ministère de la Culture afin d'identifier des axes stratégiques de travail, ainsi qu'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), signé en décembre 2007, les autres CPNEF, de création plus récente (la CPNEF de l'audiovisuel a été instaurée en décembre 2003 et celle de l'édition phonographique en avril 2005), ne sont pas encore parvenues à organiser un véritable pilotage stratégique des politiques d'emploi et de formation dans leur champ de compétence.

L'engagement des partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant se poursuit aujourd'hui avec un soutien emploi-travail-culture par l'élaboration d'un projet de plan d'action pour le développement de l'emploi et des compétences (ADEC), afin d'accompagner la mise en oeuvre opérationnelle des préconisations issues de cet appui technique de cadrage.

La sécurisation des parcours professionnels des salariés du spectacle demeure quant à elle insuffisamment coordonnée. Deux acteurs interviennent traditionnellement dans sa mise en oeuvre : le fonds d'assurance formation de l'activité du spectacle (AFDAS) au titre du financement et de l'organisation des actions de formation, ainsi que le réseau de l'ANPE spectacle en matière d'accompagnement des demandeurs d'emploi du secteur. Depuis la création en avril 2007, d'un volet professionnel et social du fonds de professionnalisation et de solidarité (FPS), soutenu à hauteur de cinq millions d'euros par le ministère chargé de la Culture et destiné à l'attribution d'aides ciblées aux intermittents en situation de vulnérabilité professionnelle, le groupe Audiens, gestionnaire de ces crédits, constitue un troisième acteur des politiques de sécurisation des parcours.

À l'heure actuelle, les moyens de ces institutions demeurent insuffisamment articulés, chacune de ces instances se limitant à la prise en charge de son propre public. Malgré la complémentarité de leur intervention, il n'existe pas de véritable coordination des moyens consacrés à un même parcours individuel. La participation de ces instances au comité des partenaires du fonds de professionnalisation ne suffit pas à garantir une coordination efficace de leur intervention.

Dans le cas de l'ANPE se pose la question de savoir de quelle façon une offre de services attractive et adaptée aux besoins peut être proposée au public spécifique que constituent les intermittents du spectacle : si la création d'un réseau d'agences de l'ANPE spectacle représente une première réponse à cette problématique, l'adaptation de l'offre de services du futur opérateur unique à ce public reste posée.

Le fonds de professionnalisation est confronté pour sa part à une problématique spécifique, due à la lente montée en charge de ce dispositif. En 2007, le montant consacré aux aides individuelles s'est élevé à environ 120 000 €, auxquels doivent être ajoutés les montants versés pour l'organisation des entretiens de validation - près de 68 000 €¹⁹. Maintenant que la phase de définition des dispositifs et de sélection des prestataires est achevée, les projets lancés en 2008 de communication sur les aides du fonds (envoi de 80 000 mails d'information, distribution de plaquettes, réunions d'information avec l'AFDAS, l'ANPE et les centres de ressources²⁰) devraient permettre d'améliorer la visibilité des actions menées par le fonds.

D'une manière plus générale, **les modalités d'identification et de prise en charge des intermittents en difficulté demeurent à définir.** C'est à cette condition que ces politiques seront à même de constituer une véritable démarche d'accompagnement des transitions.

¹⁹ Dépenses imputables sur l'exercice 2007 identifiées au 30 juin 2008.

²⁰ On regroupe sous l'appellation « centres de ressource » des structures chargées de diffuser auprès des professionnels des secteurs concernés les informations sur les conditions d'exercice de leur profession (Cité de la musique, Centre national du théâtre, Centre national des variétés, association « Hors les murs »...)

III. LA DYNAMISATION DE LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL DANS LE CHAMP DU SPECTACLE DOIT S'APPUYER EN AMONT SUR UN CIBLAGE RENFORCÉ DES CONTRÔLES ET EN AVAL SUR DES SANCTIONS ADMINISTRATIVES ENCORE INSUFFISAMMENT OPÉRATIONNELLES

Les spécificités prononcées, en matière d'emploi et de protection sociale, dans le secteur du spectacle vivant et enregistré (à l'instar du recours au CDDU ou du seuil des 507 heures requises pour ouvrir les droits des annexes VIII et X de l'assurance chômage) sont susceptibles d'induire des types d'infractions propres, difficiles à intégrer dans les procédures de contrôle traditionnelles.

Trois principales formes de travail illégal sont ici en présence :

- **le travail dissimulé**, revenant à un manquement aux obligations contributives sociales. L'incitation à cette infraction est amplifiée par le caractère dégressif du montant des allocations chômage au-delà d'un certain nombre d'heures travaillées ;
- **la fraude aux allocations chômage**, consistant à cumuler une activité non déclarée et la perception d'indemnités chômage indues ;
- **les prestations fictives**, touchant particulièrement les intermittents proches du seuil des 507 heures, et consistant à déclarer de fausses activités afin de se voir ouvrir des droits à l'assurance chômage.

La définition du travail illégal

L'article 86 de la loi du 2 août 2005, codifié à l'article L. 8211-1 du Code du travail, a donné une définition du travail illégal :

« Sont constitutives de travail illégal, dans les conditions prévues par le présent livre, les infractions suivantes :

- « **le travail dissimulé** », qui recouvre la dissimulation d'activité, la dissimulation d'emploi et d'heures travaillées ;
- « **le marchandage** », qui constitue un placement ou fourniture de main-d'œuvre qui porte préjudice au salarié ;
- « **le prêt illicite de main-d'œuvre** », qui concerne les infractions aux règles du travail temporaire ou de l'intérim ;
- « **l'emploi d'étranger sans titre de travail** » ;
- « **le cumul irrégulier d'emploi** » qui concerne principalement les fonctionnaires qui ne peuvent cumuler un emploi public et un emploi privé ; il vise aussi les salariés du privé qui ne peuvent cumuler plusieurs emplois « au-delà de la durée maximale du travail, telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession » (article L.8261-1 du code du travail).
- « **la fraude ou fausse déclaration en matière d'allocations de chômage** prévue aux articles L 5124-1 (allocations de reclassement et de reconversion), L 5135-1 (prime de retour à l'emploi) et L 5429-1 (allocations de chômage) ».

Les six formes de travail illégal citées dans cet article ne recouvrent donc pas l'ensemble des infractions au code du travail. Ainsi, les infractions relatives au travail des enfants, celles qui sont relatives aux salaires ou encore au temps de travail pour n'en citer que quelques-unes, ne sont pas qualifiées de travail illégal. Par ailleurs la définition de la loi de 2005 ne rend pas compte pleinement des infractions spécifiques au secteur du spectacle.

Après la mobilisation des services de contrôle en 2004-2005 sur le spectacle vivant et enregistré, la dynamisation de la lutte contre le travail illégal dans le secteur requiert non seulement de maintenir l'effort engagé, mais aussi de **développer de nouvelles méthodes de contrôle**, avec :

- **en amont, le renforcement du ciblage des contrôles**, en développant les échanges d'informations entre les organismes, au moyen de **transmissions systématisées de signalements** et d'une **exploitation plus rigoureuse des croisements de fichiers** informatiques prévus par le protocole de 2003 ;
- **en aval, la généralisation de sanctions administratives graduées**, y compris financières, afin de renforcer la portée dissuasive des contrôles.

A. Le ciblage des contrôles dans le champ du spectacle doit se renforcer grâce à une exploitation plus dynamique des échanges d'informations récemment autorisés par les textes, notamment en matière de croisement de fichiers

1. Un ciblage plus efficace des contrôles requiert de rendre pleinement effectifs les échanges d'informations autorisés depuis 2003

Plusieurs textes ont inscrit depuis 2003 la lutte contre le travail illégal dans le secteur du spectacle dans une ambitieuse dynamique d'échanges d'informations, et en tout premier lieu le protocole d'accord du 26 juin 2003 (notamment son article 10), suivi de l'ordonnance n°2003-1059 du 6 novembre 2003 relative aux mesures de simplification pour les emplois du spectacle (art. 2) et du décret n°2004-1332 du 6 décembre 2004.

Prolongeant la dynamique engagée par le protocole de 2003, la loi n°2005-882 du 2 août 2005 (art. 86 et 87) en faveur des petites et moyennes entreprises fait du **droit de communication réciproque un outil majeur de lutte contre le travail illégal, en levant le secret professionnel** entre agents de contrôle mais aussi auprès des agents du Centre national de la cinématographie (CNC), des directions régionales des affaires culturelles (DRAC), de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et des institutions gestionnaires du régime d'assurance chômage.

Dans la pratique, la mise en œuvre de cette coopération interinstitutionnelle s'avère encore insuffisamment opérationnelle, comme l'illustrent la faiblesse des transmissions de procès-verbaux au CNC (destinataire de seulement trois procès-verbaux depuis la mise en place du dispositif de la loi de 2005, et ce en dépit d'un montant de 526,1 M€ d'aides versées au secteur en 2007) ou encore le besoin d'une coopération plus dynamique entre l'UNEDIC (via le Centre National Cinéma Spectacle - CNCS) et le réseau des URSSAF, le CNCS ayant indiqué n'avoir reçu²¹ qu'un seul procès-verbal des Urssaf en 2006 et aucun PV en 2007 et en 2008 à la date de la mission.

À cet égard, l'enjeu premier porte sur la mise en œuvre concrète des transmissions d'informations autorisées dans le champ du travail dissimulé, en rappelant aux comités opérationnels de lutte contre le travail illégal (COLTI)²² leur rôle de centralisation et de transmission des procès-verbaux et en s'assurant que l'élargissement du champ de contrôle des URSSAF aux assiettes de l'assurance chômage, décidée par la LFSS 2007, se traduise par des échanges d'informations accrus avec les ASSEDIC, d'autant plus tributaires qu'elles ne disposent pas de corps de contrôle assermenté qui leur soit propre.

De manière plus générale, les possibilités accrues d'échanges d'informations doivent se traduire par l'instauration de partenariats plus étroits avec l'ensemble des organismes impliqués dans la gestion et le contrôle du secteur du spectacle, en systématisant la transmission des procès-verbaux de travail illégal y compris aux DRAC, ces dernières devant en outre être plus étroitement

²¹ En dehors du cadre conventionnel du GUSO, c'est-à-dire pour les entreprises dont l'activité principale est le spectacle.

²² L'élaboration d'une circulaire complémentaire, rappelant aux COLTI leur rôle de centralisation et de communication de l'information, devra également constituer l'occasion de s'interroger sur la pertinence du maintien d'une demande préalable écrite du CNC pour obtenir ces procès-verbaux, le volume des verbalisations demeurant modeste et permettant à ce titre d'envisager une communication trimestrielle systématique, non conditionnée à une sollicitation écrite. Cette mesure devra s'articuler avec la création des Comités Locaux Uniques (CLU) de lutte contre la fraude, créés par le décret n°2008-371 du 18 avril 2008 et se substituant dans certains départements au COLTI, à titre expérimental, à la date de la mission.

associées aux COLTI, et en développant des coopérations accrues avec **les services fiscaux**, notamment par l'organisation de contrôles par l'intermédiaire des Brigades de Contrôle et de Recherches.

Des remontées statistiques annuelles pourront être demandées afin de pouvoir apprécier la réalité de ces obligations de signalement entre les URSSAF, les autres corps de contrôle et les organismes de protection sociale, notamment dans le secteur du spectacle.

2. Le projet de croisement des fichiers prévu par le protocole du 26 juin 2003 ne sera efficace que s'il s'accompagne d'une méthodologie renouvelée et élargie aux sociétés de droits d'auteurs

Le croisement des fichiers d'Audiens, de l'UNEDIC et de la Caisse des congés du spectacle, tel qu'autorisé par le protocole du 26 juin 2003, constitue **un projet prometteur mais largement inabouti à la date de la mission**.

Les premières expérimentations conduites ont rencontré des difficultés non pas informatiques mais liées à un manque de méthodologie et de pilotage du projet, se heurtant à l'hétérogénéité des champs comme du calcul des données de chaque organisme, à l'absence de définition des objectifs poursuivis ou encore à l'insuffisante fiabilité de certaines données.

L'outil du croisement de fichiers pourrait pourtant utilement compléter le ciblage de cas ponctuels poursuivi par l'intensification des échanges d'informations, en identifiant des échantillons de populations sensibles à partir de recoupements d'ampleur, reposant sur des traitements automatisés.

Il apparaît dès lors nécessaire de réactiver ce projet au moyen d'un cahier des charges inscrit dans un calendrier rigoureux, permettant de fiabiliser les données comparées, mais aussi de rendre les recoupements plus exploitables, en repensant les indicateurs de croisement des données (notamment grâce à l'expertise des directions des systèmes d'information de chaque organisme).

La définition de critères d'analyse, permettant une exploitation stratégique des résultats des croisements, (à l'instar de seuils en matière de durée de travail, de salaire déclaré, de récurrence d'un employeur dans le recours aux intermittents ou de forte saisonnalité) s'avèrent en outre indispensable à **l'instauration d'une lutte contre la fraude s'exerçant sous deux angles : au niveau local**, au sein des guichets de l'assurance chômage, la phase d'instruction sera outillée par des informations issues des croisements de fichiers sur les allocataires ; **à un niveau plus centralisé**, pour les employeurs, ces croisements doivent permettre d'arrêter un programme national de contrôle des entreprises détectées comme à l'origine des écarts les plus fréquents.

De par sa vocation interministérielle, la DNLF pourra être utilement associée au pilotage et au suivi de ce projet, requérant une coopération interinstitutionnelle particulièrement dynamique.

Enfin, le projet de croisements de fichiers pourra utilement inclure dans son champ les données des sociétés de droits d'auteurs (SACEM et SACD), et disposant d'informations particulièrement utiles pour s'assurer de la déclaration de toutes les manifestations organisées ou *a contrario* pour détecter de fausses déclarations. Cette même démarche gagnerait à être engagée avec l'Association pour le Soutien du Théâtre Privé (ASTP) et le Centre National des Variétés, de la chanson et du jazz (CNV).

Il convient ici de souligner que si les sociétés d'auteurs sont explicitement désignées dans le protocole du 26 juin 2003, ces dernières ne sont en revanche pas reprises dans l'ordonnance n°2003-1059 du 6 novembre 2003 qui lui succède. Au-delà des résistances institutionnelles qu'elle est susceptible de rencontrer, la mise en œuvre de cette coopération doit toutefois constituer un objectif de premier ordre pour les pouvoirs publics afin de renforcer la lutte contre la fraude dans le secteur.

B. La lutte contre le travail illégal doit également s'appuyer sur le recours accru à un panel de sanctions administratives encore très insuffisamment opérationnelles

1. La circulaire du 27 octobre 2007, encourageant le développement de contrôles a priori, doit constituer l'occasion de mieux encadrer les attributions de licence

Les retraits de licence d'entrepreneur de spectacles s'avèrent peu nombreux. Au-delà de leur faiblesse numérique, les vérifications réalisées par les commissions d'attributions de licence peuvent gagner en exigence au regard du respect des droits sociaux et du droit des auteurs par les entreprises demandeuses.

La circulaire n°2007-18 du 27 octobre 2007 relative à la délivrance des licences d'entrepreneurs de spectacles marque à cet égard une avancée, en demandant de solliciter régulièrement les attestations établissant la régularité de la situation des entreprises en matière de droit du travail, de protection sociale et de propriété littéraire et artistique, et en organisant **un contrôle a posteriori** « dans les cas où la commission aura émis un doute sérieux sur la capacité de la structure bénéficiaire à remplir ces obligations », sans attendre l'échéance de trois ans du renouvellement de la licence, la sanction du non-respect de ces obligations étant le retrait de la licence d'entrepreneur.

S'il est encore trop tôt, à la date de la mission, pour pouvoir apprécier les effets de ce texte, **l'effectivité de ces contrôles a posteriori doit néanmoins constituer une priorité dans l'animation du réseau des DRAC**, afin mieux utiliser les retraits de licence en cas d'infraction.

2. Le nouvel encadrement de la gestion des subventions publiques, notamment le dispositif de sanctions graduées conçu pour le CNC, doit impérativement être appliqué

Les conditions d'attribution des aides publiques ont récemment été durcies par la loi n°2005-882 du 2 août 2005 (art. 86), qui allonge la durée maximale d'exclusion des aides à cinq années en cas d'infraction et élargit ce mécanisme à de nombreux acteurs institutionnels (ministère de la culture et de la communication, CNC, ANPE et institutions gestionnaires de l'assurance chômage). Parallèlement, le projet de charte sur l'emploi dans le spectacle élaboré en 2005 prévoit que « les financements publics [de l'État comme des collectivités territoriales] doivent être subordonnés au respect « des réglementations et des normes sociales en vigueur », sous peine de sanctions.

La portée concrète de ces textes se révèle cependant décevante : à la date de la mission, la DMDTS n'a été informée d'aucun projet de suspension de subvention par les DRAC et le projet de charte sur l'emploi du spectacle n'a jamais été signé²³.

En outre, le mécanisme de sanctions administratives graduées institué pour le CNC en matière d'aides publiques (art. 97 de la loi du 2 août 2005) n'est toujours pas appliqué à la date de la mission : il apparaît à cet égard indispensable de veiller à la mise en œuvre de ce dispositif novateur mais risquant d'être discrédité en l'absence de l'adoption du décret en Conseil d'État requis.

Enfin, il apparaît opportun d'élargir ce mécanisme de sanctions administratives graduées, présentant un intérêt pédagogique certain compte tenu de leur progressivité mais réservé pour l'heure au CNC, à l'ensemble des organismes attribuant des subventions dans le secteur de spectacle vivant et enregistré, à l'instar des DRAC, des collectivités territoriales et de toute structure versant des aides publiques. À titre d'illustration, ce mécanisme serait particulièrement utile au CNV, qui octroie près de 15 M€d'aides par an à 580 entreprises en 2007.

²³ La circulaire n° 2007-6 du 5 mars 2007. relative au financement public et à l'emploi dans le spectacle vivant ainsi que la circulaire n°2007-5 du 5 mars 2007 relative au refus d'aides publiques en cas d'infraction à la législation sur la répression du travail illégal dans le spectacle vivant reprennent pour l'Etat certains de ces engagements.

3. Le recours à des amendes administratives constitue un levier supplémentaire pour accroître le caractère dissuasif des contrôles, sous réserve d'une procédure redéfinie

Outre une vigilance plus prononcée dans les attributions de licence et la généralisation des sanctions graduées en matière de subventions publiques, **le recours à des sanctions administratives financières** constitue un levier de sensibilisation complémentaire du secteur.

Tout en conservant un caractère progressif, afin de ne pas déstabiliser des structures dont certaines peuvent être largement subventionnées, **l'utilisation d'amendes administratives présente le double avantage de sanctions faciles à mettre en œuvre et dont l'impact est aussi visible que dissuasif pour les auteurs d'infractions.**

Il convient à cet égard de souligner qu'**un dispositif de sanctions administratives en cas de fraude aux allocations chômage et de solidarité a été instauré par la loi n° 2006-339 du 23 mars 2006**, dont l'article 16 crée une pénalité administrative d'un montant maximal de 3 000 € pouvant potentiellement s'appliquer pleinement aux bénéficiaires des annexes VIII et X.

Cependant, en l'absence d'informations relatives aux suites concrètes des signalements réalisés par les ASSEDIC (19 220 au premier trimestre 2008 et 22 558 au deuxième trimestre 2008), il s'est avéré impossible d'apprécier l'effectivité du dispositif de sanction établi par la loi du 23 mars 2006, **l'UNEDIC n'étant par ailleurs pas en mesure d'isoler, au sein des signalements, ceux qui relèvent spécifiquement des annexes VIII et X.**

Afin de remédier à ce manque de suivi altérant l'effectivité du dispositif, la mission préconise de **confier directement aux auditeurs des ASSEDIC la possibilité de recourir à la sanction administrative** créée par la loi n° 2006-339 du 23 mars 2006, sans avoir à procéder au préalable à un signalement aux DDTEFP. Les auditeurs des ASSEDIC établiraient directement une proposition de sanction, dans la limite maximale de 3 000 € établie par la loi. Le directeur de l'ASSEDIC du ressort de compétence prononcerait la décision de sanction, à la suite de son examen au sein d'une commission où siègerait notamment la DDTEFP, permettant une procédure contradictoire avec l'allocataire intéressé.

Un tel changement nécessiterait toutefois de réexaminer les modalités de mise en œuvre de l'ensemble des sanctions administratives du régime d'assurance chômage dans le cadre de l'opérateur unique. Ce point devra faire l'objet d'une expertise complémentaire pour l'élaboration du décret d'application prévu à l'article L.5426-9 au paragraphe 4°.

Cette nouvelle procédure permettrait de renforcer l'opérationnalité d'un dispositif de sanction dont la portée s'avère difficile à apprécier à l'heure actuelle, et qui semble d'autant plus perfectible que dans un des départements auditionnés par la mission, la DDTEFP a clairement indiqué ne prendre **aucune sanction consécutive aux signalements adressés par les ASSEDIC.**

Le passage à un opérateur unique de statut public, en faisant tomber l'obstacle du statut privé de l'UNEDIC, devra faciliter l'attribution directe de ce pouvoir de sanction aux ASSEDIC, dont l'assermentation constitue une piste à également envisager.

4. Le déploiement de ce panel de sanctions administratives devra s'accompagner de la conduite de campagnes de sensibilisation à l'attention du secteur

Le recours à ce panel de sanctions administratives élargi exigera de procéder, en parallèle, à un important **effort de prévention et de pédagogie** auprès des professionnels du secteur, afin d'assurer l'admissibilité de ces divers dispositifs.

À cet égard, des campagnes de sensibilisation pourront utilement être conduites auprès des collectivités territoriales et des entreprises du spectacle, sur le modèle de la manifestation organisée le 5 avril 2007 par le GARP pour présenter aux professionnels de l'audiovisuel le régime de l'intermittence et les nouveaux feuillets AEM ou encore des campagnes de mails adressés par le GUSO aux maisons de retraite, aux cafés hôtels restaurants et aux mairies, afin de leur exposer les sanctions encourues en cas de fraude.

Plus concrètement, **le projet**, à l'étude depuis 2005, **de la négociation d'engagements de bonne conduite avec les partenaires sociaux du secteur, tant au niveau national que régional**, devra être mené à son terme, à l'instar de ce qui a pu être réalisé dans le secteur du bâtiment. Dans le même esprit, **les mesures de simplification offertes par le GUSO** pour les employeurs ne relevant pas des activités du spectacle **ou par les entreprises intermédiaires de gestion** mériteront aussi d'être consolidées et mieux valorisées auprès des acteurs.

Dans un secteur caractérisé par une circulation rapide de l'information, la médiatisation de ces divers dispositifs déployés pour lutter contre le travail illégal apparaît comme un outil d'autant plus indispensable que la spécificité des règles régissant le champ du spectacle vivant et enregistré, environnement complexe et caractérisé par une forte instabilité, peut induire des comportements frauduleux sans que leurs auteurs en soient nécessairement conscients.

Au-delà de la médiatisation de ces dispositifs auprès des professionnels du secteur, l'effectivité du renforcement de la lutte contre le travail illégal dans le champ du spectacle reposera également sur la fermeté de la volonté politique qui accompagnera leur mise en œuvre.

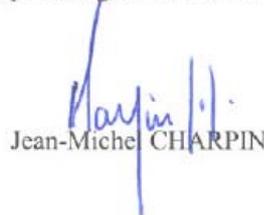
Paris, le 31 octobre 2008

L'inspecteur général
des Affaires sociales



Agnès JEANNET

L'inspecteur général des Finances



Jean-Michel CHARPIN

L'inspecteur général
des Affaires Culturelles



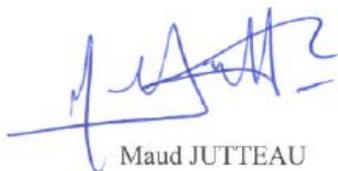
Binh LE-NHAT

L'inspecteur des Affaires sociales



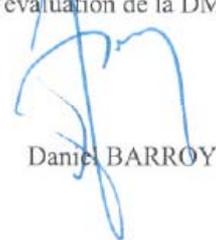
Marguerite MOLEUX

L'inspecteur des Finances



Maud JUTTEAU

Le chef du service de l'inspection
et de l'évaluation de la DMDTS



Daniel BARROY

A N N E X E S

LISTE DES ANNEXES

**ANNEXE 1 : EFFET DES RÉFORMES DE L'INTERMITTENCE DANS LE
SECTEUR DU SPECTACLE DEPUIS 2003 : PANORAMA
QUANTITATIF ET QUALITATIF**

**ANNEXE 2 : LA STRUCTURATION DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DU
SPECTACLE**

**ANNEXE 3 : LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL DANS LE
SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT ET ENREGISTRÉ**

ANNEXE 4 : LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES

ANNEXE 5 : LETTRE DE MISSION

ANNEXE I

EFFETS DES RÉFORMES DE L'INTERMITTENCE¹ DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE DEPUIS 2003 : PANORAMA QUANTITATIF ET QUALITATIF

¹ L'intermittence recouvre ici les populations de salariés en contrat à durée déterminée bénéficiant ou non des allocations prévues par les annexes VIII et X de l'assurance chômage. Le périmètre étudié est donc plus large que le strict champ des salariés justifiant plus de 507 heures dans le secteur du spectacle vivant et enregistré.

SOMMAIRE

INTRODUCTION MÉTHODOLOGIQUE	1
I. AU COURS DE LA DERNIÈRE DÉCENNIE, LA VITALITÉ ÉCONOMIQUE DU SECTEUR DU SPECTACLE EST RESTÉE FORTE	7
A. BIEN QU'IL OCCUPE UNE PART PLUS MODESTE AU SEIN DE L'EMPLOI TOTAL QUE CHEZ SES VOISINS EUROPÉENS, LE SECTEUR CULTUREL EN FRANCE A ACTIVEMENT CONTRIBUÉ À LA CROISSANCE EUROPÉENNE	7
B. EN FRANCE, LES PRINCIPALES DONNÉES MACRO-ÉCONOMIQUES DISPONIBLES SUR LE SECTEUR DU SPECTACLE METTENT EN ÉVIDENCE LE DYNAMISME DE L'ACTIVITÉ	11
C. L'EMPLOI SALARIÉ DANS LE SPECTACLE CONTINUE DE CROÎTRE À UN RYTHME SOUTENU AU COURS DE LA DERNIÈRE DÉCENNIE.....	16
II. GRÂCE AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT TELLES QUE LES FONDS ET LES NOUVELLES MODALITÉS D'INDEMNISATION, LA SITUATION DE LA CATÉGORIE DES INTERMITTENTS INDEMNISÉS NE S'EST PAS DÉGRADÉE SUR LA PÉRIODE 2003-2007	23
A. LES TENTATIVES SUCCESSIVES DE RÉFORME DES ANNEXES VIII ET X ONT VISÉ À CONCILIER SOUTENABILITÉ FINANCIÈRE DU RÉGIME ET SÉCURITÉ DE L'EMPLOI DANS LE SPECTACLE	23
B. SI L'ÉQUILIBRE FINANCIER GLOBAL DE L'ASSURANCE CHÔMAGE SE REDRESSE ENTRE 2003 ET 2007, LE DÉFICIT DES ANNEXES VIII ET X S'AGGRAVE EN REVANCHE SUR LA PÉRIODE, POUR ATTEINDRE PRÈS D'UN MILLIARD D'EUROS EN 2007	28
C. L'EFFECTIF DES INTERMITTENTS INDEMNISÉS DEMEURE GLOBALEMENT STABLE ENTRE 2003 ET 2007, MÊME SI LA CATÉGORIE DES ARTISTES (ANNEXE X) SEMBLE S'ÊTRE ADAPTÉE À LA RÉFORME PLUS DIFFICILEMENT QUE CELLE DES TECHNICIENS (ANNEXE VIII)	33
D. LES STATISTIQUES RELATIVES À L'EMPLOI DES INTERMITTENTS INDEMNISÉS RÉVÈLENT UN RECUIL DE LA DURÉE D'AFFILIATION, SE CONCENTRANT TOUJOURS PLUS AUTOUR DU SEUIL DES 507 HEURES.....	38
E. LE REVENU GLOBAL DES INTERMITTENTS INDEMNISÉS, ENTENDU COMME LE CUMUL DES SALAIRES DÉCLARÉS ET DES INDEMNITÉS D'ASSURANCE CHÔMAGE, AUGMENTE DE +18,5% ENTRE 2003 ET 2007	44
F. LES FONDS SUCCESSIFS MIS EN PLACE DEPUIS 2004 ONT PERMIS D'AMORTIR LES EFFETS DE LA RÉFORME DE 2003	52
III. L'ÉVOLUTION DES TRAJECTOIRES INDIVIDUELLES DES INTERMITTENTS INDEMNISÉS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES MET EN ÉVIDENCE UNE RELATIVE STABILITÉ DES SITUATIONS.....	60
A. SEULE UNE ÉTUDE DE TRAJECTOIRES INDIVIDUELLES D'ALLOCATAIRES PERMET DE MIEUX CERNER L'IMPACT DES ÉVOLUTIONS INTERVENUES DEPUIS 2003	60
B. LA MAJORITÉ DES ALLOCATAIRES INDEMNISÉS EN 2007 ONT BÉNÉFICIÉ D'AU MOINS SIX DROITS SUR LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES.....	62
C. EN 2009, PRÈS DE 20 000 PERSONNES DEVRAIENT BÉNÉFICIER DE L'ALLOCATION DE FIN DE DROITS.....	65
PIECES JOINTES : PRÉSENTATION DES SOURCES STATISTIQUES PERMETTANT DE DÉCRIRE L'EMPLOI DANS LE SPECTACLE (SOURCE : COMMISSION EMPLOI, NOTE N° 46, OCTOBRE 2007)	68

INTRODUCTION MÉTHODOLOGIQUE

La connaissance statistique du secteur du spectacle est le fruit de travaux récents. En 2003, lors de la crise sociale ayant conduit à l'annulation de plusieurs festivals, les données relatives à ce champ, et tout particulièrement à la catégorie des intermittents, entendu comme les bénéficiaires des annexes VIII et X du règlement de l'assurance chômage, s'avèrent encore faiblement exploitées. Ce n'est qu'après cet épisode qu'un effort de recoupement des données disponibles a été engagé, afin de mieux appréhender les enjeux et évolutions des multiples activités du spectacle vivant et enregistré.

La collecte de données relatives aux salariés et entreprises du spectacle peut se faire à partir de deux principaux types de sources² :

- **des données statistiques générales, provenant de la réalisation d'enquêtes ou de l'exploitation de fichiers administratifs nationaux par l'INSEE** : dans ce cadre, le suivi des activités relevant du spectacle se fait selon une nomenclature statistique d'activité établie de façon emboîtée aux niveaux mondial, européen et français, la nomenclature des activités françaises (NAF) : élaborée sur cinq niveaux, celle-ci offre un cadre de classement général pour des données portant aussi bien sur la croissance de la production que l'emploi salarié ou encore la création d'entreprises. Elle peut être agrégée ou détaillée en fonction des besoins. La NAF a fait l'objet d'une refonte au 1^{er} janvier 2008 ; on utilisera toutefois dans le cadre de ce rapport la nomenclature précédemment en vigueur, c'est-à-dire la NAF 2003. La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) est en revanche d'origine nationale, même s'il est possible à un niveau très agrégé de la relier à la Classification internationale type des professions. Sont notamment exploités sur la base de la NAF et de la PCS le fichier des déclarations annuelles de données sociales (DADS) remplies par toute entreprise employant des salariés, ainsi que le fichier Sirene (système informatisé du répertoire national des entreprises et établissements), qui enregistre l'« état civil » de l'ensemble des entreprises et établissements, ou encore les grandes enquêtes réalisées par l'INSEE comme l'enquête Emploi ou le recensement de la population ;
- **des données de gestion, produites par l'UNEDIC et les différents organismes du spectacle (Audiens, Caisse des congés spectacles) dans le cadre de leur activité.** Il s'agit d'informations correspondant aux finalités des fichiers en question, ce qui représente à la fois une richesse et une limite : une richesse, dans la mesure où ces données, outre que leur coût de production est très faible, sont très détaillées et complètes sur les points correspondant à l'activité de l'organisme considéré ; une limite, puisque les périmètres de ces différentes sources sont par nature conforme à leur destination propre, ce qui rend plus difficiles les recoupements de données ainsi que les comparaisons (cf. annexe 3, les enjeux liés au croisement des fichiers).

Ces deux types de sources poursuivent des finalités fondamentalement différentes : les nomenclatures statistiques, définies au niveau mondial, ont pour but d'organiser l'information en matière économique et sociale, indépendamment des lignes de partage institutionnelles ou juridiques, afin de permettre des comparaisons pertinentes ; de ce fait, la présentation des données statistiques ne correspond pas nécessairement aux catégories dans lesquelles s'inscrivent les professionnels du spectacle (à titre d'exemple, le fichier des DADS ne distingue que depuis 2006 l'emploi salarié dans le secteur du spectacle selon la nature – durée déterminée ou indéterminée – du contrat).

² Le détail de ces sources est présenté dans le tableau 1 de la liasse des pièces jointes.

Inversement, les données de gestion, si elles peuvent être utilisées à des fins de connaissance statistique, ont pour finalité première de répondre aux besoins liés à l'activité de l'organisme considéré, et fonctionnent à la manière d'un projecteur : elles éclairent nettement le champ pour lequel elles ont été conçues, mais laissent dans l'ombre ce qui n'en relève pas directement. Ainsi, les statistiques de l'UNEDIC dans le champ du spectacle ne permettent-elles de connaître que les intermittents indemnisés au titre des annexes de l'assurance chômage, c'est-à-dire ceux ayant travaillé plus de 507 heures au cours de la période de référence.

Afin d'assurer un suivi cohérent de l'ensemble de ces données, l'article 7 du décret du 29 mars 1993 créant le Conseil national des professions du spectacle (CNPS) instaure au sein de ce dernier une Commission permanente sur l'emploi³, qui n'a toutefois réellement fonctionné que durant les toutes premières années suivant sa création⁴.

Lorsque les débats de 2003 sur la réforme de l'assurance chômage des intermittents ont mis en évidence l'absence de connaissance partagée des problématiques économiques et sociales du secteur, la Commission emploi a été réactivée et dotée de moyens complémentaires. Composée de représentants des organisations professionnelles membres du CNPS, des administrations ainsi que de représentants d'organismes sociaux, elle est présidée par un statisticien très expérimenté, Claude SEIBEL ; elle dispose par ailleurs de l'appui de statisticiens du Département des Études, de la Prospective et des Statistiques (DEPS) du ministère de la Culture, ainsi que des travaux de statisticiens de l'UNEDIC, Audiens, ANPE etc. Cette restructuration lui permet désormais d'accomplir une quadruple mission :

«- établir un état des lieux des données disponibles et de faire des propositions d'amélioration des systèmes d'information sur l'emploi ;

- assurer le suivi et la mise en œuvre d'une réflexion sur les emplois et les qualifications en liaison avec les organismes compétents et notamment la commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant ;

- mettre en place des indicateurs et réaliser des études ponctuelles en liaison avec l'Observatoire de l'emploi culturel du Département des études et de la prospective ;

- élaborer un cahier des charges pour l'interconnexion des fichiers sociaux »⁵.

³ « Le conseil national peut créer en son sein des commissions spécialisées. Les études relatives à l'emploi culturel réalisées pour le compte du ministère chargé de la culture peuvent être présentées et débattues au sein de la commission créée à cet effet. Cette commission peut demander toute étude qui lui paraît nécessaire sur l'emploi au sein des professions du spectacle ».

⁴ Pendant cette période, un contrat d'études prospectives a été lancé sur le spectacle vivant et le département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS) du ministère de la culture a créé un axe de développement statistique avec le Centre de sociologie du travail et des arts (CESTA).

⁵ Synthèse des travaux de la Commission permanente, 2003-2004.

En l'absence d'une définition juridique précise du champ du spectacle vivant et enregistré⁶, la commission permanente sur l'emploi du CNPS retient comme périmètre les activités relevant des codes NAF 2003 suivants :

Spectacle enregistré ⁷	Spectacle vivant
221 G : Edition d'enregistrements sonores	923 A : activités artistiques
921 A : Production de films pour la télévision	923 B : services annexes aux spectacles
921 B : Production de films institutionnels et publicitaires	923 D : gestion de salles de spectacle
921 C : Production de films pour le cinéma	923 K : Activités diverses de spectacles (dont bals)
921 D : Prestations techniques pour le cinéma	
921 F : Distribution de films cinématographiques	
921 G : Edition et distribution vidéo	
921 J : Projection de films cinématographiques	
922 A : Activités de radio	
922 B : Production de programmes de télévision	
922 D : Edition de chaînes généralistes	
922 E : Edition de chaînes thématiques	
922 F : Distribution de bouquets de programmes de radio et de télévision	

Les travaux menés par la Commission emploi – et synthétisés notamment dans un rapport public présentant chaque année l'état le plus récent des connaissances sur le secteur du spectacle – permettent de disposer de données coordonnées et commentées, grâce à une exploitation régulière des sources disponibles. Ces travaux pourraient être approfondis par un renforcement de l'équipe de statisticiens du DEPS mis à disposition de la Commission emploi. À l'inverse, une dispersion de ces effectifs risquerait d'amoindrir la qualité des informations produites.

Au-delà des travaux réalisés par le DEPS, il n'existe que peu d'analyses économiques du secteur du spectacle : mené conjointement par le DEPS et l'INSEE, le travail de préparation d'une enquête annuelle d'entreprise (EAE) sur le spectacle vivant, rendue possible par la nouvelle NAF 2008, devrait permettre à partir de 2009 de suivre plus finement et de façon homogène les évolutions économiques de ce secteur⁸.

⁶ Le secteur du spectacle se définit sur la base d'un faisceau d'indices dont le champ que se donnent les différentes conventions collectives ainsi que les outils utilisés dans le cadre des relations entre employeurs et salariés - notamment le recours au contrat à durée indéterminée d'usage.

⁷ Il est à noter que les termes « audiovisuel » et « spectacle enregistré » sont fréquemment utilisés l'un pour l'autre.

⁸ Les enquêtes annuelles d'entreprise réalisées dans les services permettent déjà de suivre les entreprises du cinéma et de l'audiovisuel. L'échantillon de cette enquête n'a toutefois pas été contrôlé depuis 2000.

Les revenus des ménages auxquels appartiennent les intermittents sont en revanche peu connus⁹. Afin de remédier à cette lacune, une exploitation de l'Enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (ERFS) portant sur la population des foyers fiscaux recevant un revenu du secteur du spectacle pourrait être envisagée. Elle permettrait de mieux connaître les autres revenus des salariés du spectacle¹⁰ ainsi que ceux des autres personnes du ménage auquel ils appartiennent, et ainsi de mieux cerner la situation réelle de revenu en particulier des personnes dont la durée de travail dans le secteur ne permet pas de se voir ouvrir des droits aux annexes VIII ou X.

Une première estimation permet d'évaluer l'échantillon approché par cette enquête entre 600 et 900 ménages, ce qui permet d'établir des statistiques utilisables. À cette fin, le DEPS devrait se rapprocher de l'INSEE et de la DGFIP afin d'envisager la faisabilité d'une telle exploitation et de traiter les questions spécifiques qu'elle peut poser.

La présente annexe a pour objet de dresser un panorama de l'emploi et de l'activité dans le secteur du spectacle vivant et enregistré sur la période 2003-2007, en s'attachant à mesurer les évolutions en présence. Elle adoptera trois angles d'approche :

- **la vitalité économique du secteur du spectacle**, appréhendé dans sa dimension la plus large, notamment au regard des évolutions de l'emploi, de l'activité, et des créations ou destructions d'entreprises ;
- **la situation plus spécifique des intermittents indemnisés par l'UNEDIC**, c'est-à-dire les personnes ayant travaillé au moins 507h dans le secteur du spectacle pour pouvoir être indemnisés au titre des annexes VIII et X du règlement de l'assurance chômage par l'UNEDIC. L'étude s'appliquera ici à examiner l'évolution de leur effectif, leur durée d'indemnisation, leurs revenus ainsi que leurs éventuelles entrées et sorties au sein des fonds créés par l'État depuis la réforme de 2003 ;
- **un examen de trajectoires individuelles d'intermittents indemnisés**, afin de mieux comprendre l'évolution de leur situation sur la période 2003-2007.

En termes d'emploi, trois populations – sécantes, mobiles et non emboîtées – sont distinguées dans les développements suivants :

- **l'ensemble des salariés ayant travaillé au moins une heure dans l'année dans le secteur du spectacle**, qu'il s'agisse d'un poste permanent ou non permanent ;
- **les « professionnels du spectacle » au sens de l'enquête Emploi de l'INSEE**, c'est-à-dire les actifs salariés et non salariés, tous métiers confondus, qui se considèrent comme actifs dans le secteur du spectacle ;
- **la population des intermittents, c'est-à-dire des personnes ayant travaillé sur un emploi non permanent dans le champ du spectacle vivant ou enregistré**. On distinguera ici deux sous-groupes :
 - **les intermittents non indemnisés** au titre des annexes VIII et X de l'assurance chômage, c'est-à-dire ayant travaillé moins de 507 heures sur la période de référence ;
 - **les intermittents indemnisés** au titre des annexes VIII et X, c'est-à-dire les allocataires ayant justifié d'au moins 507 heures travaillées dans le secteur pour pouvoir ouvrir leurs droits.

Les chiffres disponibles sur la population des intermittents varient en fonction de la source considérée : si les données de l'UNEDIC se limitent aux intermittents indemnisés au titre des

⁹ Trois monographies commandées par le DEPS et portant respectivement sur les musiciens, les comédiens et les danseurs permettent toutefois de disposer d'informations sur les revenus et la profession des conjoints de ces artistes.

¹⁰ L'ERFS reprend l'ensemble des revenus d'activité et la plupart des prestations sociales.

annexes VIII et X du régime d'assurance chômage, Audiens et la Caisse des congés spectacles couvrent en revanche l'ensemble du champ. L'écart entre ces deux sources s'explique notamment par la façon dont les données sont prises en compte :

- **les données d'Audiens**, strictement déclaratives, couvrent l'ensemble des personnes ayant travaillé au moins une heure dans le secteur du spectacle et bénéficiant à ce titre de droits à retraite. Les personnes indemnisées au titre des annexes VIII et X sont également connues dans la mesure où les indemnités chômage sont prises en compte pour la constitution des droits à retraite ;
- **les données de la Caisse des congés spectacles** portent sur les personnes ayant eu au moins un contrat de moins de 12 mois au cours d'une « saison » donnée (du 1^{er} avril de l'année civile n au 31 mars de l'année n+1) et ayant fait à ce titre une demande de congés payés¹¹, c'est-à-dire dans la pratique, pour une très large part, des personnes ayant travaillé à hauteur d'au moins 24 jours (ou 24 cachets), au cours de la « saison ».

Tableau 1 : le périmètre de l'emploi intermittent dans le secteur du spectacle

Source	Nombre d'intermittents recensés dans les fichiers
Audiens* (2006)	230 000
UNEDIC (2007)	102 000
Caisse des congés spectacles (2005)	125 000

Les principales conclusions ressortant de l'analyse statistique de ces populations du spectacle vivant et enregistré sont les suivantes :

1/ Dans le secteur du spectacle vivant et enregistré, à savoir l'ensemble des personnes ayant travaillé au moins une heure dans l'année dans le secteur

- **environ 500 000 personnes** travaillent au moins une heure sur des emplois permanents et intermittents, dans le secteur du spectacle, dans plus de 32 000 établissements ;
- **la durée moyenne travaillée dans le secteur, correspondant à 521 heures par an, est faible ;**
- **les revenus dans le secteur du spectacle sont plus inégalitaires** que sur l'ensemble du marché du travail : ainsi, dans le spectacle vivant, 25% des salariés se partagent 1% des revenus tandis que 10% se partagent 32% des revenus ;
- **il existe peu de cumuls d'emploi** entre spectacle vivant et enregistré : les salariés du spectacle enregistré consacrent 5% de leur temps de travail au spectacle vivant ; les salariés du spectacle vivant consacrent quant à eux 4% de leur temps de travail au spectacle enregistré ;

¹¹ Tout salarié intermittent du spectacle a droit, en application des articles L. 3141-30 et D. 7121-31 du Code du travail, à une indemnité de congés payés, s'il justifie d'un minimum de quatre semaines ou 24 cachets d'engagement. Le montant brut de l'indemnité de congé correspond, conformément à l'article D. 7121-37 du Code du travail, à 10% de la base congé déclarée au cours de la période de référence. Les personnes ayant travaillé moins de quatre semaines ou 24 cachets peuvent bénéficier d'une indemnité compensatrice, qui n'ouvre toutefois pas droit au bénéfice de jours de congés effectifs.

2/ Pour les « professionnels du spectacle » :

- **environ 130 000 personnes** ont déclaré à l'enquête Emploi une **profession du spectacle à titre principal**
- cette population connaît une **croissance sur longue période** ;
- il s'agit d'une **population majoritairement masculine, jeune et diplômée**.

3/ Pour les intermittents indemnisés :

- en dépit de la hausse, en 2002, du taux de cotisation au titre des annexes VIII et X puis de la réduction, en 2003, de la période de référence pour atteindre les 507 h réglementaires :
 - **le nombre des intermittents indemnisés s'avère globalement stable** (variation de -3,9% pour les mandatés et de -1,4% pour les bénéficiaires en fin d'année sur la période 2003-2007) , augmentant à nouveau après le décrochage des années 2003-2005 ;
 - **le déficit des annexes VIII et X s'aggrave sur la période** (dégradation de +13,2% entre 2003-2007), pour dépasser le milliard d'euros en 2007 ;
- **la catégorie des artistes semble s'être adaptée plus progressivement que les techniciens aux nouvelles modalités d'ouverture de droits** : le nombre de bénéficiaires de l'annexe VIII en fin d'année augmente régulièrement sur l'ensemble de la période 2003-2007 (+9,27% en 2005, +7,8% en 2006 et +6,95%), celui des allocataires de l'annexe X diminue nettement entre 2004 et 2005 (- 1,84%), pour ne se redresser qu'à partir de 2006 (+3,74%) ;
- **la situation d'ensemble des allocataires paraît toutefois relativement stable sur la période 2003-2007** : environ 85% des allocataires d'une année se retrouvent l'année suivante indemnisés au titre des annexes (légères variations sur la période) ;
- **les fonds ont bien joué leur rôle d' « amortisseur » de la réforme de 2003** : les dépenses ont doublé entre 2005 et 2006 (jusqu'à 119 M€), puis fortement chuté en 2007 (80 M€). Cette tendance devrait se poursuivre, avec une prévision de 37 M€ pour 2008. En parallèle, le nombre de personnes mandatées par les fonds ainsi que le nombre d'entrées ont également diminué, quoique plus lentement. Ce rôle de « filet de sécurité » est confirmé par le lien étroit existant entre les fonds et les annexes : 80% des sorties des fonds se font vers les annexes VIII et X ;
- une étude des trajectoires individuelles d'allocataires met en évidence le fait que près de **60% (59,1%) des allocataires indemnisés en 2007 ont eu au moins 6 droits (annexe 8, 10 ou fonds) ouverts sur la période 2002-2007, soit au moins un droit par an en moyenne**. Il semble donc qu'une part importante des allocataires mandatés en 2007 bénéficie des annexes VIII et X de façon relativement stable.

I. AU COURS DE LA DERNIÈRE DÉCENNIE, LA VITALITÉ ÉCONOMIQUE DU SECTEUR DU SPECTACLE EST RESTÉE FORTE

L'appréciation de la vitalité économique du secteur du spectacle implique de conjuguer deux approches : d'une part, une approche par l'activité des entreprises, retracée notamment dans les comptes des services marchands publiés par l'INSEE ; d'autre part, une approche par l'emploi, sur la base des DADS, de l'enquête Emploi de l'INSEE ainsi que des données de la Caisse des congés spectacles.

A. Bien qu'il occupe une part plus modeste au sein de l'emploi total que chez ses voisins européens, le secteur culturel en France a activement contribué à la croissance européenne

Le secteur culturel est porteur de croissance. Une étude publiée par la Commission européenne¹² en novembre 2006 a mis en lumière la contribution du secteur culturel à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne, notamment en matière de PIB et de croissance, en indiquant que le secteur culturel et créatif¹³ a contribué en 2003 à hauteur de 2,6% au PNB communautaire.

Cette étude indique également qu'entre 1999 et 2003, la croissance du secteur culturel a été de 12,3% supérieure à la croissance de l'économie européenne générale, la valeur ajoutée du secteur ayant augmenté de 19,7%, pour un chiffre d'affaires s'élevant à plus de 654 Mds € en 2003. La contribution du secteur culturel et créatif aux PIB nationaux a varié en 2003 de 0,2% pour Malte à 3,4% pour la France, affichant ainsi le taux le plus élevé (3% au Royaume-Uni, 2,6% en Belgique, 2,5% en Allemagne, 2,3% en Italie et en Espagne, 0,6% au Luxembourg). Sur la période 1999-2003, le secteur culturel et créatif français a ainsi contribué à hauteur de 7,1% à la croissance européenne, affichant ainsi un taux supérieur à la moyenne de l'UE-25 (6,6%).

Concernant l'emploi culturel, Eurostat a réalisé en 2007 une publication intitulée « Statistiques culturelles en Europe » à partir des travaux du groupe de travail européen sur les statistiques culturelles, le LEG (*European Leadership Group*), dressant un panorama comparatif de la situation du secteur culturel au sein de l'Union.

À partir d'une définition partagée du secteur culturel à l'échelle européenne, issue du LEG, le périmètre de l'étude est structuré en une soixantaine d'activités autour de huit domaines (patrimoine artistique et monumental, archives, bibliothèques, livre et presse, arts plastiques, architecture, arts du spectacle, audiovisuel / multimédia¹⁴) et de six fonctions (conservation, création,

¹² La Commission européenne a confié la réalisation de cette étude à KEA European Affairs, qui a travaillé de concert avec Media Group (*Turku School of Economics*) et MKW Wirtschaftsforschung GmbH. Cette étude, intitulée « L'Economie de la Culture en Europe », a été une première au niveau européen.

Le DEPS juge que, globaux, ces résultats procèdent d'agrégations non justifiables de données parfois peu fiables et hétérogènes sur un champ culturel étendu et pour partie non commensurable.

¹³ Le périmètre retenu par cette étude aborde la culture dans un sens très large, à savoir le « secteur culturel et créatif », incluant 1/ les secteurs non industriels produisant des biens et services destinés à être consommés sur place (concert, foire artistique, exposition). Il s'agit là des arts visuels (peinture, sculpture, artisanat, photographie), du marché de l'art, des arts du spectacle (comprenant l'opéra, les orchestres, le théâtre, la danse, le cirque), et du patrimoine (incluant les musées, les sites patrimoniaux et archéologiques, les bibliothèques et archives). 2/ les secteurs industriels produisant des biens et services destinés à être reproduits en vue d'une dissémination de masse (livre, film, enregistrement sonore). Ces industries culturelles incluent le film et la vidéo, les jeux vidéo, la radiodiffusion, la musique, l'édition. 3/ le secteur dit « créatif », entendu comme celui où la culture devient un « input » dans la production de biens non culturels, à savoir le design (mode, design intérieur, conception de produits), l'architecture ou la publicité.

¹⁴ La liste des professions culturelles utilisées dans la matrice est la suivante : architectes, urbanistes et ingénieurs de la circulation routière (CITP code 2141), archivistes paléographes et conservateurs de musée (2431), bibliothécaires, documentalistes et assimilés (2432), auteurs, journalistes et autres écrivains (2451), sculpteurs, peintres et assimilés (2452), compositeurs, musiciens et chanteurs (2453), chorégraphes et danseurs (2454), acteurs et metteurs en scène de cinéma, de théâtre et d'autres spectacles (2455), photographes et techniciens d'appareils enregistreurs d'images et de son (3131), décorateurs et dessinateurs modélistes de produits industriels et commerciaux (3471), annonceurs-présentateurs de radio, de télévision et de spectacles (3472), musiciens, chanteurs et danseurs de rue, de boîte de nuit et assimilés (3473), clowns, magiciens, acrobates et assimilés (3474).

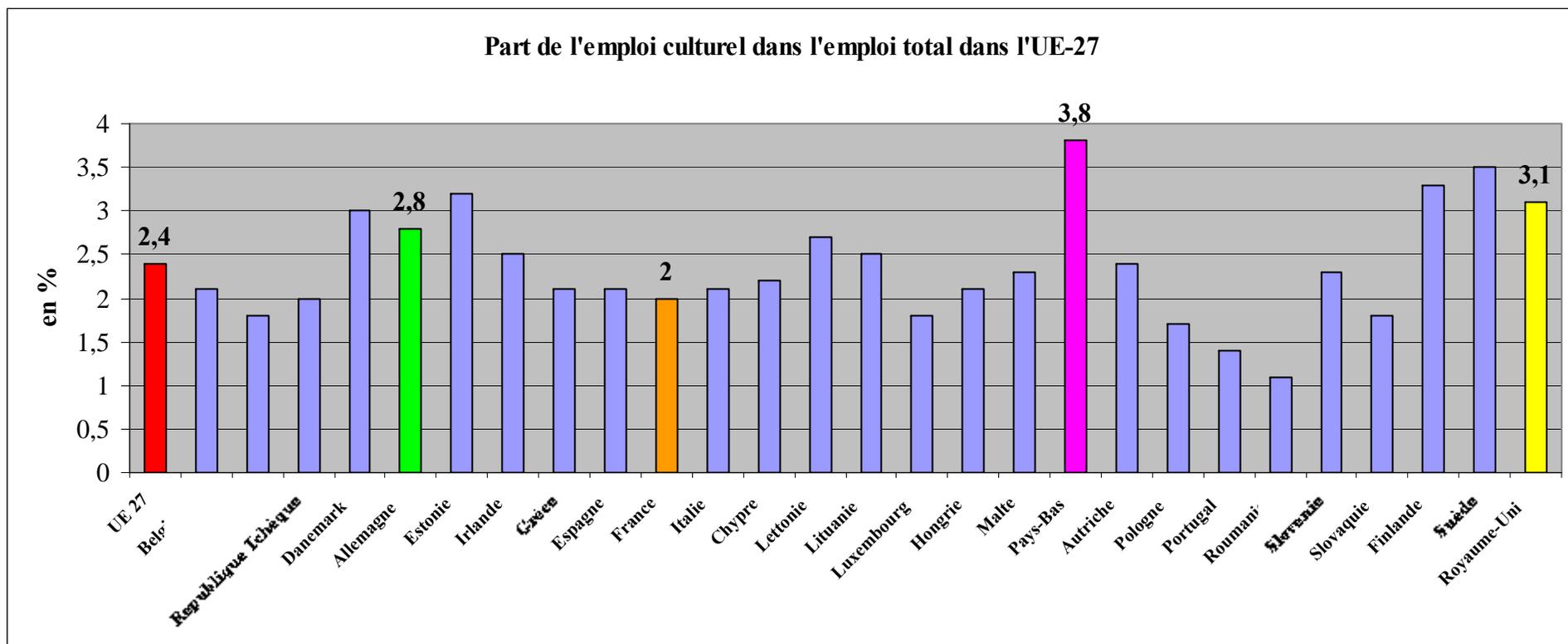
production, diffusion, commerce, formation). Les activités touristiques et sportives ont en revanche été exclues.

Bien que le champ ainsi constitué ne constitue pas un secteur économique au sens strict du terme, et ne soit pas couvert par des enquêtes sectorielles spécifiques ni par des nomenclatures strictement équivalentes, il permet néanmoins de comparer à partir de données homogènes **la situation du secteur culturel français à celle des autres États européens.**

Les principales conclusions de cette étude, notamment fondée sur les données de l'enquête Forces de travail (enquête Emploi) de l'Union européenne en date de 2005, sont les suivantes :

- **l'emploi culturel dans l'Union européenne est estimé, en 2005, à 4,940 millions de personnes, soit 2,4 % de l'emploi total de l'UE-27.** Cette estimation concerne tous les emplois des activités culturelles ainsi que les emplois culturels dans les autres activités économiques. La part de l'emploi culturel dans l'emploi total est restée stable depuis 2002 ;
- **en France, l'emploi culturel concerne en 2005 près de 488 000 personnes, soit 2% de son emploi total**, s'établissant ainsi à un niveau inférieur à la moyenne européenne ; à titre de comparaison, l'emploi culturel représente 3,1% de l'emploi total au Royaume-Uni, 3% au Danemark, 2,8% en Allemagne, 2,1% en Italie et en Espagne. En regardant les extrêmes, cette part oscille de 1,1% en Roumanie à 3,8% aux Pays-Bas ;
- **les personnes qui travaillent dans le domaine culturel ont en général un niveau d'études plus élevé** que les personnes travaillant dans l'ensemble des activités économiques : 47,7% d'entre elles ont un niveau supérieur, comparé à 26 % pour l'ensemble des actifs. Ce constat est plus prononcé encore en France, avec 53,5% de niveau supérieur, contre 28,8% au sein de l'emploi total ;
- **l'emploi culturel offre souvent une sécurité moindre** : 16,4 % des emplois sont temporaires dans le secteur culturel contre 13 % dans l'emploi total de l'UE et 25,3 % sont à temps partiel (contre 17 %). La France se distingue par un taux d'emplois culturels temporaires de 24,9%, deux fois plus élevé que la part d'emploi temporaire dans son emploi total (12%) et près de dix points supérieure à la moyenne européenne ;
- **le taux des actifs ayant un deuxième emploi est plus élevé dans l'emploi culturel (6,7%)** que dans l'emploi total (3,8%) ; **en France**, il s'établit légèrement en-dessous de la moyenne européenne, à **5,9%**, contre 3% au sein de l'emploi total.

Ainsi, l'emploi culturel en France mobilise une part de son emploi total plus réduite comparativement aux autres pays européens, marquée par un **taux important de travail temporaire** (vraisemblablement du fait du régime spécifique des annexes VIII et X).



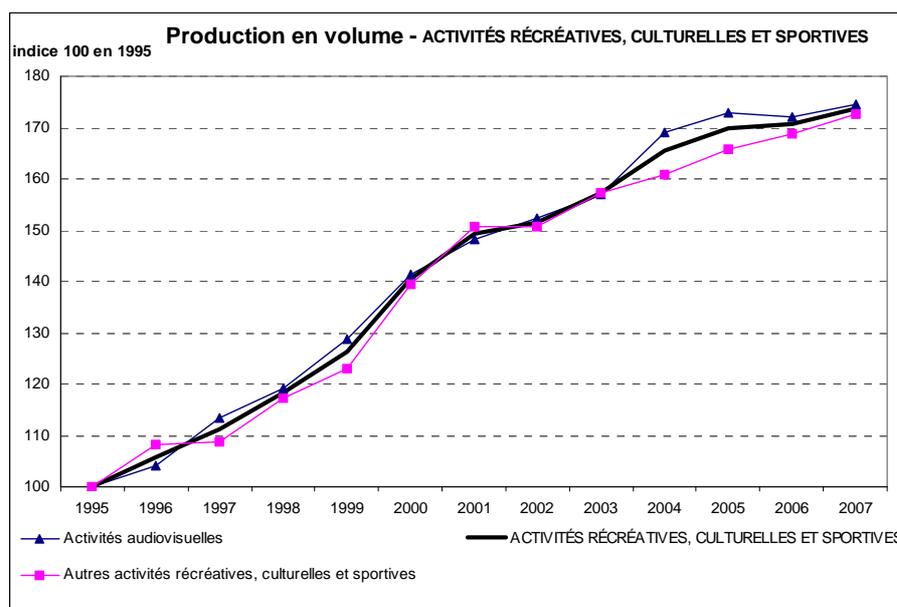
Source : Eurostat, Cultural statistics, 2007

B. En France, les principales données macro-économiques disponibles sur le secteur du spectacle mettent en évidence le dynamisme de l'activité

1. Très dynamique depuis plusieurs décennies, la croissance de l'activité dans le secteur du spectacle a connu à un léger ralentissement en 2007

En termes de croissance de l'activité, le secteur des « activités récréatives, culturelles et sportives »¹⁵ - intégré à la branche des « services aux particuliers » - a fait montre d'un fort dynamisme au cours des dix dernières années. La production en volume du secteur a ainsi augmenté de plus de 70% depuis 1995, contre moins de 60% pour les services marchands dans leur ensemble.

Les données publiées par l'INSEE sur les services marchands en 2007¹⁶ sont en léger retrait par rapport à cette tendance : elles mettent en évidence une croissance de la production de 1,4% dans les services audiovisuels, et de 2,3% dans les autres activités récréatives, culturelles et sportives, contre 2,9% pour l'ensemble des activités de services.



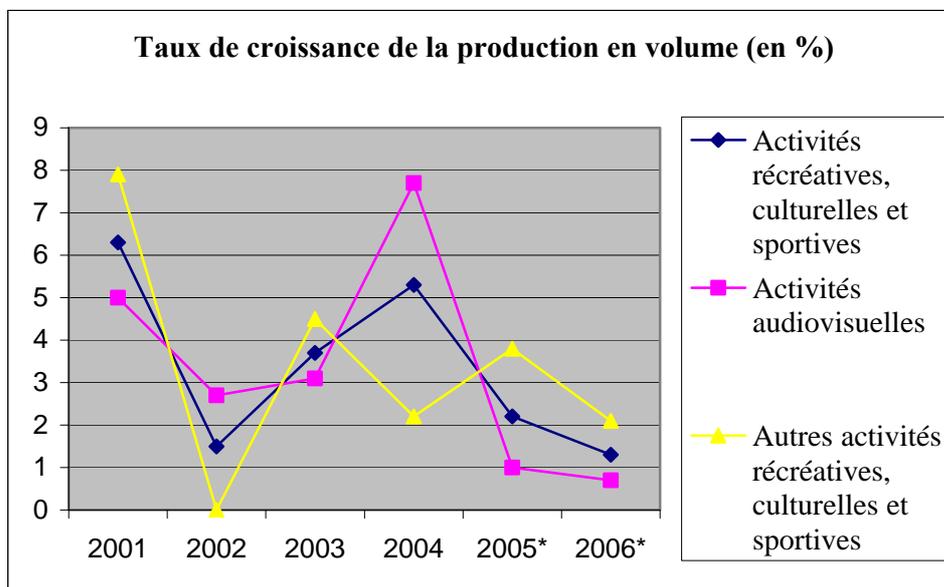
Source : comptes des services, Insee.

Après deux années de ralentissement (2005-2006), ces chiffres traduisent toutefois un regain de dynamisme du secteur – notamment pour ce qui concerne les activités audiovisuelles, qui ont connu une contraction de leur croissance en 2006 (- 0,5%). En 2007, la croissance des activités audiovisuelles repose largement sur la production cinématographique (+ 5,8%) tandis que la distribution de films et vidéo (-5,7%) et la projection de films cinématographiques (-6,3%) voient leur production continuer de régresser. Les activités récréatives, culturelles et sportives marchandes non audiovisuelles sont quant à elles entraînées notamment par les activités de spectacle, dont la production augmente de 3,1%.

¹⁵ Pour saisir l'ensemble des activités relevant du périmètre du spectacle, il faut, dans la NAF, remonter jusqu'au niveau d'agrégation de la branche « activités récréatives, culturelles et sportives ».

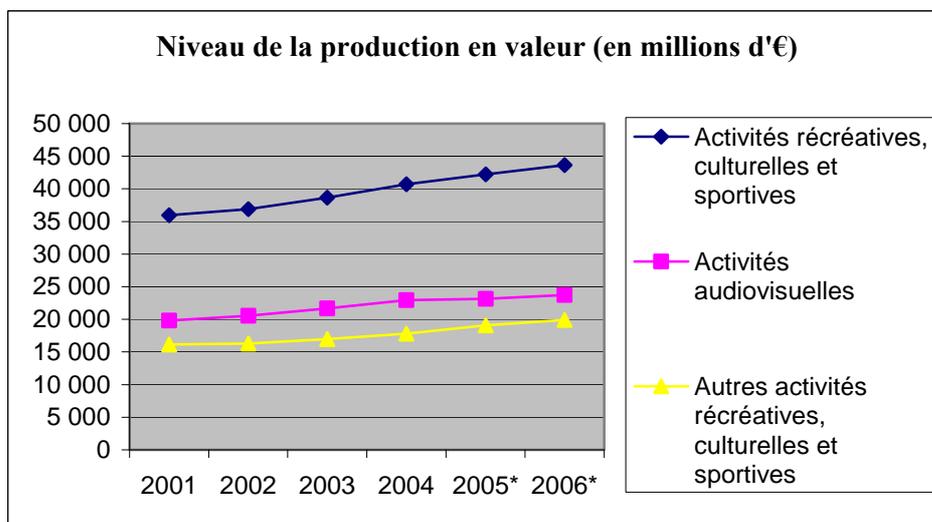
¹⁶ Il s'agit des données extraites des comptes de services. Pour les années 2006 et 2007, les résultats sont provisoires. Les activités récréatives, culturelles et sportives non marchandes sont exclues des résultats présentés ici.

Au cours des dernières années, la production audiovisuelle est demeurée en valeur plus élevée que les autres activités récréatives, culturelles et sportives. En revanche, son taux de croissance en volume a connu des variations marquées, caractérisées par un pic de croissance de 8% entre 2003 et 2004 puis par une chute à 1% en 2005 et 2006. Cette variabilité touche également le reste des activités du secteur.



* Données provisoires

Source : comptes des services, INSEE



Source : comptes des services marchands, INSEE

2. Le secteur du spectacle se distingue par la petite taille des établissements, ainsi que par l'évolution très contrastée du nombre de créations

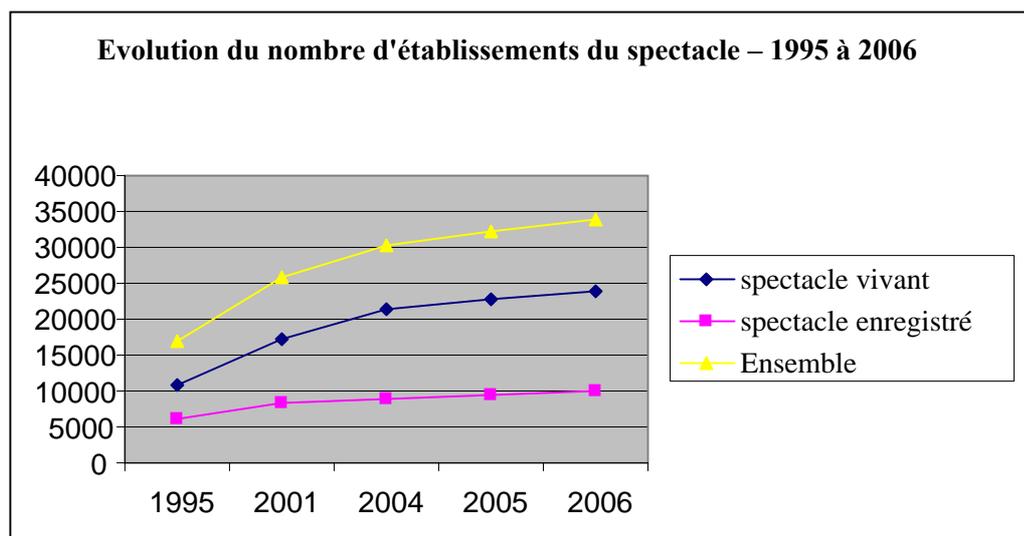
Au cours des dix dernières années, le nombre d'établissements du spectacle a doublé. Au sein du secteur, le spectacle vivant a connu la plus forte croissance, avec une augmentation de 121% du nombre d'établissements, contre 63% pour le spectacle enregistré. Cette tendance se confirme sur la fin de la période : entre 2005 et 2006, les établissements du spectacle ont vu leur nombre augmenter de 5%, soit une création nette de 1 632 établissements – correspondant à 1 151 établissements en plus dans le spectacle vivant et 482 dans le spectacle enregistré.

Sur l'année en question (2005-2006), 7 812 établissements ont été créés et 6 180 ont interrompu leur activité.

Tableau 2 : nombre d'établissements du spectacle – années 1995 à 2006

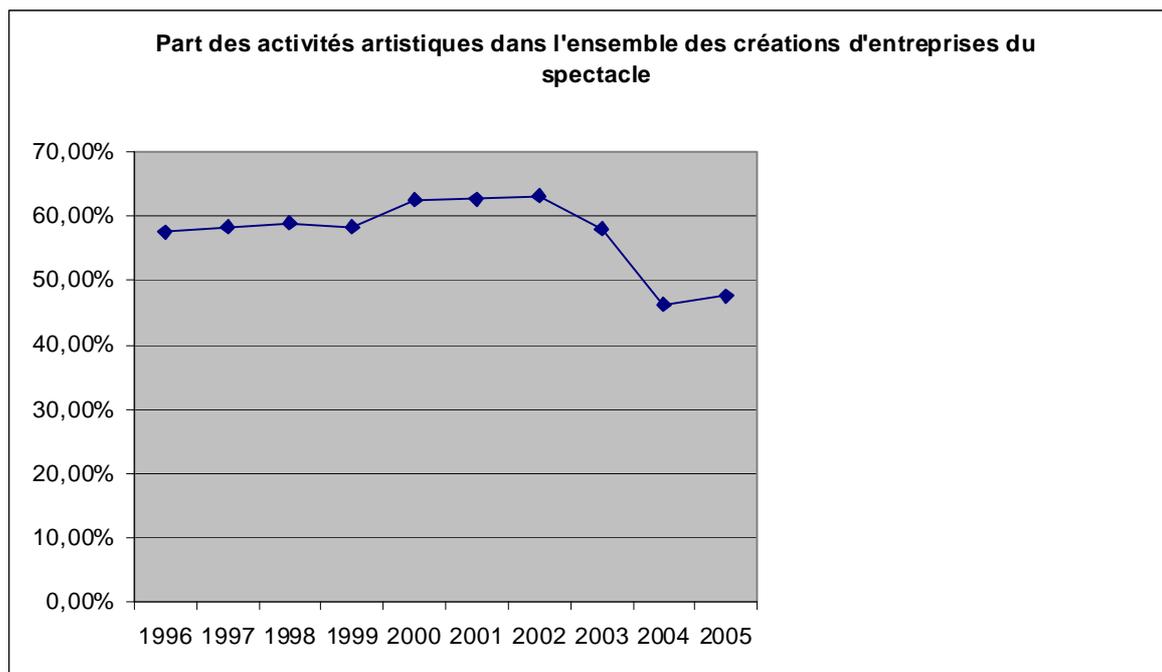
	1995	2001	2004	2005	2006	Evolution 1995 / 2006
Spectacle vivant	10 803	17 315	21 396	22 840	23 991	+ 121%
Audiovisuel	6 080	8 440	8 975	9 381	9 862	+ 63%
Ensemble spectacle	16 883	25 755	30 371	32 221	33 853	+ 100%

Source : DADS, exploitation DEPS, 2008



Source : DADS, exploitation DEPS, 2008

Au sein des différentes activités du spectacle, les activités artistiques (NAF 923 A) sont celles qui engendrent le plus de créations d'entreprises : elles représentent plus de 50% des créations jusqu'en 2003. On constate en revanche, au cours des trois dernières années, une diminution de leur part dans l'ensemble des créations d'entreprises du spectacle. À l'inverse, des activités comme la production de films pour la télévision ont vu leur croissance augmenter fortement à partir de 2003 en termes de créations d'entreprises.



Source : INSEE

Les déclarations annuelles de données sociales recensent en 2006 33 853 établissements au sein du secteur du spectacle (soit 32 104 entreprises) : 29% de ces structures appartiennent au spectacle enregistré et 71% au spectacle vivant. Sur le plan juridique, la majorité des établissements (59%) sont des sociétés, seuls 35% ayant le statut d'associations¹⁷. Cette proportion est toutefois opposée entre spectacle vivant et enregistré : le spectacle enregistré compte 76% de sociétés et 15% d'associations, tandis que les structures du spectacle vivant sont à 77% des associations et pour 15% seulement d'entre elles des sociétés.

Le secteur du spectacle se caractérise également par la petite taille des structures, dont les effectifs s'élèvent en moyenne à cinq salariés. Par ailleurs, les très petites entreprises sont surreprésentées : la moitié des établissements du spectacle emploient au plus un salarié. Cette caractéristique les rend **plus fragiles aux aléas de la conjoncture** : ainsi, le nombre d'entreprises¹⁸ employant des intermittents a régressé de 6% en 2004, une évolution que l'on peut notamment expliquer par l'impact des annulations de festivals à l'été 2003.

Cette caractéristique est toutefois moins nette dans le spectacle enregistré, où l'effectif moyen des établissements est de 10 salariés, et où 50% d'entre eux emploient au moins 2 salariés. Inversement, dans le spectacle vivant, un établissement compte en moyenne 4 salariés. **Cette tendance s'est progressivement affirmée au cours de la dernière décennie** : en 1995, 28% des établissements du spectacle vivant comptaient 5 salariés ou plus, contre seulement 17% dans le spectacle enregistré.

Certains champs d'activité présentent des contrastes encore plus prononcés : ainsi, l'édition de chaînes généralistes concentre 13% de la masse salariale du spectacle alors qu'elle ne regroupe que 0,3% des établissements. De son côté, le secteur des activités artistiques compte près de 54% des établissements, mais seulement 23,2% de la masse salariale du secteur.

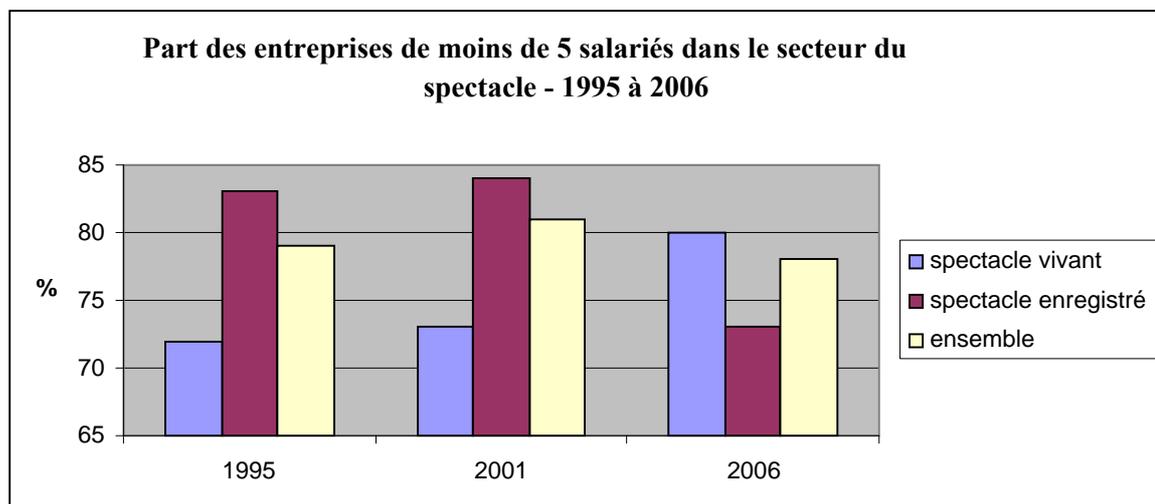
¹⁷ Les 6% restants sont principalement les entreprises individuelles.

¹⁸ Ces chiffres proviennent des données de la Caisse des congés spectacle : ils concernent cette fois les entreprises et non les établissements. Néanmoins, compte tenu du nombre important d'entreprises mono-établissements dans le secteur, les tendances demeurent très largement comparables.

Tableau 3 : répartition des établissements du spectacle suivant leur taille – 1995-2003

	1995			2001			2006		
	Spectacle vivant	Spectacle enregistré	Total	Spectacle vivant	Spectacle enregistré	Total	Spectacle vivant	Spectacle enregistré	Total
Nombre d'établissements	10 803	6 080	16 883	17 315	8 440	25 755	23 991	9 862	33 853
Dont établissements de moins de 5 salariés (en %)	72	83	79	73	84	81	80	73	78
Dont établissements de 5 salariés et plus (en %)	28	17	21	27	16	19	20	27	22
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : DADS, exploitation DEPS, 2008



Source : DADS, exploitation DEPS, 2008

La concentration géographique de l'activité est l'un des traits caractéristiques du spectacle : en effet, un tiers des établissements sont localisés en Île-de-France. Cette concentration est plus forte dans le spectacle enregistré (57% des établissements) que dans le spectacle vivant (27%) : en effet, les politiques de développement régional de l'emploi artistique et de la création favorisent une plus grande déconcentration de l'emploi dans le spectacle vivant. Quel que soit le secteur considéré, le poids de l'Île-de-France demeure néanmoins prépondérant.

Tableau 4 : régions d'implantation des établissements du spectacle

Régions	Nombre d'établissements	%
Guadeloupe	70	0,2
Martinique	87	0,3
Guyane	22	0,1
La Réunion	216	0,6
Île-de-France	12 096	35,7
Champagne-Ardenne	343	1,0
Picardie	531	1,6

Régions	Nombre d'établissements	%
Haute-Normandie	596	1,8
Centre	921	2,7
Basse-Normandie	473	1,4
Bourgogne	688	2,0
Nord-Pas-de-Calais	1 031	3,0
Lorraine	644	1,9
Alsace	541	1,6
Franche-Comté	454	1,3
Pays de la Loire	1 446	4,3
Bretagne	1 398	4,1
Poitou-Charentes	796	2,4
Aquitaine	1 668	4,9
Midi-Pyrénées	1 623	4,8
Limousin	327	1,0
Rhône-Alpes	3 182	9,4
Auvergne	542	1,6
Languedoc-Roussillon	1 507	4,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 518	7,4
Corse	133	0,4
Ensemble	33 853	100,00

Source : DADS 2006, exploitation DEPS, 2008

C. L'emploi salarié dans le spectacle continue de croître à un rythme soutenu au cours de la dernière décennie

1. Au sens le plus large, plus de 500 000 individus ont travaillé en 2006 en tant que salarié dans le secteur du spectacle

En 2006, 503 926 individus ont travaillé au moins une heure en tant que salarié dans le champ du spectacle, contre 498 716 en 2005 (+ 1%). Ce chiffre, issu de l'exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS), inclut toutefois très peu les agents des collectivités territoriales. En revanche, il prend en compte tous les salariés ayant travaillé dans le spectacle quelle que soit la nature juridique de leur contrat de travail – contrat à durée indéterminée, déterminée ou d'usage. Compte tenu de ce périmètre large, les salariés ayant perçu des indemnités chômage ne représentaient en 2006 que 27% de l'ensemble (136 572 personnes).

Prise dans son ensemble, la fragmentation de l'emploi demeure relativement peu importante dans le secteur, chaque individu ayant travaillé en moyenne sur 1,7 poste au cours de la même année¹⁹, dans le spectacle ou hors du spectacle²⁰.

En moyenne, un salarié a travaillé 585 heures en 2006 dans le secteur (contre 521 heures en 2005). Néanmoins, si l'on examine cette fois la répartition des individus, la médiane de la durée travaillée dans le secteur n'est que de 168 heures : les DADS, prenant en compte l'ensemble des individus dès la première heure de travail, reflètent exactement la très faible durée de travail d'une part importante des salariés du spectacle – entre 0 et 19 heures annuelles : la moitié des salariés du spectacle enregistré ont travaillé en 2005 moins de 179 heures dans le secteur, tandis que la moitié des salariés du spectacle vivant ont travaillé moins de 120 heures sur la même période.

¹⁹ On appelle poste l'ensemble des périodes travaillées par un individu au cours d'une année dans un même établissement.

²⁰ On prend ici en compte l'ensemble de l'activité salariée des personnes ayant travaillé au moins une heure dans le spectacle au cours de l'année.

La durée moyenne travaillée varie par ailleurs fortement au sein du spectacle enregistré : elle est de 232 heures dans le secteur de la production de films pour le cinéma, mais de 1 119 heures dans la distribution de bouquets de programme de radio et de télévision, où 50% des salariés travaillent plus de 1 390 heures.

La répartition des revenus est en outre plus « inégalitaire » dans le spectacle que dans le secteur privé dans son ensemble : dans le spectacle enregistré, les 25% de salariés ayant le revenu le plus faible se partagent 2% de l'ensemble des revenus, tandis que les 10% de salariés gagnant le plus se partagent 50% des revenus disponibles. Ces inégalités sont encore plus prononcées dans le spectacle vivant, où 25% des salariés se partagent 1% des revenus tandis que 10% se partagent 32% des revenus. Dans l'ensemble du secteur privé, pour les mêmes quantiles considérés, les revenus partagés s'élèvent respectivement à 5% et 32% de l'ensemble.

Les cumuls d'emploi entre spectacle vivant et enregistré apparaissent relativement peu nombreux. Les salariés ayant travaillé en 2005 dans le secteur du spectacle enregistré y ont consacré au total 76% de leurs heures de travail annuelles ; ils ont par ailleurs travaillé pour 5% de leur temps dans le spectacle vivant. Symétriquement, les salariés du spectacle vivant ont consacré à ce secteur 62% de leurs heures travaillées, contre 4% au spectacle enregistré ; en revanche, 33% de leurs heures se sont effectuées hors du champ du spectacle. Ce constat s'explique notamment par le fait que sont prises en compte au titre des DADS des personnes dont le spectacle ne constitue pas l'activité principale.

Tableau 5 : répartition de l'emploi des salariés du spectacle enregistré et du spectacle vivant, année 2005

Salariés du spectacle enregistré	Dans le spectacle enregistré	Hors spectacle enregistré	
		Spectacle vivant	Autres
Postes	69%	12%	19%
Périodes	63%	22%	15%
Heures	76%	5%	19%
Salariés du spectacle vivant	Dans le spectacle vivant	Hors spectacle vivant	
		Spectacle enregistré	Autres
Postes	61%	11%	28%
Périodes	72%	8%	20%
Heures	62%	4%	33%

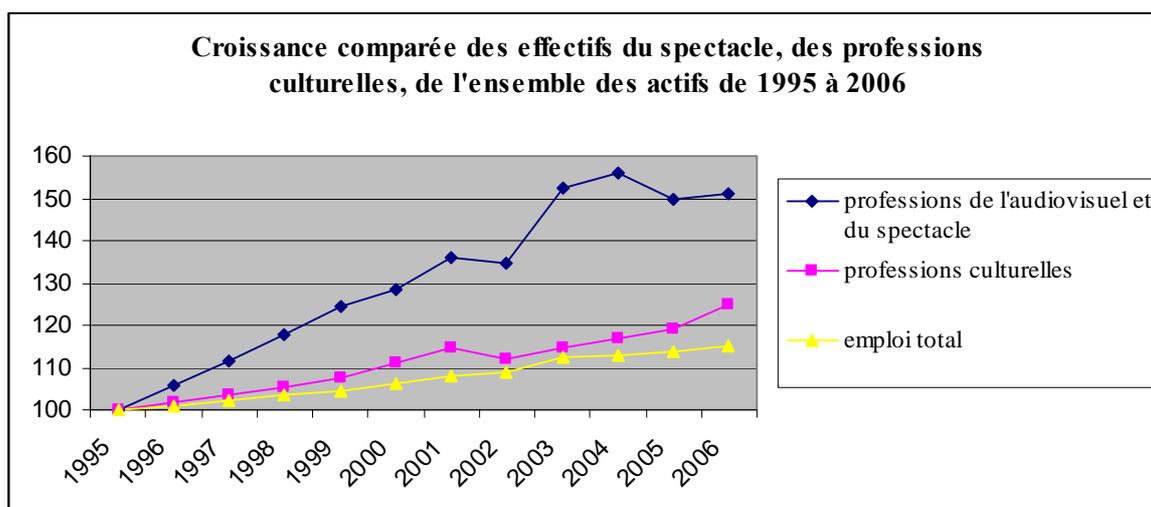
Source : DADS, exploitation DEPS, 2008

Les heures effectuées hors du champ varient fortement en fonction du temps de travail de individus, et sont concentrées sur une petite fraction d'entre eux : ainsi, seuls 40% des salariés travaillant moins de 100 heures effectuent des heures hors leur champ. En revanche, pour ces derniers, les heures hors champ représentent environ 90% de leur temps de travail total.

2. L'emploi des professionnels du spectacle progresse de façon dynamique, porté par l'emploi intermittent

a) De 1995 à 2006, le nombre de professionnels du spectacle a augmenté trois fois plus vite que le reste des actifs

Si l'on isole cette fois les « professionnels de l'audiovisuel et du spectacle », au sens de l'enquête Emploi de l'INSEE, on constate qu'entre 1995 et 2006, leur nombre a augmenté trois fois plus vite que les professions culturelles dans leur ensemble et quatre fois plus vite que le reste des actifs.



Source : E. Cleron et F. Patureau, « Tendances de l'emploi dans le spectacle », in *Culture Chiffres*, 2007-1 (à partir de l'enquête Emploi de l'INSEE)

b) Sur la période, la croissance de l'emploi intermittent est portée par le dynamisme du spectacle vivant

La croissance de l'emploi - qu'il s'agisse des effectifs ou du nombre de jours travaillés dans le secteur - a longtemps été tirée par l'emploi intermittent, entendu ici au sens de tout emploi non permanent : le nombre d'intermittents a plus que triplé entre 1986 et 2005²¹, passant de 37 000 artistes et techniciens à 125 000 en moins de vingt ans²². À titre de comparaison, sur la même période, l'ensemble des actifs a vu ses effectifs augmenter d'un peu plus de 10%.

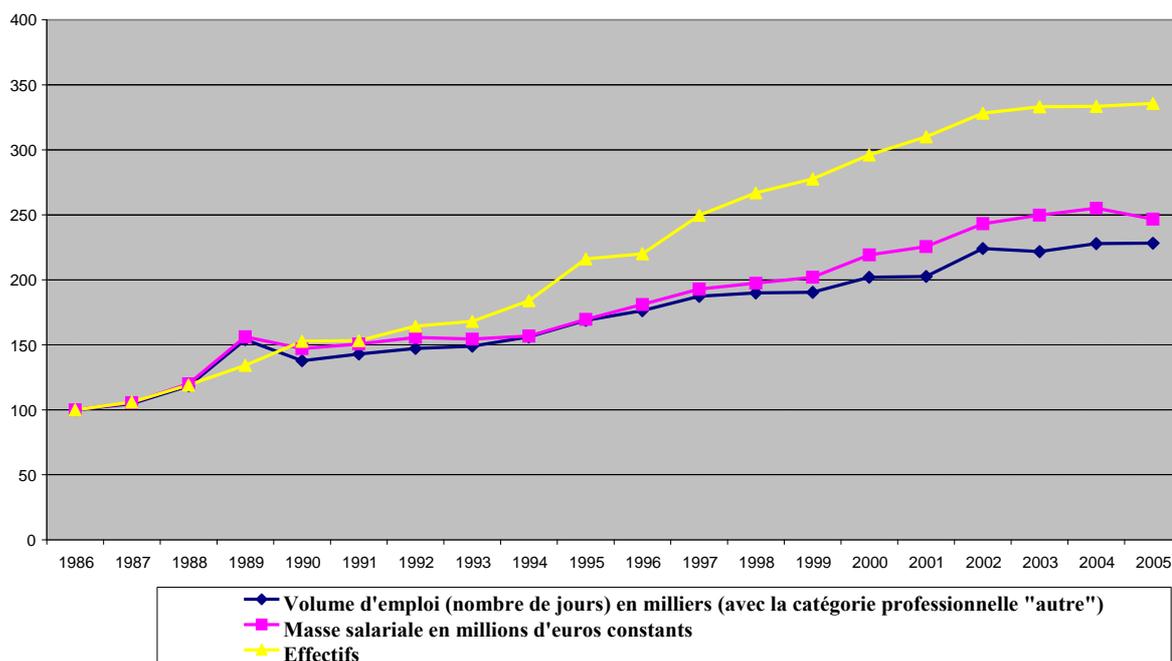
Au sein du secteur du spectacle, la croissance de l'emploi intermittent est très largement portée, depuis le milieu des années 1990, par le dynamisme du spectacle vivant. Si le secteur du spectacle enregistré a connu à la fin des années 1980 une croissance très dynamique (+ 50% entre 1986 et 1990), il est confronté depuis 1998 à une stagnation, voire à une régression – comme ce fut le cas en 2003 – du volume d'emploi. À l'inverse, le spectacle vivant enregistre depuis 10 ans une très forte croissance annuelle de son volume d'emploi.

Cette croissance s'est toutefois ralentie en fin de période, avec une quasi-stagnation de l'emploi intermittent de 2002 à 2005.

21 Il s'agit ici des chiffres de la Caisse des congés spectacles : les données 2006 et 2007 ne sont pas disponibles à la date de la mission, compte tenu des délais d'exploitation requis.

22 Effectifs recensés par la Caisse des congés spectacles en fonction des personnes ayant demandé la liquidation de leurs droits à congé.

Indicateurs généraux du marché de l'emploi intermittent (indice, 1986, base 100)



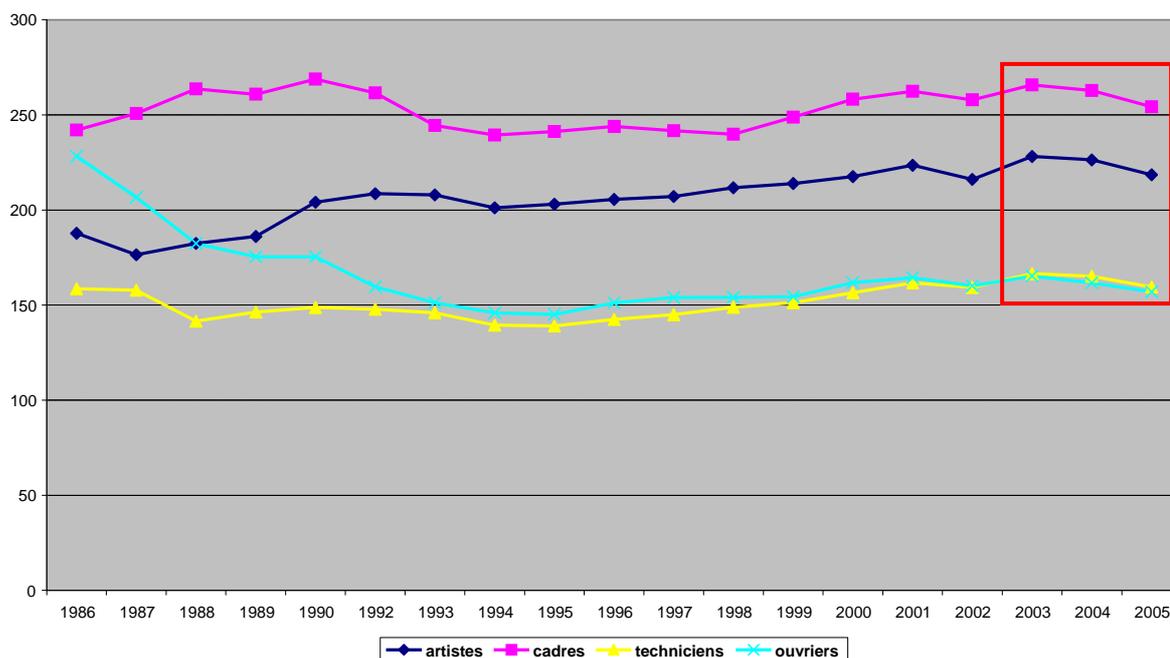
Source : Caisse des congés spectacles, exploitation CESTA, DEPS

c) Du fait d'une croissance des effectifs supérieure à la croissance du volume d'emploi, la durée annuelle de travail des intermittents a sensiblement régressé de 1986 à 2005²³

Parallèlement au ralentissement de la croissance de l'emploi depuis 2003, la masse salariale (volume d'emploi x prix du travail) des intermittents régresse en 2005 pour la première fois depuis 1990 (-3,3%). Cette régression s'explique à la fois par la croissance plus faible du volume d'emploi mais aussi par une diminution du salaire journalier moyen, passé en euros constants de 211 € en 2001 à 205 € en 2005. Il s'agit d'une rupture par rapport à la tendance antérieure, qui était celle d'une croissance modérée mais régulière du prix du travail (+ 11% entre 1995 et 2001). Artistes et techniciens du spectacle sont également touchés par cette régression.

Sur longue période (1986-2005), les différentes catégories d'intermittents sont en revanche diversement touchées par cette évolution : les artistes voient leurs niveaux de salaire s'améliorer sensiblement sur la période, tandis que les cadres et techniciens du spectacle conservent en 2005 leur salaire journalier moyen de 1986. Les ouvriers intermittents sont les plus concernés par la baisse des conditions de rémunération, leur salaire journalier moyen passant de plus de 230 € en 1986 à un peu plus de 150 € en 2005.

Évolution du salaire journalier moyen (en euros constants 2005)



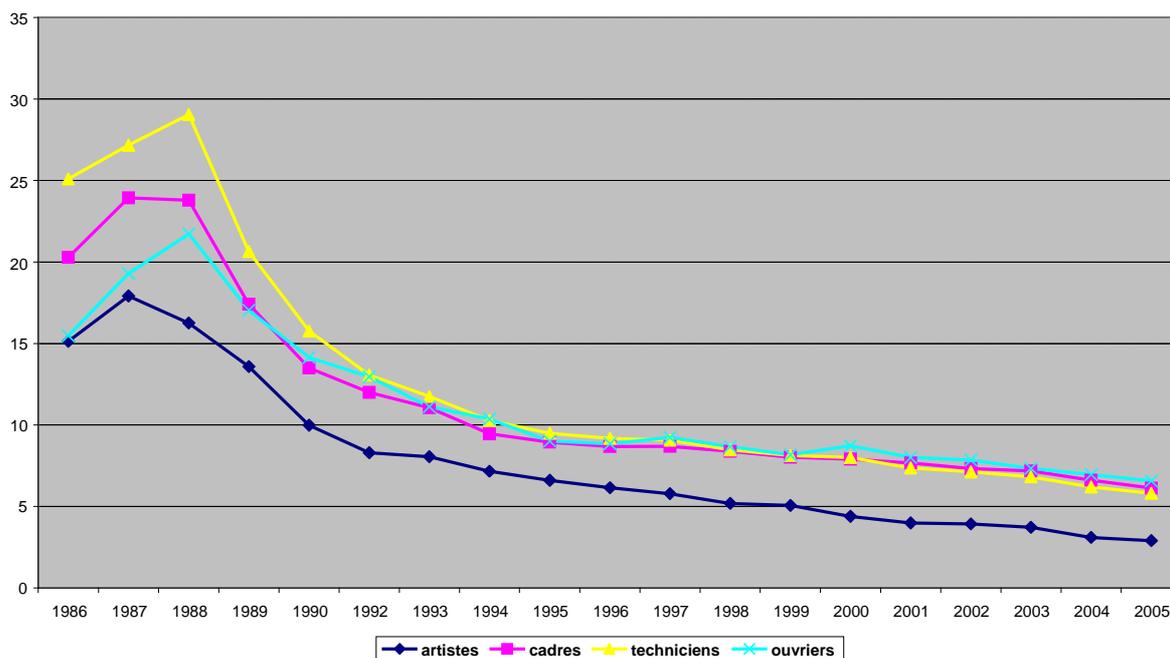
Source : Caisse des congés spectacles, exploitation CESTA, DEPS

Prise dans son ensemble, la croissance du volume d'emploi reste néanmoins, depuis le début des années 1990, nettement inférieure à la croissance des effectifs dans le secteur : cette double évolution entraîne une réduction de la quantité moyenne de travail disponible pour chaque individu. Entre 1987 et 2003, le volume moyen de travail d'un intermittent a ainsi diminué de 33%²⁴. Si l'on constate une relative stagnation des effectifs depuis 2003, notamment chez les artistes, elle ne suffit cependant pas à compenser le différentiel entre la croissance des effectifs et celle du volume d'emploi.

Parallèlement, la durée moyenne des contrats a fortement chuté sur la période 1986-2005 : elle était de 19 jours en 1986 contre seulement 5,5 jours en 2002 et 4,25 jours en 2005. Dans le même temps, le nombre de contrats a été multiplié par dix. Cette évolution touche néanmoins de façon très hétérogène les artistes et les techniciens du spectacle, les seconds bénéficiant de durées de contrat supérieures à celles des premiers : en 2005, la durée moyenne des contrats des artistes était de 2,9 jours, contre 6 jours pour les techniciens.

²⁴ Source : Caisse des congés spectacles, exploitation CESTA, DEPS.

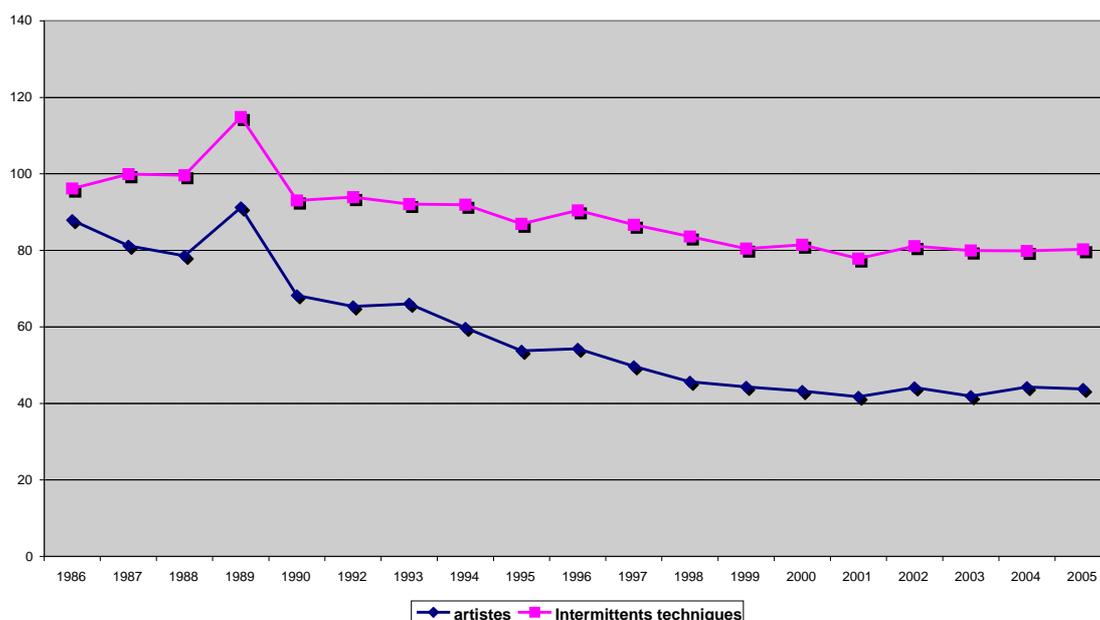
Évolution de la durée moyenne des contrats (en jours)



Source : Caisse des congés spectacles, exploitation CESTA, DEPS

Au cours des vingt dernières années, la durée moyenne annuelle de travail par individu a donc sensiblement régressé : les techniciens travaillent en moyenne 80 jours par an contre près de 100 jours en 1986. De leur côté, les artistes ont vu leur durée de travail divisée par deux, passant de plus de 80 jours par an à près de 40 jours. On constate toutefois une quasi-stagnation de cette durée depuis 1998. De ce point de vue, les dernières réformes du régime d'assurance chômage ne semblent pas avoir eu d'impact sur la durée annuelle de travail des professionnels du secteur.

Évolution de la durée annuelle moyenne de travail (en jours)

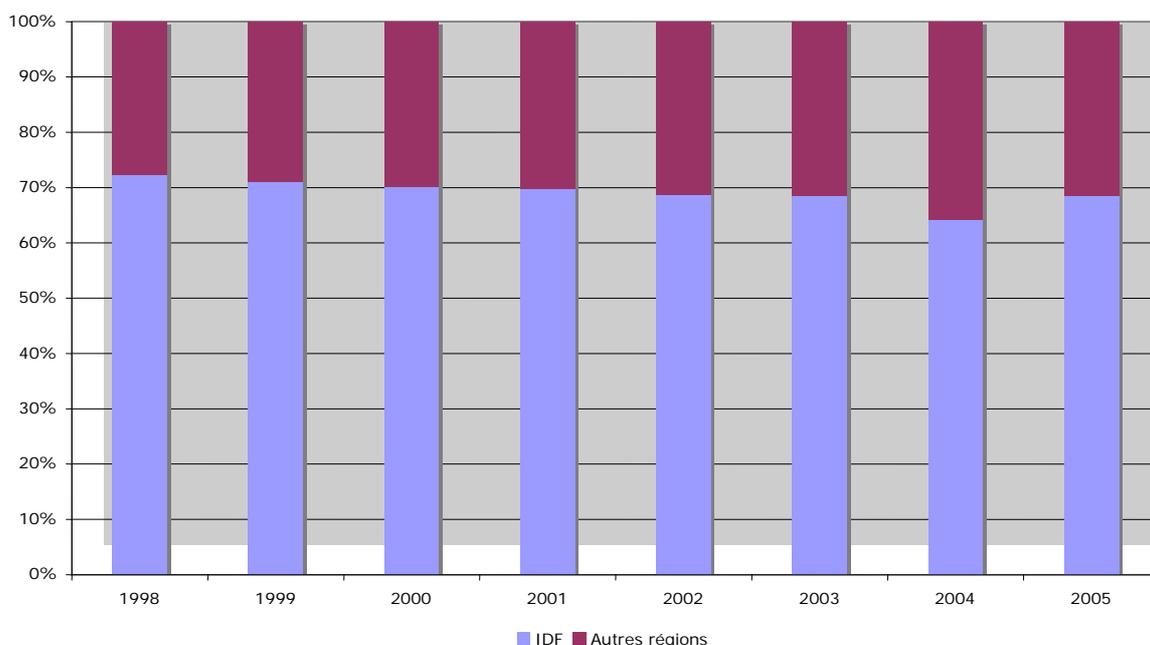


Source : Caisse des congés spectacles, exploitation CESTA, DEPS

d) L'emploi intermittent reste très largement concentré en Île-de-France

La domination de l'Île-de-France en matière d'emploi est durablement forte, particulièrement dans le spectacle enregistré. Les établissements situés en Île-de-France concentraient, en 1998, plus de 70% de l'emploi intermittent, toutes catégories et tous secteurs d'activité confondus. Dix ans plus tard, cette proportion reste supérieure à 65%. Pour les deux tiers, cet emploi intermittent s'effectue dans des entreprises du spectacle enregistré.

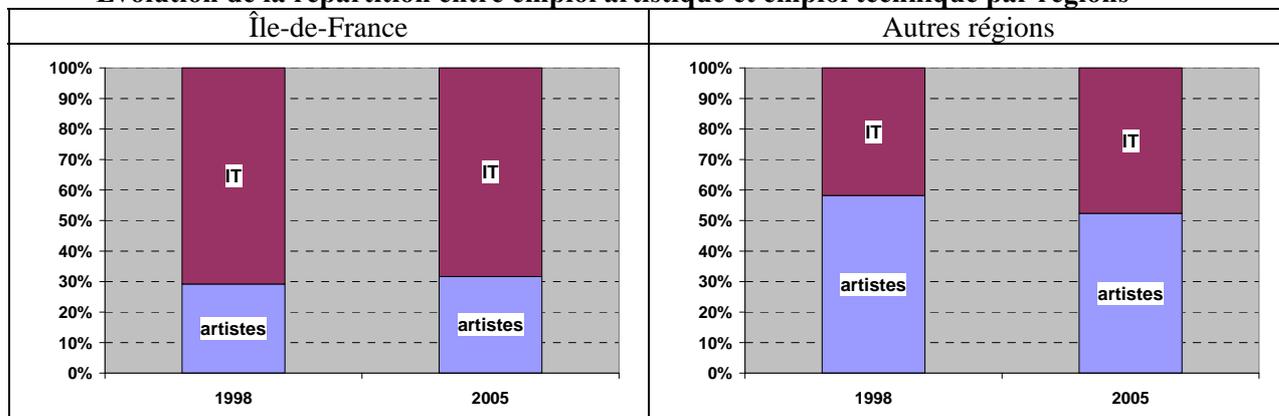
Répartition de l'emploi par régions



Source : Caisse des congés spectacles, exploitation CESTA, DEPS

Si la localisation de l'emploi intermittent dans son ensemble demeure relativement stable sur la période, la répartition en son sein des différentes catégories socioprofessionnelles a en revanche évolué. En régions, la part de l'emploi technique est passée de 41%, en 1986 à près de 50% en 2005. Ce phénomène pourrait s'expliquer par la substitution de salariés intermittents à l'emploi permanent dans les métiers techniques. L'existence de très nombreuses petites structures en régions favorise une évolution plus rapide en ce sens que ce qui se passe en Île-de-France.

Évolution de la répartition entre emploi artistique et emploi technique par régions



Source : Caisse des congés spectacles, exploitation CESTA, DEPS

Il convient toutefois ici de distinguer deux types de situation : celle des intermittents non indemnisés par l'UNEDIC, dont les conditions d'emploi et de rémunération se dégradent sur la période, et celle des intermittents indemnisés, pour lesquels le régime d'assurance chômage des annexes joue un rôle important de compensation des fluctuations de l'activité.

*

* *

En France, le spectacle vivant et enregistré est fortement marqué par la spécificité des annexes VIII et X de l'assurance chômage, dont les règles de fonctionnement en font un régime clairement distinct.

Les analyses qui suivent se fondent exclusivement à partir des données de l'UNEDIC relatives à la population des intermittents indemnisés, c'est-à-dire étant parvenus à ouvrir leurs droits auprès de l'assurance chômage en justifiant au moins 507 heures travaillées dans le champ du spectacle sur dix mois (pour les techniciens, i.e. les bénéficiaires de l'annexe VIII) ou dix mois et demi (pour les artistes, relevant de l'annexe X).

Le ciblage délibéré de l'analyse sur cette catégorie plus restreinte, représentant un peu plus de 102 000 personnes en 2007 (102 790 allocataires ayant bénéficié d'au moins un jour d'indemnisation au titre des annexes VIII et / ou X), vise précisément à **apprécier les dynamiques en présence depuis la réforme de 2003** et la portée de la création des fonds successifs par l'État, dans une logique de professionnalisation.

II. GRÂCE AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT TELLES QUE LES FONDS ET LES NOUVELLES MODALITÉS D'INDEMNISATION, LA SITUATION DE LA CATÉGORIE DES INTERMITTENTS INDEMNISÉS NE S'EST PAS DÉGRADÉE SUR LA PÉRIODE 2003-2007

A. Les tentatives successives de réforme des annexes VIII et X ont visé à concilier soutenabilité financière du régime et sécurité de l'emploi dans le spectacle

1. Depuis sa création en 1936, le régime de l'intermittence constitue un régime spécifique au sein de la solidarité interprofessionnelle

Le régime des intermittents du spectacle, qui repose sur une présomption de salariat des artistes de ce secteur et l'existence de règles spécifiques d'indemnisation du chômage, constitue une exception au regard du statut des professionnels du spectacle dans les autres pays européens : dans la majorité de ceux-ci (Allemagne, Grande-Bretagne notamment), artistes et techniciens ont un statut de travailleurs indépendants. Dans le cas français, l'article L. 7121-3 du Code du travail dispose que « *tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce* ». Le régime français de l'intermittence présente une autre singularité : en effet, dans les pays où les professionnels du spectacle sont salariés, il n'existe pas à leur endroit de règles spécifiques d'indemnisation du chômage (y compris en Belgique et aux Pays-Bas, où les artistes bénéficient toutefois de garanties spécifiques).

Au regard des autres formes d'emploi dans le spectacle en Europe, le modèle français de l'intermittence présente donc **trois caractéristiques** :

- **une présomption de salariat** des artistes interprètes ;
- **la possibilité de recourir à des relations contractuelles spécifiques** (contrat à durée déterminée d'usage), adaptées aux caractéristiques de l'activité dans le secteur ;
- **un mode d'indemnisation particulier** du chômage, qui prend en compte l'alternance structurelle, dans l'emploi des artistes et techniciens, de périodes travaillées et de périodes d'inactivité.

Avant même la création de l'UNEDIC, un régime salarié intermittent à employeurs multiples a été instauré en 1936 à l'attention des techniciens et cadres du cinéma. Il prévoit des règles d'indemnisation particulières pour les salariés de ce secteur. Mais la véritable mise en place d'un régime d'assurance chômage propre à l'intermittence remonte au 1^{er} janvier 1965, avec la création d'une annexe VIII au régime général d'assurance chômage, réservée au personnel des établissements de production cinématographique. Cette annexe est complétée à partir du 1^{er} janvier 1968 par l'adoption d'une annexe X réservée aux entreprises de spectacle, auxquelles sont adjoints en 1969 les artistes-interprètes et les techniciens du spectacle. Depuis sa création, le régime des intermittents constitue un régime spécifique à l'intérieur du cadre général de l'assurance chômage : par conséquent, il bénéficie de fait du principe de solidarité interprofessionnelle.

C'est également dans ces années 1960-1970 que les principaux acteurs institutionnels du secteur du spectacle se sont structurés. Les premières antennes Spectacle de l'ANPE sont mises en place en 1967, suivies en 1972 par le fonds d'assurance formation du spectacle (AFDAS). Le paysage est complété en 1975 par la création du GRISS (groupement des institutions sociales du spectacle), organisme de protection complémentaire qui devient le groupe Audiens en 2003²⁵.

2. Les conflits générés dans les années 1990 par la renégociation du régime des annexes ont mis en évidence le besoin d'une connaissance partagée des enjeux du secteur

À partir des années 1980, la forte croissance de l'emploi salarié dans le secteur du spectacle s'accompagne d'une augmentation importante du nombre d'intermittents indemnisés par l'UNEDIC : celui-ci est multiplié par plus de 10 en 20 ans, passant de 9 060 allocataires en 1984 à 104 625 en 2004. Parallèlement, le déséquilibre persistant entre cotisations et prestations (le ratio prestations / cotisations demeure supérieur à 500% en 2007) associé au montant élevé des prestations versées fait du régime des intermittents un contributeur important du déséquilibre de l'assurance chômage²⁶.

Dans les années 1990, l'ouverture de négociations sur les annexes VIII et X de l'assurance chômage²⁷ suscite de vives réactions au sein du secteur : forte perturbation du festival d'Avignon en 1992, occupation de la Cité de la Musique en 1996. **C'est dans ce contexte que s'affirme la nécessité de disposer d'une connaissance partagée du secteur et de ses enjeux.**

²⁵ Né du rapprochement entre le GRISS et IPS Bellini Gutenberg.

²⁶ Ces éléments sont présentés de façon détaillée au point 2.2.

²⁷ Il était proposé d'aménager l'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle de trois points de vue : dégressivité de l'allocation au terme d'une première période de 3 mois, extension de la période d'indemnisation pour les salariés qui travaillent le plus régulièrement, encouragement à déclarer de longues périodes de travail plutôt que des cachets élevés sur de courtes périodes.

Pour répondre à ces besoins, de nombreux rapports ont vu le jour depuis dix ans. Ils s'inscrivent dans une double démarche :

- **évaluer les conditions de travail, d'emploi et d'indemnisation des intermittents du spectacle** : les rapports VINCENT²⁸ et MARIMBERT²⁹ de 1992, le rapport de la Cour des comptes de 2002 sur la gestion du régime chômage des intermittents entre 1998 et 2001, mais aussi le rapport ROIGT/KLEIN de 2002, dont l'un des objectifs était de clarifier les divergences statistiques entre l'UNEDIC et les autres organismes sociaux, participent de cette démarche ;
- **jouer un rôle d'intermédiation entre partenaires sociaux** : en 1997, Pierre Cabanes, nommé comme médiateur à la suite de la suspension des négociations sur l'assurance chômage, est chargé de définir un plan d'action impliquant à la fois l'État et les partenaires sociaux. Il identifie quatre objectifs prioritaires pour les partenaires sociaux : la définition des modalités de recours au contrat à durée déterminée d'usage ; la généralisation du guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO) ; la modification de la loi relative au fonctionnement des entreprises de spectacle vivant ; la signature d'une convention nationale de lutte contre le travail illégal.

Prenant acte de ces préconisations, l'État et les partenaires sociaux se sont engagés à la fin des années 1990 dans une dynamique de négociation conventionnelle. Celle-ci a permis la signature en 1998 d'un accord interbranche sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle, dit « accord MICHEL » - du nom du président de la commission mixte paritaire sous l'égide duquel s'est négocié l'accord. Cet accord précise les conditions de recours au CDDU, en rappelant l'obligation de recourir au CDD de droit commun dans tous les cas prévus par la loi. L'accord envisage par ailleurs un encadrement spécifique en cas de collaboration de longue durée entre l'employeur et le salarié en CDDU : l'employeur doit, s'il ne propose pas au salarié un nouveau contrat, lui verser une indemnité correspondant au minimum, par année de collaboration, à 20% du salaire mensuel moyen de la période.

En 2003, une nouvelle négociation sur les annexes VIII et X de l'assurance chômage est venue modifier les conditions d'indemnisation des techniciens et artistes du spectacle. Elle modifie les conditions d'indemnisation des salariés de quatre points de vue :

- la période de référence pour la recherche des droits à indemnisation est ramenée de douze mois à dix mois pour les techniciens et dix mois et demi pour les artistes ;
- les activités effectuées dans d'autres secteurs d'activité ne peuvent plus être prises en compte dans l'ouverture des droits aux annexes VIII et X ;
- les droits à indemnisation passent d'un maximum de 365 jours à une durée forfaitaire de 243 jours ;
- la formule de calcul de l'indemnité journalière inclut désormais la durée du travail déclarée, et plus seulement la rémunération des bénéficiaires.

La très forte mobilisation suscitée par cette réforme a conduit l'État à intervenir pour compenser les effets potentiellement défavorables du nouveau dispositif, par le biais d'un fonds transitoire ouvrant les mêmes droits que l'assurance chômage, mais sur une période de référence de 12 mois au lieu de 10 mois ou 10,5 mois³⁰.

²⁸ « Mission d'évaluation des propositions des services de l'UNEDIC et de celles des coordinations ».

²⁹ « Mission de réflexion sur les conditions de travail et d'emploi des salariés du spectacle ».

³⁰ Ce dispositif est présenté dans les développements concernant les fonds successifs.

En complément de ces dispositions, deux nouvelles missions sont lancées en 2003 : la mission LATARJET³¹, qui repose sur une large concertation avec les professionnels du secteur et examine notamment les voies d'une réduction du déficit des annexes VIII et X (en créant un système de bonus-malus lié au recours à l'intermittence et en proposant une liste limitative d'emplois ouvrant l'accès aux annexes), qu'elle propose de compléter par la création d'une caisse complémentaire. Pour sa part, le rapport Guillot³² formule des préconisations en matière de structuration de l'emploi et de protection sociale des intermittents. Il insiste notamment sur la nécessité d'une structuration par la négociation conventionnelle du secteur du spectacle.

En 2006, la renégociation des annexes VIII et X³³ modifie le dispositif sur trois points

:

- elle permet d'assimiler davantage de périodes travaillées à des heures d'affiliation, notamment les périodes de maternité et d'accidents du travail ;
- en cas de réadmission, les heures prises en compte pour la nouvelle ouverture de droits peuvent être recherchées le cas échéant sur une période de référence plus longue (555 heures pour les techniciens et 529 heures pour les artistes sur 335 jours) ;
- la durée travaillée au cours de la période de référence est désormais mieux prise en compte pour le calcul de l'allocation journalière.

³¹ « Pour un débat national sur le spectacle vivant », 2004.

³² « Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel », 2004.

³³ Cette renégociation, qui aurait dû intervenir deux ans plus tôt, a été plusieurs fois repoussée.

La notion de « permittance »

La « permittance » désigne la catégorie de salariés bénéficiant des annexes VIII et X et employés de façon quasi permanente ou permanente par un même employeur.

Une étude menée par l'UNEDIC en 2006 et réactualisée en mars 2008 sur six sociétés de production audiovisuelle conduit à la conclusion d'un recours abusif au CDDU, en soulignant notamment le caractère nettement plus avantageux financièrement des allocations chômage reçues au titre des annexes VIII et X, comparativement à celles qu'aurait reçues le même salarié au titre du régime général.

Les chiffres relevés par l'étude font ainsi état, à partir de l'examen de plusieurs cas concrets, d'un différentiel de 440 € par mois dans un cas et de 428 € par mois dans l'autre, **soit un différentiel de plus de 5 000 € annuels**, pour des salariés travaillant plus de 1600h par an. Cet écart dans le montant des indemnités chômage est encore plus marqué dans le cas de salariés d'une autre société, le régime des annexes VIII et X revenant à un différentiel mensuel de 879 € dans un cas et de 835 € dans l'autre pour des salariés ayant travaillé entre 936h et 1 600h.

La principale conclusion de l'étude conduite par l'UNEDIC tend à démontrer que les allocations chômage au titre des annexes VIII et X ne constituent plus pour les « permittents » un revenu de remplacement mais un « deuxième salaire », le cumul du salaire et des allocations étant plus important en CDD qu'en CDI, bien que le salarié effectue deux à trois fois moins d'heures.

En outre, le constat de la succession de CDD de cinq jours est présentée comme contraire à la condition d'être disponible pour rechercher un emploi, rappelée comme requise pour être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.

L'UNEDIC conclut cette étude en demandant une non-indemnisation pour les salariés travaillant plus de 1 600h par an depuis plus de trois ans et n'apparaissant par conséquent pas en demande d'emploi, ainsi que l'instauration d'un suivi réel des intermittents dans la recherche d'emploi personnalisé, afin de limiter les abus identifiés.

3. Les objectifs poursuivis par l'État et ses partenaires peuvent être répartis en quatre grandes catégories

L'analyse des évolutions et des conflits qui ont traversé le secteur du spectacle depuis vingt-cinq ans permet d'identifier plusieurs objectifs de politique publique propre à ce champ, et plus précisément à la gestion de l'intermittence :

- **un objectif de paix sociale** : compte tenu du coût économique et social des crises de 1992 et de 2003 (l'annulation des festivals ayant notamment fragilisé certaines petites structures du secteur), le maintien de la paix sociale dans le champ du spectacle constitue un objectif de politique publique à part entière pour l'État et ses partenaires ;
- **un objectif de régulation conventionnelle du secteur** : l'organisation d'une véritable politique de branche au sein du secteur doit permettre aux partenaires sociaux de prendre en charge l'organisation d'un certain nombre de politiques sectorielles – actions de formation, recours au contrat à durée déterminée d'usage. De ce point de vue, l'appui porté à une démarche d'organisation conventionnelle du champ du spectacle constitue pour l'État un objectif à part entière ;

- **un objectif de soutenabilité financière du régime d'assurance chômage** : le poids du déficit du régime des annexes VIII et X (près d'1 Md€) dans l'équilibre général du régime d'assurance chômage fait de la soutenabilité financière un enjeu fort pour la place des annexes au sein de la solidarité interprofessionnelle ;
- **un objectif de qualité artistique et de dynamisme de la création** : la stabilité des conditions d'emploi des intermittents ainsi que la pérennisation de l'activité des structures doivent permettre d'assurer le dynamisme de la création et de la production dans le secteur.

B. Si l'équilibre financier global de l'assurance chômage se redresse entre 2003 et 2007, le déficit des annexes VIII et X s'aggrave en revanche sur la période, pour atteindre près d'un milliard d'euros en 2007

Sur la période 2003-2007, la situation financière globale de l'assurance chômage retrouve un solde positif. En 2003, le résultat de l'année se traduit par un déficit de 4,2 Mds€, qui s'aggrave légèrement en 2004 (4,4 Mds €), pour commencer à s'améliorer en 2005.

Ce redressement se traduit par un excédent de 344 M€ en 2006, se confirmant nettement en 2007, avec un solde positif de 3,5 Mds €.

Cette dynamique résulte notamment d'importantes créations d'emplois (augmentation des effectifs salariés de + 270 600 personnes entre mars 2007 et mars 2008), tout particulièrement dans le secteur marchand, générant une augmentation régulière des recettes de l'assurance chômage, parallèle à la diminution des dépenses du régime (-182 000 chômeurs indemnisés en 2006 et -116 000 chômeurs indemnisés en 2007).

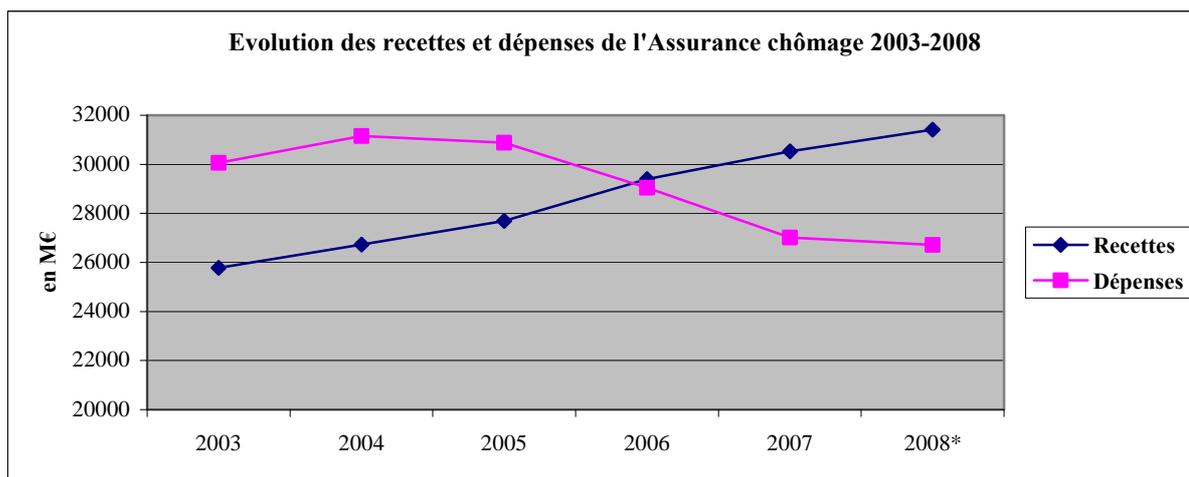
Tableau 6 : évolution de la situation financière globale de l'Assurance chômage

	Recettes	Dépenses	Résultat de l'année	Situation financière
2003	25 784	30 067	-4 283	-5 836
2004	26 732	31 152	-4 420	-10 260
2005	27 695	30 887	-3 192	-13 452
2006	29 394	29 050	344	-13 108
2007	30 532	27 013	3 519	-9 590
2008 ³⁴	31 415	26 716	4 699	-4 890

Source : UNEDIC

Bénéficiant de la conjonction d'une croissance favorable en 2007 (+2,1% du PIB) et d'un rythme de création d'emplois soutenu (+ 55 900 salariés supplémentaires sur le premier trimestre 2008), la situation financière de l'assurance chômage devrait poursuivre cette dynamique en 2008 selon les estimations de l'UNEDIC au 24 juin 2008, avec la prévision d'un excédent de près de 4,7 Mds €.

³⁴ Les données de 2008 sont renseignées par l'UNEDIC à titre prévisionnel. La prévision de 4,7 Mds € d'excédent résulte d'une estimation au 24 juin 2008, susceptible de corrections selon les évolutions conjoncturelles.



Source : UNEDIC

Cette dynamique de redressement ne saurait toutefois masquer la persistance de l'endettement du régime d'assurance chômage à hauteur de 10 Mds € en 2007 (9,59 Mds €) et d'encre 4,9 Mds € en prévision pour 2008. Quand bien même le niveau de dette s'est nettement réduit par rapport à la période 2004-2006 (13,45 Mds € de dette en 2005 et 13,1 Mds € en 2006), cette situation ne saurait être passée sous silence du simple fait du retour à une situation excédentaire en flux annuels.

L'examen plus spécifique de la situation des annexes VIII et X met en lumière une dynamique de croissance de leur part respective dans les dépenses de l'assurance chômage.

Avec un effectif de 78 731 bénéficiaires fin 2007 et un effectif de 102 790 mandatés (c'est-à-dire de personnes ayant bénéficié d'au moins un jour d'indemnisation au titre des annexes 8 et/ou 10 au cours de l'année), la population des intermittents représente environ 4,15% de l'effectif total de l'assurance chômage et 5,89% des prestations versées en 2007, soit 1,223 Md €.

Inversement, avec 224 M€ de cotisations encaissées, les recettes des annexes VIII et X ne représentent que 0,8% du total des contributions perçues par l'assurance-chômage, de l'ordre de 28,4 Mds € en 2007.

Tableau 7 : prestations versées au titre de l'assurance chômage et des annexes VIII et X

Année	Total des prestations versées au titre de l'assurance chômage - en M€ (1)	Total des prestations versées au titre des annexes VIII et X ³⁵ - en M€ (2)	Ratio
1992	14 136	385,09	2,72%
1993	15 621	383,40	2,45%
1994	14 711	374,97	2,55%
1995	13 505	429,83	3,18%
1996	13 903	499,10	3,59%
1997	14 518	559,01	3,85%
1998	15 025	633,64	4,22%
1999	15 385	702,60	4,57%
2000	15 101	746,34	4,94%

³⁵ Pour la période 1992 à 2001, les données pour les annexes VIII et X ont été estimées à partir des données France métropolitaine.

Année	Total des prestations versées au titre de l'assurance chômage - en M€ (1)	Total des prestations versées au titre des annexes VIII et X ³⁵ - en M€ (2)	Ratio
2001	16 142	854,60	5,29%
2002	20 086	961,02	4,78%
2003	23 789	1 080,67	4,54%
2004	24 936	1 169,92	4,69%
2005	24 459	1 187,29	4,85%
2006	22 390	1 209,31	5,40%
2007	20 761	1 223,00	5,89%

Source : UNEDIC, septembre 2008

Le recouplement des recettes et des dépenses au titre des annexes VIII et X met en lumière une situation nettement déficitaire, les prestations versées rapportées aux cotisations perçues conduisant à un rapport de 571% en 2006 et de 546% en 2007, soit un ratio extrêmement distorsif, de l'ordre de plus de 1 à 5.

En 2007, avec 224M€ de cotisations recouvrées pour 1,223 Md € de prestations versées, les annexes VIII et X affichent un déficit annuel de près d'un milliard d'euros (999 M€), dégradant d'autant l'excédent retrouvé par le régime général depuis 2006.

Tableau 8 : Tableau de bord définitif des allocataires indemnisés dans le cadre des annexes VIII et X du règlement général de l'Assurance chômage

Année	Régime	Bénéficiaires en fin d'année	Allocataires mandatés au cours de l'année ³⁶	Prestations versées ³⁷	Cotisations encaissées ³⁸	Dont cotisations encaissées au titre de l'AC ³⁹	Rapport prestation/cotisations
2002	Annexe VIII	23 226	35 782	297			
	Annexe X	52 904	67 526	664			
	Total	76 130	103 308	961	128	124	775%
2003	Annexe VIII	23 766	36 282	329			
	Annexe X	56 069	70 072	751			
	Total	79 835	106 354	1 081	188	185	584%
2004	Annexe VIII	32 410	46 433	459			
	Annexe X	39 670	58 943	711			
	Total	72 080	105 376	1 170	202	198	591%
2005	Annexe VIII	35 413	48 870	636			
	Annexe X	34 973	51 169	551			
	Total	70 386	100 039	1 187	208	204	582%
2006	Annexe VIII	38 176	50 618	676			
	Annexe X	36 281	48 060	533			
	Total	74 457	98 678	1 209	214	212	571%

³⁶ Allocataires qui ont été indemnisés au moins une journée au cours de l'année.

³⁷ Prestations versées au titre de l'assurance chômage en millions d'euros (hors ASF et AGS).

³⁸ Cotisations encaissées au titre de l'Assurance chômage et de l'AGS (Association pour la Gestion du régime de garantie des Salariés) en millions d'euros (y compris l'ASF jusqu'en 2000).

³⁹ Cotisations encaissées au titre de l'Assurance chômage en millions d'euros.

Année	Régime	Bénéficiaires en fin d'année	Allocataires mandatés au cours de l'année ³⁶	Prestations versées ³⁷	Cotisations encaissées ³⁸	Dont cotisations encaissées au titre de l'AC ³⁹	Rapport prestation/cotisations
2007	Annexe VIII	40 841	53 487	671			
	Annexe X	37 890	48 736	552			
	Total	78 731	102 223	1 223	225	224	546%

Source : UNEDIC, tableau de bord définitif des allocataires indemnisés dans le cadre des annexes VIII et X

La revalorisation du taux des cotisations décidée en 2002⁴⁰, qui s'est traduite par une augmentation de +49,2% des recettes perçues entre 2002 et 2003 - avec un passage de 124 M€ à 185 M€ de recettes (GUSO inclus) et une augmentation moyenne annuelle de +13,8% sur la période 2002-2007 (ramenée à +4,9% sur 2003-2007, i.e. hors revalorisation de 2002), n'a donc pas suffi à redresser la situation des annexes VIII et X.

Le déficit s'aggrave sur la période compte tenu de l'augmentation également soutenue des dépenses, **le montant des prestations versées au titre des annexes VIII et X progressant en moyenne annuelle de +5%** entre 2002 et 2007, avec toutefois une croissance plus modérée à partir de 2005 (+1,9% sur 2005-2007).

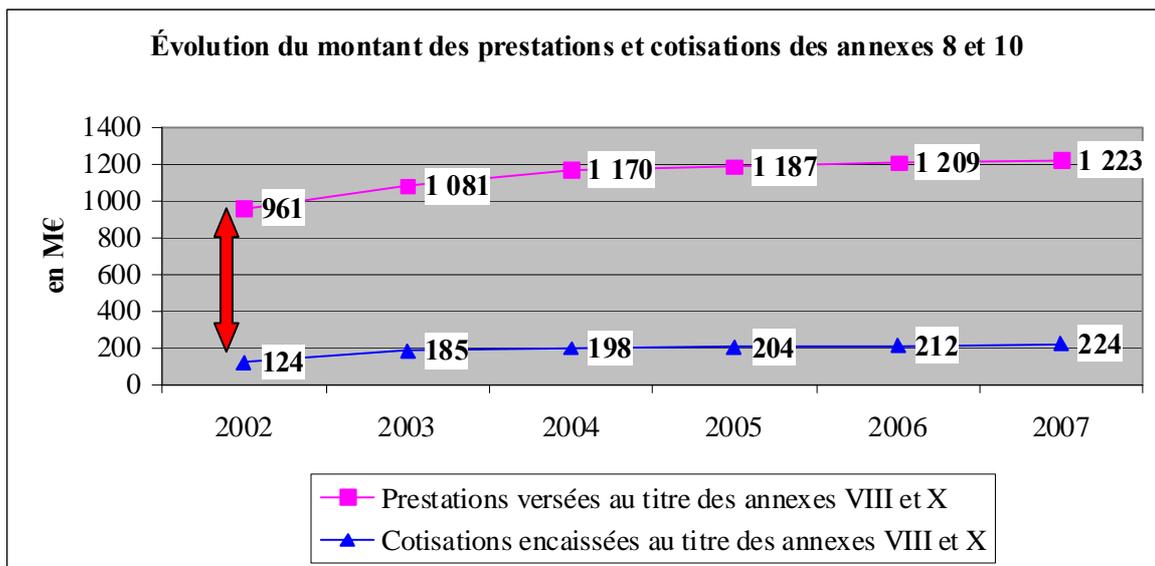
Tableau 9 : rythme de croissance des cotisations et prestations au sein des annexes VIII et X entre 2002 et 2007

Année	Cotisations reçues annexes VIII et X	Prestations versées annexes VIII et X	Évolution des cotisations reçues versées par rapport à N-1		Évolution des prestations versées par rapport à N-1	
2002	124	961	-		-	
2003	185	1081	49,20%		12,5%	
2004	198	1170	7%		8,2%	
2005	204	1187	3%		1,5%	
2006	212	1209	3,90%		1,9%	
2007	224	1223	5,70%		1,2%	
Rythme annuel moyen d'évolution	2002-2007		+13,80%		2002-2007	+5,%
	2003-2007 (i.e. hors augmentation 2002-2003 suite à la revalorisation du taux décidée en 2002)		+4,90%			

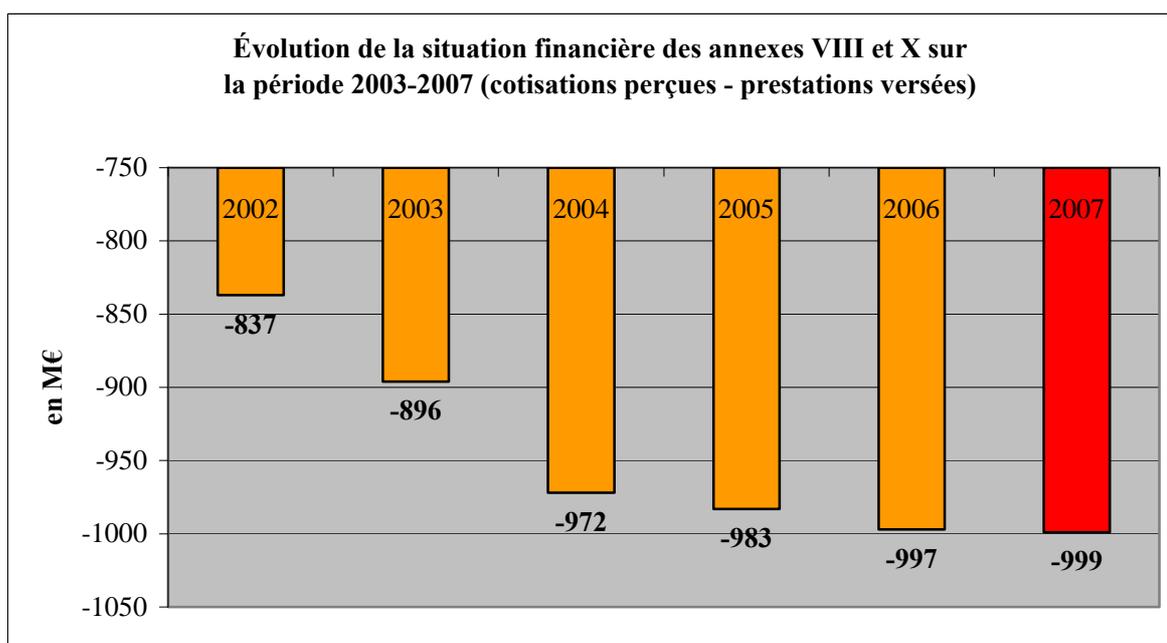
Source : UNEDIC

Ainsi, entre 2002 et 2007, si le montant des cotisations perçues au titre des annexes VIII et X augmente, en pourcentage, de manière plus prononcée (+80,65% entre 124 M€ et 224 M€) que celui des prestations versées (+27,2% entre 961 M€ et 1,223 Md €), **l'écart entre cotisations et prestations n'en continue pas moins de se dégrader, compte tenu de l'important différentiel des volumes en jeu** (961M€de prestations contre 124 M€de cotisations en 2002).

⁴⁰ Passage d'un taux de cotisation de 7,15% en 2002 à 10,87% en 2003 (soit une augmentation de +52%), puis 10,80% à partir de 2004.



Le déficit des annexes VIII et X s'aggrave par conséquent sur la période 2003-2007, pour passer d'un solde négatif de 896 M€ en 2003 à un déficit de 999 M€ en 2007.



C. L'effectif des intermittents indemnisés demeure globalement stable entre 2003 et 2007, même si la catégorie des artistes (annexe X) semble s'être adaptée à la réforme plus difficilement que celle des techniciens (annexe VIII)

La population des intermittents indemnisés peut être étudiée à travers **trois approches statistiques** :

- **le nombre de mandatés**, c'est-à-dire le nombre de personnes ayant été indemnisées au titre d'au moins une journée sur la période de référence. Il s'agit de la catégorie statistique la plus large⁴¹ ;
- **le nombre de bénéficiaires en fin d'année**, c'est-à-dire le nombre de personnes qui, au 31 décembre de l'année considérée, sont indemnisées au sein des annexes VIII ou X ; cette donnée renseigne en instantané la situation des intermittents à un moment donné ;
- **le nombre d'entrées dans les annexes VIII et X**, c'est-à-dire le nombre de personnes ayant réalisé une ouverture de droits sur une année ; cette donnée renseigne *a contrario* le dynamisme des ouvertures de droit.

1. Le nombre de mandatés diminue de -3,9% sur la période 2003-2007, avec toutefois une reprise à partir de 2006, pour atteindre 102 000 bénéficiaires en 2007

Le nombre de mandatés au titre des annexes VIII et X diminue légèrement entre 2003 et 2007, de l'ordre de -3,9% sur la période, pour passer de 106 354 à 102 223 bénéficiaires.

Cette diminution est **cependant à nuancer sur deux points** :

- tout d'abord, la diminution de la population des mandatés n'est pas régulière, dans la mesure où **elle cesse en 2006, avec une reprise de +3,46% en 2007** ;
- **ensuite, le ralentissement n'est à l'œuvre qu'au sein des mandatés relevant de la catégorie des artistes (annexe X)**, la catégorie des bénéficiaires de l'annexe VIII affichant une augmentation régulière sur la période. Si la modification des périmètres respectifs des annexes VIII et X intervient largement dans la chute des effectifs de l'annexe X en 2004 et en 2005⁴², et ne saurait à ce titre suffire pour démontrer à elle seule une fragilisation, la reprise nettement plus modérée du nombre de bénéficiaires entre 2006 et 2007 témoigne en revanche d'**un dynamisme moindre par rapport aux techniciens**.

⁴¹ La catégorie des mandatés est d'autant plus large statistiquement qu'elle peut comporter une double comptabilisation ; ainsi, une personne qui a été indemnisée pour l'année N au titre des annexes VIII et X, c'est-à-dire une fois au titre de l'annexe VIII et une fois au titre de l'annexe X, sera comptabilisée deux fois.

⁴² Sur la redéfinition du périmètre des annexes, voir le tableau n°2 de la liasse des pièces jointes.

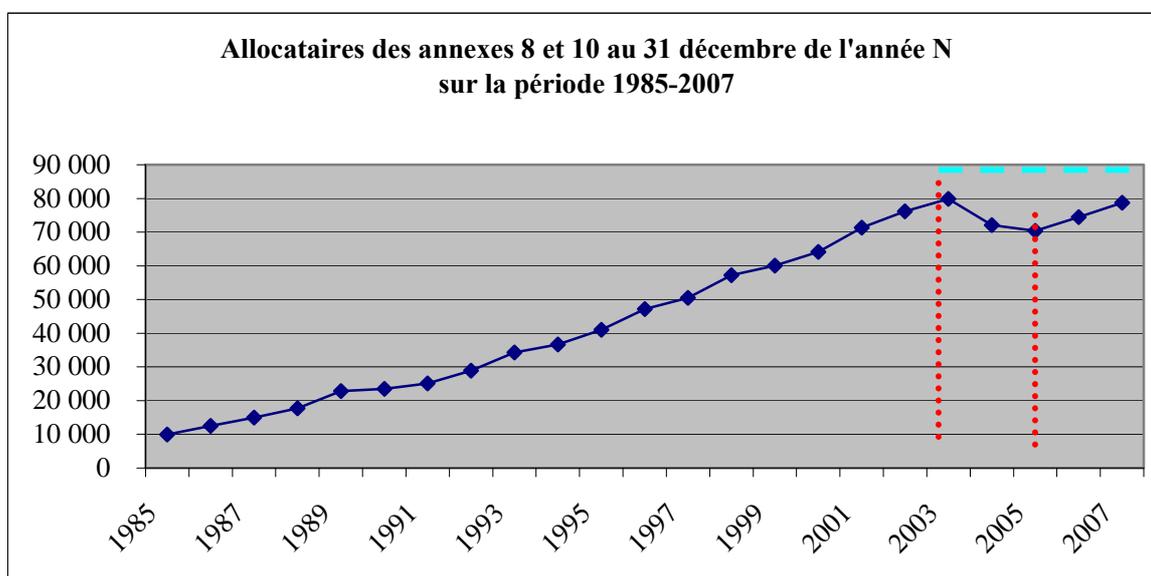
Tableau 10 : nombre de mandatés des annexes VIII et X sur la période 2003-2007

Année de mandatement	Régime	Nombre de mandatés
2003	Annexe VIII	36 282
	Annexe X	70 072
	Total	106 354
2004	Annexe VIII	46 433
	Annexe X	58 943
	Total	105 376
2005	Annexe VIII	48 870
	Annexe X	51 169
	Total	100 039
2006	Annexe VIII	50 618
	Annexe X	48 060
	Total	98 678
2007	Annexe VIII	53 487
	Annexe X	48 736
	Total	102 223

Source : UNEDIC

2. *En dépit d'un décrochage en 2004, le nombre des allocataires des annexes VIII et X en fin d'année retrouve en 2007 son niveau de 2003, autour de 79 000 bénéficiaires*

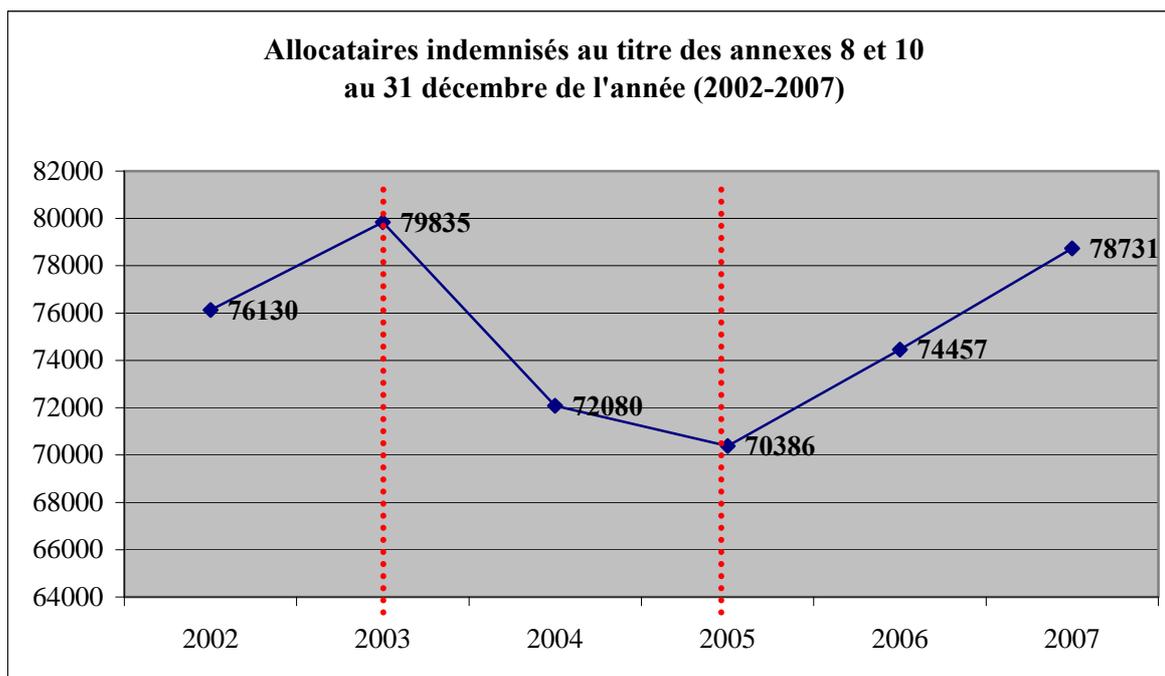
La population des allocataires indemnisés au 31 décembre de l'année N a été **multipliée par presque huit fois** entre 1985 et 2007, en passant de 9 966 à 78 731 bénéficiaires en 2007.



Source : UNEDIC

Il convient ainsi de souligner que **le nombre d'allocataires indemnisés en fin d'année au titre des annexes VIII et X a augmenté sans discontinuité sur la période 1985 - 2003.**

Comme l'illustre le graphique ci-dessous, les effectifs des bénéficiaires des annexes VIII et X en fin d'année n'enregistrent **une première diminution qu'en 2004**, avec un basculement de 79 835 à 72 080 allocataires, se poursuivant en 2005 pour atteindre 70 386 bénéficiaires.



Comme on a précédemment pu le relever pour les intermittents mandatés, la période 2003-2007 ne confirme toutefois pas la diminution relevée en 2004, dans la mesure où elle présente également pour les bénéficiaires de fin d'année deux séquences contrastées :

- **entre 2003 et 2005, une diminution régulière** du nombre d'allocataires, passant de 79 835 à 70 386 bénéficiaires, **avec un net décrochage entre 2003 et 2004**, affichant une diminution de **-9,7% entre 2003 et 2004**, pour une diminution globale de près de -12% sur les trois années considérées ;
- **puis, à partir de 2006, une nette reprise du nombre de bénéficiaires** au 31 décembre de chaque année, passant à 74 457 allocataires, puis à 78 731 allocataires pour les derniers chiffres provisoires de l'UNEDIC pour 2007, **soit une croissance soutenue, de l'ordre +5,78% en 2006 et de + 5,74% en 2007.**

Sur la période 2003-2007, le nombre de bénéficiaires des annexes VIII et X en fin d'année, passé de 79 835 à 78 731 allocataires, reste par conséquent globalement stable, avec une variation de -1,4%.

L'explication la plus vraisemblable consiste donc en un phénomène de « résilience » : une fois le choc de la réforme de 2003 absorbé, se traduisant par une nette diminution du nombre de bénéficiaires en 2004 pour la première fois depuis 1985, les salariés semblent s'être adaptés aux nouvelles règles d'indemnisation (passage d'une période de référence de douze mois à dix mois et demi pour les artistes et dix mois pour les techniciens).

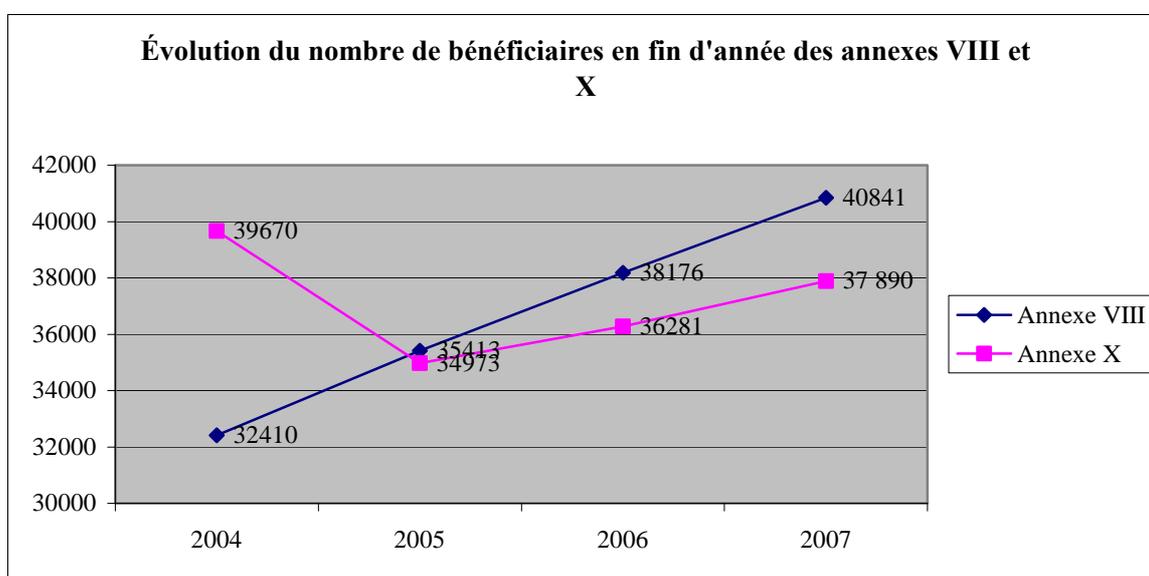
Une analyse plus fine du nombre de bénéficiaires par annexe met toutefois **en lumière des évolutions distinctes entre l'annexe VIII et l'annexe X** : en partant de l'année 2004 (date de mise en œuvre de la redéfinition du périmètre des annexes), on constate que **le nombre de bénéficiaires de l'annexe VIII en fin d'année augmente régulièrement sur l'ensemble de la période** (+9,27% en 2005, +7,8% en 2006 et +6,98% en 2007), celui des allocataires de l'annexe X diminue nettement entre 2004 et 2005 (- 11,84%), pour ne se redresser qu'à partir de 2006, avec une croissance annuelle de +3,74%, suivie d'une progression de +4,43% en 2007.

Il semblerait ainsi que la catégorie des artistes, si elle se redresse également à partir de 2006, se soit adaptée plus progressivement que les techniciens aux nouvelles modalités d'ouverture de droits depuis 2003.

Tableau 11 : répartition des bénéficiaires en fin d'année par annexe, annexes VIII et X, 2002-2007

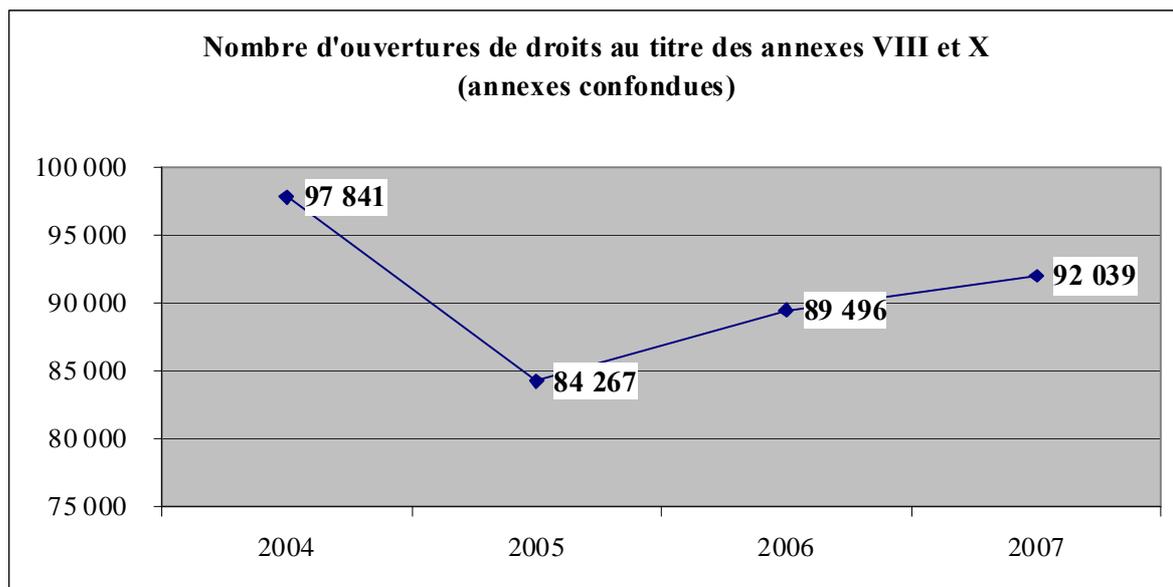
Année	Régime	Bénéficiaires en fin d'année
2002	Annexe VIII	23 226
	Annexe X	52 904
	Total	76 130
2003	Annexe VIII	23 766
	Annexe X	56 069
	Total	79 835
2004	Annexe VIII	32 410
	Annexe X	39 670
	Total	72 080
2005	Annexe VIII	35 413
	Annexe X	34 973
	Total	70 386
2006	Annexe VIII	38 176
	Annexe X	36 281
	Total	74 457
2007	Annexe VIII	40 841
	Annexe X	37 890
	Total	78 731

Source : UNEDIC



3. La dynamique des entrées dans les annexes VIII et X s'inscrit dans le même mouvement de chute en 2004 puis de redressement

La dynamique des entrées dans les annexes VIII et X sur la période 2003-2007 conforte l'interprétation relevée auprès des mandatés comme des bénéficiaires en fin d'année : après un net ralentissement du nombre d'entrées dans les annexes entre 2004 et 2005 (passage de 97 841 en 2004 à 84 267 en 2005), les ouvertures de droits se redressent à partir de 2006 (89 496 en 2006 puis 92 039 en 2007). Au total, le nombre d'entrées diminue de -5,6% sur la période.



4. Après une diminution en 2004 et 2005, le nombre d'intermittents indemnisés reprend un rythme de progression à partir de 2006, y compris au sein du total des bénéficiaires de l'assurance chômage

En conclusion, la population des intermittents indemnisés au titre des annexes VIII et X accuse une légère diminution sur la période 2003-2007, avec un net décrochage en 2004 et 2005, pour s'inscrire ensuite dans une reprise soutenue à partir de 2006, se confirmant en 2007.

Cette évolution est toutefois délicate à interpréter, compte tenu de la spécificité des règles de ces annexes comme du fait que ces variations peuvent provenir aussi bien de flux avec l'ensemble des intermittents non-indemnisés qu'avec celui des salariés permanents, interdisant toute interprétation en termes de précarité croissante, décroissante ou stable

L'augmentation relevée depuis 2006, affichant un rythme annuel de plus de 5,5% pour la catégorie des bénéficiaires de fin d'année, est par ailleurs à interpréter avec prudence. Elle s'avère insuffisante pour indiquer le futur rythme d'évolution du nombre de bénéficiaires, ces derniers ayant connu des taux de croissance extrêmement contrastés entre 1985 et 2007, avec une moyenne de +10,2% sur la période.

Tableau 12 : taux de croissance annuel des effectifs des allocataires des annexes VIII et X indemnisés au 31 décembre de chaque année

Année	Effectifs des allocataires indemnisés au titre des annexes VIII et X au 31 décembre ⁴³	Taux de croissance moyen annuel
1985	9 966	S.O.
1986	12 497	25,4
1987	14 975	19,8
1988	17 722	18,3
1989	22 873	29,1
1990	23 474	2,6
1991	25 069	6,8
1992	28 862	15,1
1993	34 339	19,0

⁴³ Les données de la période 1985-1996 ont été estimés au sens du nouveau Fichier National des ASSEDIC.

Année	Effectifs des allocataires indemnisés au titre des annexes VIII et X au 31 décembre ⁴³	Taux de croissance moyen annuel
1994	36 684	6,8
1995	41 001	11,8
1996	47 209	15,1
1997	50 517	7,0
1998	57 232	13,3
1999	60 021	4,9
2000	64 114	6,8
2001	71 348	11,3
2002	76 130	6,7
2003	79 835	4,9
2004	72 080	-9,7
2005	70 386	-2,4
2006	74 457	5,8
2007	78 731	5,7
Croissance moyenne sur la période		10,2

Source : UNEDIC

Par ailleurs, en dépit de la légère diminution de leur effectif entre 2003 et 2007, le poids de la population des allocataires des annexes VIII et X dans l'effectif total de l'assurance chômage progresse sur la période, en passant de 3,22% en 2003 à 3,69% en 2006 et 4,15% des bénéficiaires en 2007.

Tableau 13 : poids des annexes VIII et X dans l'effectif total de l'assurance chômage

Année	Effectif total	dont annexes VIII et X	%
2003	2 479 927	79 835	3,22
2004	2 473 268	72 080	2,91
2005	2 223 632	70 386	3,17
2006	2 019 445	74 457	3,69
2007	1 895 385	78 731	4,15

Source : UNEDIC

D. Les statistiques relatives à l'emploi des intermittents indemnisés révèlent un recul de la durée d'affiliation, se concentrant toujours plus autour du seuil des 507 heures

1. La durée moyenne d'affiliation des bénéficiaires des annexes VIII et X diminue de près de 6% entre 2003 et 2007

Sur la période 2003-2007, la durée moyenne d'affiliation est de près de 692 heures, annexes VIII et X confondues. Cette durée diminue toutefois régulièrement, passant de 723 heures en 2003 à 682 heures en 2007, soit un recul de près de 6% (-5,67%) du temps travaillé déclaré.

Le nombre moyen d'heures d'affiliation s'avère plus élevé au sein de l'annexe VIII, affichant une moyenne de 754 heures, soit une durée supérieure de +17,4% à celle des bénéficiaires de l'annexe X sur la période étudiée.

Bien que l'écart relevé tende à se réduire (passant d'un différentiel de 18,4% en 2004⁴⁴ à 16,5% en 2007), **la durée moyenne d'affiliation est ainsi plus importante chez les techniciens que chez les artistes.**

Tableau 14 : durée moyenne d'affiliation (en heures) sur 2002-2007

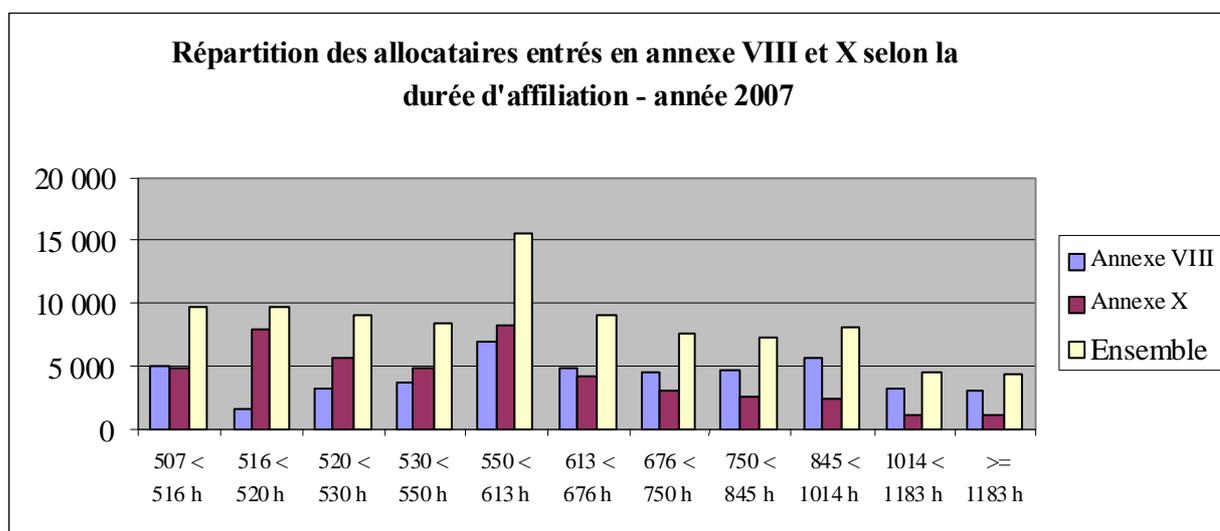
Année	Annexe VIII	Annexe X	Ensemble	Écart durée moyenne annexe X / durée moyenne annexe VIII
2003	817	678	723	20,5
2004	771	651	704	18,4
2005	711	618	663	15
2006	737	631	685	16,8
2007	734	630	682	16,5
Moyenne	754	641,6	691,4	17,4

Source : UNEDIC

2. En 2007, 56% des allocataires entrés dans les annexes VIII et X ont travaillé entre 507 heures et 613 heures

En examinant plus précisément la répartition des bénéficiaires des annexes VIII et X en 2007 par tranches d'heures travaillées, il apparaît que **la majorité des allocataires est proche du seuil des 507 heures** : 56% des allocataires entrés en indemnisation en 2007 ont travaillé entre 507 et 613 heures au cours de la période de référence, et plus de 20% d'entre eux ont travaillé entre 507 et 520 heures.

À l'inverse, seuls 9,5% des allocataires ont travaillé plus de 1014 heures. Les artistes sont plus nombreux que les techniciens à avoir peu travaillé au cours de la période de référence : ils sont 68% à avoir travaillé moins de 613 heures, contre 44% des techniciens.



Source : UNEDIC

⁴⁴ L'année 2004 est retenue comme point de comparaison plutôt que 2002 en raison de la redéfinition du périmètre des annexes VIII et X opérée à partir du 1^{er} janvier 2004.

L'analyse de la durée totale travaillée par les allocataires entrants confirme cette tendance à la baisse de la durée d'affiliation. Si l'on examine l'évolution de cette variable entre 2002 et 2007, on constate que la part des allocataires dont la période d'affiliation est faible (inférieure à 627 heures) augmente sur la période, passant de 55,5% du total des entrées en 2002 à 58,5% en 2007.

À l'inverse, la part des allocataires dont la durée d'affiliation est supérieure à 987 heures n'est plus que de 10,4% en 2007 contre 15,9% en 2002.

Tableau 15 : évolution de la durée d'affiliation des allocataires entrants - années 2002 à 2007

Année	Nombre total d'entrées sur l'année	Nombre d'allocataires entrés dans l'année avec une affiliation ≤ 627 h	En % du	Nombre d'allocataires entrés dans l'année avec une affiliation ≥ 987 h	En % du
			nombre total d'entrées		nombre total d'entrées
2002	85 228	47 334	55,5%	13 556	15,9%
2003	90 586	50 217	55,4%	13 316	14,6%
2004	94 061	53 810	57,2%	12 160	12,9%
2005	84 267	52 662	62,4%	7 483	8,8%
2006	89 496	52 447	58,6%	9 517	10,6%
2007	93 529	54 746	58,5%	9 756	10,4%

Source : UNEDIC, Fichier national des ASSEDIC

3. La durée moyenne d'indemnisation à la sortie⁴⁵ des annexes VIII et X se stabilise autour de 235 jours depuis 2005

La durée moyenne d'indemnisation à la sortie des allocataires des annexes VIII et X de l'assurance chômage passe de 247 jours à 234 jours entre 2002 et 2007. Cette diminution est à relier à la suppression du mécanisme de date anniversaire, basculant à une durée forfaitaire maximale de 243 jours à compter du 1^{er} janvier 2004⁴⁶.

Tableau 16 : évolution de la durée d'indemnisation à la sortie des allocataires indemnisés au titre des annexes VIII et X de l'assurance chômage – années 2002-2007

Année	Annexe VIII (en jours)	Annexe X (en jours)	Ensemble (en jours)
2002	209	266	247
2003	214	269	251
2004	208	264	246
2005	231	238	235
2006	232	238	235
2007	231	237	234
Moyenne	221	252	242

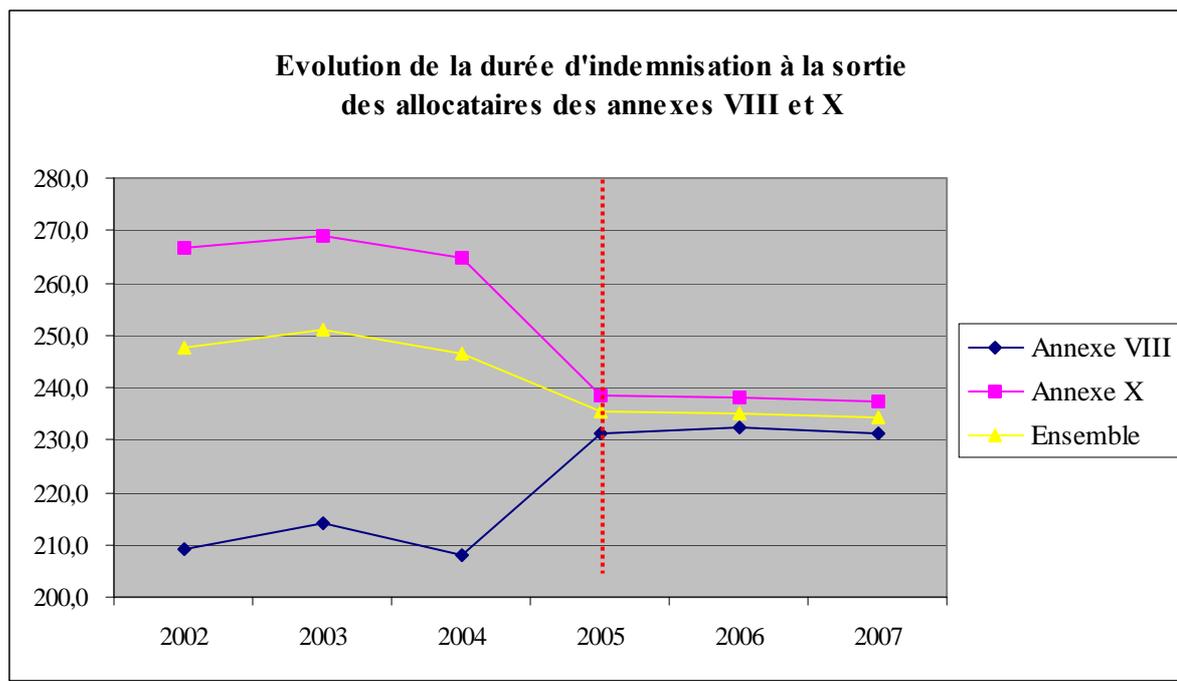
Source : UNEDIC, FNA tableaux IIIA 8A

⁴⁵ On désigne par le terme de durée d'indemnisation à la sortie l'ensemble des jours « consommés » par un allocataire au titre d'un même droit – cette indemnisation pouvant s'étendre sur plusieurs années. Cette durée est mesurée rétrospectivement une fois le droit arrivé à son terme.

⁴⁶ Le dépassement de 243 jours à partir du 1^{er} janvier 2004 est probablement lié à l'existence de reliquats de droits ouverts.

La durée d'indemnisation à la sortie se révèle plus élevée pour les artistes que pour les techniciens sur la période, avec un écart très prononcé pour les années 2002 et 2003. Cet écart doit toutefois être interprété avec prudence, compte tenu du changement de périmètre des annexes ainsi que du nouveau règlement d'assurance chômage, tous deux entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2004, conduisant à une nouvelle ventilation des bénéficiaires au sein des annexes, comme détaillée ci-dessous.

On constate de fait une forte convergence des durées d'indemnisation à compter de 2005, le différentiel s'établissant à sept jours en 2005 puis à six jours en 2006 et en 2007, les artistes étant indemnisés 237 jours, contre 231 jours pour les techniciens.



Annexes VIII et X confondues, les intermittents consomment ainsi la quasi-totalité de leurs 243 jours d'indemnisation, les interruptions anticipées de l'indemnisation correspondant principalement soit à des sanctions, soit à une demande de l'intermittent de voir ses droits recalculés sur une base plus favorable compte tenu de l'évolution de son activité professionnelle.

Si les données renseignées à la sortie des allocataires semblent indiquer une dynamique de convergence entre les annexes VIII et X (différentiel de seulement 2,6% de la durée d'indemnisation en 2007), l'examen du nombre de jours d'indemnisation consommés par les allocataires sur une année donnée⁴⁷ démontre en revanche un écart plus prononcé entre les deux annexes, les artistes consommant en moyenne, en 2007, 17% de jours d'indemnisation de plus que les techniciens. Cette différence peut s'expliquer par le fait que les techniciens ont travaillé davantage au cours de cette année, et ont donc « consommé » moins de jours d'indemnisation.

Tableau 17 : nombre de jours d'indemnisation des allocataires mandatés au titre des annexes VIII et X, années 2003 à 2007

	2003			2004			2005			2006			2007		
	Ensemble Annexes VIII et X	Annexe VIII	Annexe X	Ensemble Annexes VIII et X	Annexe VIII	Annexe X	Ensemble Annexes VIII et X	Annexe VIII	Annexe X	Ensemble Annexes VIII et X	Annexe VIII	Annexe X	Ensemble Annexes VIII et X	Annexe VIII	Annexe X
Moyenne	225	186	243	224	187	243	215	199	229	216	204	228	210	194	227
Médiane	248	199	272	247	201	270	240	219	256	242	226	256	234	213	254

Source : UNEDIC, Fichier National des ASSEDIC

⁴⁷ Il s'agit cette fois du nombre de jours indemnisés au titre d'une même année civile, sans que cela épuise nécessairement les 243 jours dont peut bénéficier un allocataire des annexes. Le nombre de jours indemnisés sur une année dépend dans la pratique du nombre de jours travaillés en parallèle.

4. Le rapport du nombre d'heures travaillées au nombre de jours indemnisés confirme une durée d'affiliation plus importante par les intermittents techniciens

Le rapport entre heures travaillées et journées indemnisées chute jusqu'en 2005, pour se redresser régulièrement à partir de 2006 ; avec un rapport de 3, il retrouve en 2007 un niveau proche du ratio de 2003, de l'ordre de 3,2 heures travaillées pour un jour d'indemnisation. L'augmentation constatée concerne les allocataires de l'annexe VIII (passage de 3 à 3,4 entre 2005 et 2007) comme ceux de l'annexe X (passage de 2,4 à 2,7).

Le temps travaillé au sein de l'annexe X n'en demeure pas moins inférieur, ses bénéficiaires travaillent en moyenne 2,7 heures pour une journée d'indemnisation contre 3,4 heures au sein de l'annexe VIII en 2007. Bien que cet écart tende à se réduire sur la période⁴⁸, le ratio des bénéficiaires de l'annexe VIII demeure ainsi supérieur de 0,7 heure à l'annexe X en 2007.

Tableau 18 : Rapport des heures travaillées et du nombre de jours d'indemnisation, 2001-2007 (France métropolitaine)

Année	Nombre total d'heures prises en compte pour l'affiliation			Nombre total de journées d'indemnisation versées			Rapport des heures travaillées et du nombre de jours d'indemnisation		
	Annexe VIII	Annexe X	Ensemble	Annexe VIII	Annexe X	Ensemble	Annexe VIII	Annexe X	Ensemble
2001	23 736 730	38 181 864	61 918 594	5 391 255	14 142 815	19 534 070	4,4	2,7	3,2
2002	23 520 000	38 800 584	62 320 584	5 977 330	15 215 865	21 193 195	3,9	2,6	2,9
2003	23 720 778	41 732 256	65 453 034	6 313 288	16 583 388	22 896 676	3,8	2,5	2,9
2004	31 966 431	34 242 600	66 209 031	7 483 075	14 992 618	22 475 693	4,3	2,3	2,9
2005	28 300 524	26 173 036	54 473 560	9 280 961	10 898 276	20 179 237	3,0	2,4	2,7
2006	31 948 562	27 694 813	59 643 375	9 883 674	10 428 463	20 312 137	3,2	2,7	2,9
2007	33 361 373	28 363 275	61 724 648	9 878 232	10 480 704	20 358 936	3,4	2,7	3,0

Source : Echantillon exhaustif tiré du FNA

* * *

La diminution de la durée moyenne travaillée par les intermittents indemnisés ne signifie pas pour autant une chute de l'indemnisation : en effet, le taux moyen d'indemnisation des allocataires des annexes augmente régulièrement sur la période, de 47,7 € en 2003 à 61,4 € en 2007

Cette situation, découlant de la revalorisation de l'indemnité journalière, conduit à faire **des allocations une part de plus en plus importante dans le revenu global des bénéficiaires.**

⁴⁸ Le rapport au sein de l'annexe VIII passe de 4,4 heures en 2001 (et 4,3 heures en 2004) à 3,4 heures en 2007, là où le niveau de l'annexe X demeure stable, à environ 2,7 heures par journée. La réduction de cet écart est toutefois à interpréter avec prudence, car il peut découler de la modification du périmètre des annexes VIII et X survenue en 2004.

E. Le revenu global des intermittents indemnisés, entendu comme le cumul des salaires déclarés et des indemnités d'assurance chômage, augmente de +18,5% entre 2003 et 2007

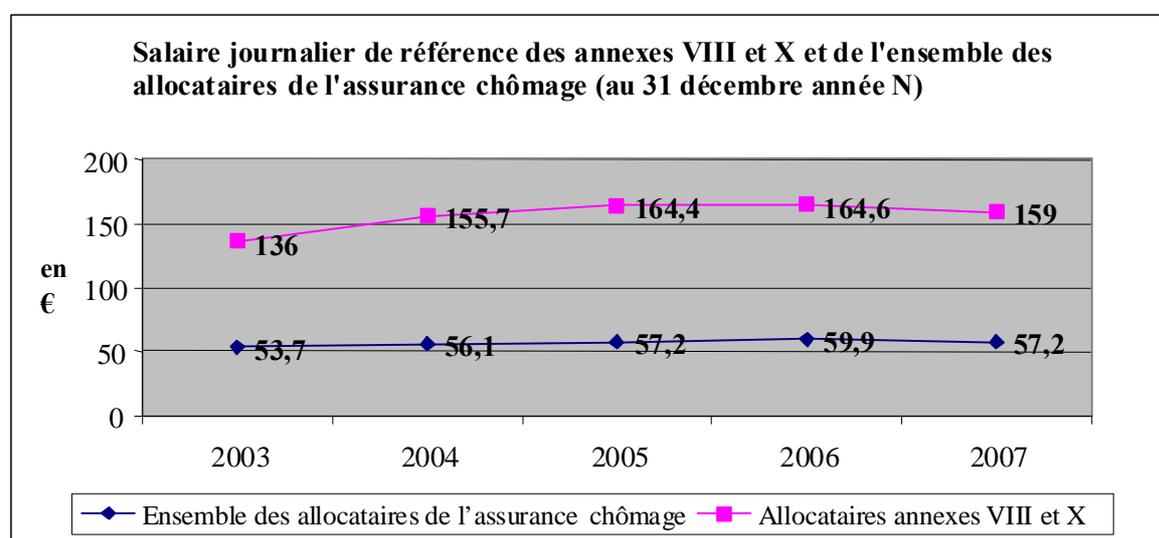
1. Le salaire journalier de référence des allocataires des annexes VIII et X augmente de +17% entre 2003 et 2007

L'examen de l'évolution du salaire journalier de référence (SJR) au 31 décembre de l'année des allocataires des annexes VIII et X sur la période 2003-2007 met en lumière deux constats :

- un niveau nettement supérieur par rapport au salaire journalier de référence de l'ensemble des allocataires de l'assurance chômage, le salaire journalier de référence des intermittents étant en moyenne 2,7 fois supérieur (avec un pic en décembre 2005 à un rapport de quasiment 2,9) ;
- une évolution à la hausse sur la période observée, avec une augmentation de près de 17%⁴⁹ du salaire journalier de référence, annexes VIII et X confondues, le SJR passant de 136€ à 159€ (contre +6,5% pour le SJR de l'ensemble de l'assurance chômage).

Tableau 19 : salaire journalier de référence au sein de l'assurance chômage et des annexes VIII et X

SJR au 31 décembre de l'année N	Ensemble des allocataires de l'assurance chômage	Allocataires des annexes VIII et X
décembre-03	53,7	136
décembre-04	56,1	155,7
décembre-05	57,2	164,4
décembre-06	59,9	164,6
décembre-07	57,2	159

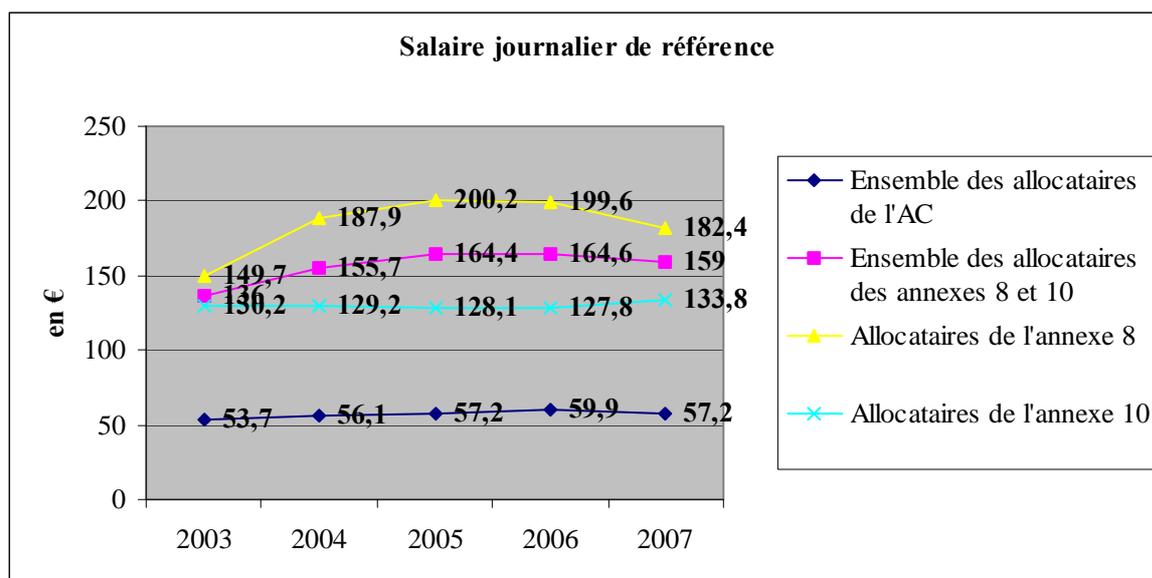


Source : UNEDIC

⁴⁹ À titre de comparaison, l'indice des prix à la consommation a progressé de +8,0% entre décembre 2003 et décembre 2007.

L'examen de l'évolution détaillée du SJR au sein de chaque annexe fait état d'une **forte hausse du salaire de référence au sein de l'annexe VIII** jusqu'en 2005, où il atteint 200,2€ pour ensuite diminuer régulièrement. **Là où le salaire journalier de référence des techniciens progresse de 22% sur la période**, passant de 149,7€ fin 2003 à 182,4€ fin 2007, celui des artistes ne progresse que de 2,8% (en passant de 130,2€ fin 2003 à 133,8€ fin 2007).

Quand bien même ces évolutions contrastées doivent être nuancées par la redéfinition des périmètres des annexes VIII et X en 2004, elles témoignent néanmoins d'**un salaire journalier de référence structurellement plus faible pour la catégorie des artistes (annexe X)**.



Source : UNEDIC

2. Le montant journalier d'indemnisation des annexes VIII et X progresse quant à lui de près de 29% entre 2003 et 2007

L'examen de l'évolution du montant journalier d'indemnisation au 31 décembre de l'année des allocataires des annexes VIII et X sur la période 2003-2007 illustre **la revalorisation du mode de calcul de l'indemnité opérée en 2004** (cf. encart *infra*), se caractérisant par **une augmentation de près de 23,5% entre 2003 et 2004**, le montant moyen journalier passant de 47,7€ à 58,9€. Ce montant continue de progresser mais à un rythme plus modéré sur 2004-2007, avec une augmentation moyenne de +1,4% (se décomposant en +0,7% en 2004-2005, +1,3% en 2005-2006 et +2,2% en 2006-2007).

La revalorisation des modalités de calcul des indemnités des annexes VIII et X en 2003

Jusqu'à la réforme des annexes VIII et X du régime d'assurance chômage du 26 juin 2003, **l'allocation à laquelle ont droit les techniciens et artistes intermittents est calculée à partir des salaires réels, pris en compte dans la limite de 360 € par jour⁵⁰, au titre des douze derniers mois qui précèdent la fin du contrat de travail**. Elle comprend une partie fixe dont le taux s'élève à 9,79 € et une partie variable correspondant à 31,3 % du salaire journalier de référence et dont le montant minimum est fixé à 23,88 €. Le salaire journalier de référence est calculé en divisant l'ensemble des rémunérations sur la période par 365, auquel on soustrait les jours où l'allocataire a été

⁵⁰ Il s'agit du plafond journalier des contributions.

pris en charge par la sécurité sociale, l'assurance chômage ou au titre de droits à congés. Le montant de l'allocation versée ne peut lui-même être supérieur à 34,4% du plafond journalier des contributions.

La réforme de 2003 conduit à améliorer ces modalités d'indemnisation, le montant brut journalier d'indemnisation étant désormais composé de trois éléments :

- 19,5% du salaire journalier de référence
- 0,0026% du nombre d'heures effectuées au cours de la période de référence
- une partie fixe de 10,46 €

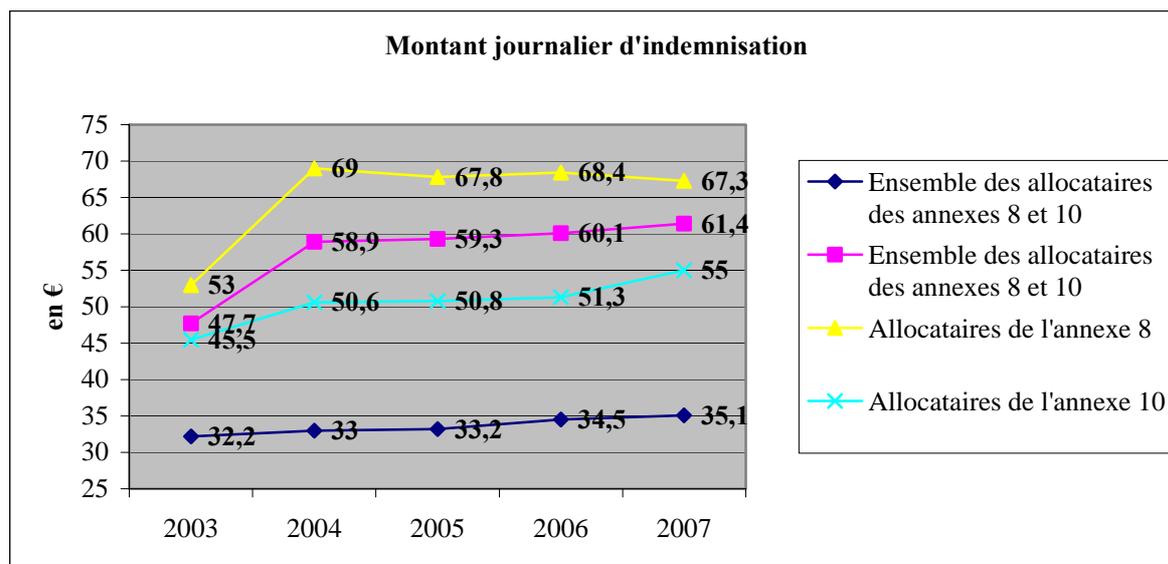
Les critiques adressées au principe d'un salaire journalier de référence par les salariés du secteur sont doubles : d'une part, la reconstitution d'un salaire journalier moyen de référence ne tient pas suffisamment compte de la forte irrégularité des rémunérations dont bénéficient les intermittents au cours de leur période de référence. D'autre part, la faible prise en compte de la durée travaillée dans le calcul de l'allocation journalière, alors que le nombre de jours travaillés est pris en compte comme dénominateur pour le calcul du salaire journalier de référence, incite les intermittents à une sous-déclaration de leur activité. En effet, l'allocation journalière moyenne dont bénéficient les allocataires devient dégressive au-delà d'un certain nombre d'heures travaillées au cours de la période de référence.

Le nouveau régime d'indemnisation entré en application le 1^{er} avril 2007 tient compte de ces critiques en supprimant la notion de salaire journalier de référence et en la remplaçant par une allocation journalière qui repose sur une formule complexe prenant en compte trois paramètres :

- les rémunérations (prises en compte de manière différenciée en-deçà et au-delà de 12 000 €)
- la durée travaillée (avec des modalités de calcul différentes au-delà de 600 heures)
- une part constante, de 12,54 € pour l'annexe VIII et 21,95 € pour l'annexe X.

Au total, le montant journalier d'indemnisation au sein des annexes VIII et X progresse de 28,7% sur la période 2003-2007. Là encore, il est plus élevé à celui de l'ensemble de l'assurance chômage, avec niveau moyen **1,7 fois supérieur** sur la période observée.

En dehors des fortes évolutions de 2003-2004, à relier aux modifications de périmètres des annexes, le montant journalier d'indemnisation progresse de +8,7% entre 2004 et 2007 pour les artistes (annexe X) et recule de -2,5% pour les techniciens (annexe VIII), **dont le niveau demeure toutefois supérieur de plus de 22% à celui des artistes en 2007**.



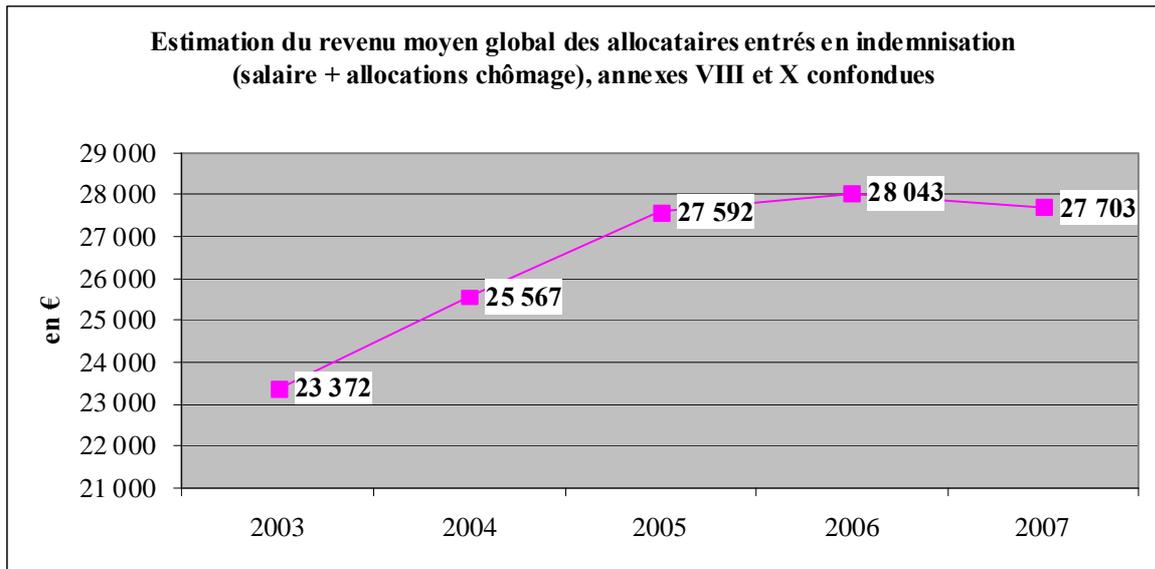
Source : UNEDIC

Globalement, **la dispersion inter-déciles des revenus est moins forte au sein des annexes VIII et X que pour l'ensemble du régime d'assurance chômage** ; le salaire journalier de référence affiche un rapport de 1 à 3 entre le premier et le dernier décile en 2007 (contre un rapport de 1 à 4 pour l'ensemble de l'assurance chômage) et de presque 1 à 2 pour les montants journaliers d'indemnisation (contre un rapport de presque 3,5 pour l'ensemble de l'assurance chômage).

3. Le revenu global annuel des allocataires des annexes VIII et X passe de 23 372 € en 2003 à 27 703 € en 2007, soit une augmentation de 18,5%

Une estimation du revenu global annuel des intermittents bénéficiaires des annexes VIII et X peut être réalisée à partir du **cumul des salaires déclarés et du montant des indemnités** (versées par l'assurance chômage ou par l'État au titre du Fonds). À défaut d'être exhaustive (non-intégration des éventuels droits d'auteurs ou revenus du patrimoine par exemple), cette estimation permet cependant d'**apprécier l'évolution d'une partie des ressources des intermittents indemnisés entre 2003 et 2007.**

L'évolution du revenu global annuel des allocataires entrés en indemnisation au titre des annexes VIII et X, fait état d'**une augmentation de +18,5% sur la période**, le montant moyen **passant de 23 372 € à 27 703 €**. Sur la même période, la hausse des prix a atteint 8,0%.



Cette progression n'est toutefois pas égale entre les annexes VIII et X, le revenu global augmentant de +20,2% au sein de l'annexe VIII contre seulement +5,9% pour les allocataires de l'annexe X. Si cette divergence est en partie imputable à la redéfinition des périmètres des annexes, elle ne saurait toutefois masquer le fait que le revenu moyen global des techniciens demeure supérieur de plus de 9 000 € par rapport à celui des artistes en 2007.

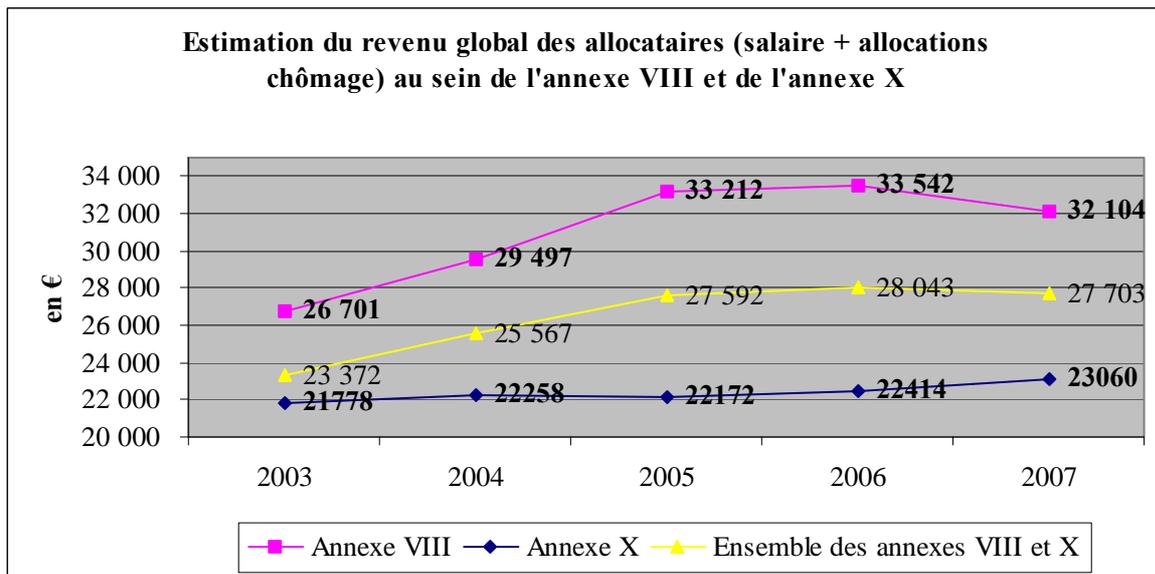


Tableau 20 : évolution du revenu moyen global estimé au sein de chaque annexe VIII et X

Année	Revenu moyen des allocataires de l'annexe VIII (en €)	Revenu moyen des allocataires de l'annexe X (en €)
2003	26 701	21 778
2004	29 497	22 258
2005	33 212	22 172
2006	33 542	22 414
2007	32 104	23 060

Source : UNEDIC

4. Les indemnités (assurance chômage et fonds compris) occupent une part croissante dans le revenu global des allocataires des annexes VIII et X, de l'ordre de 47% des ressources des intermittents en 2007

La part du salaire dans le revenu global des bénéficiaires des annexes VIII et X décroît sur la période 2003-2007 : elle représente 53,3% du revenu moyen annuel en 2007 contre 57,3% en 2003.

En 2007, la part des indemnités représente ainsi 46,7%⁵¹ du revenu moyen des allocataires des annexes VIII et X. La part des indemnités versées au titre du fonds augmente nettement entre 2005 (1,4%) et 2006, où elle représente en moyenne 3,3% du revenu global moyen des intermittents (et 4,6% de celui des allocataires de l'annexe X), pour diminuer en 2007 (3%). **Sur la période 2001-2007, la diminution de la part du salaire dans le revenu des intermittents est encore plus prononcée**, cette dernière représentant 60,6% en 2001 (et 70,2% pour les allocataires de l'annexe VIII contre 55,1% pour les allocataires de l'annexe X).

Tableau 21 : évolution du revenu moyen global des allocataires entrés en indemnisation au titre des annexes VIII et X

Année	Régime	Revenu global en €				
		Montant moyen	Montant médian	Part du salaire ⁵²	Part des indemnités	dont part des indemnités des fonds État
2003	Annexe VIII	26 701	27 055	66,2	33,8	0,0
	Annexe X	21 778	20 659	52,1	47,9	0,0
	Ensemble	23 372	22 234	57,3	42,7	0,0
2004	Annexe VIII	29 497	29 143	68,4	31,6	0,1
	Annexe X	22 258	20 882	47,9	52,1	0,1
	Ensemble	25 567	23 696	58,8	41,2	0,1
2005	Annexe VIII	33 212	32 873	58,6	41,4	1,0
	Annexe X	22 172	21 176	46,4	53,6	2,0
	Ensemble	27 592	25 098	53,6	46,4	1,4
2006	Annexe VIII	33 542	33 076	58,5	41,5	2,4
	Annexe X	22 414	21 584	46,6	53,4	4,6
	Ensemble	28 043	25 704	53,8	46,2	3,3
2007	Annexe VIII	32 104	31 178	56,9	43,1	2,3
	Annexe X	23 060	21 762	48,0	52,0	4,1
	Ensemble	27 703	25 383	53,3	46,7	3,0

Source : UNEDIC, fichier national des ASSEDIC (juillet 2008)

⁵¹ Dont 3% d'indemnités versées par le Fonds.

⁵² Salaire et revenu estimés sous l'hypothèse que le nombre de jours de travail correspond à la plus petite des valeurs entre le nombre de jours non indemnisés et le nombre d'heures d'affiliation divisé par sept.

Le tableau ci-dessous détaille par tranche le revenu des allocataires entrées dans les annexes VIII et X en 2007, en y précisant le pourcentage représenté par les indemnités composant ce revenu.

Les personnes à revenu très faible (revenu annuel inférieur à 12 000 €) ne touchent quasiment pas d'allocations.

Pour le reste de la population considérée, la part des allocations est d'autant plus forte que le revenu est faible, et d'autant plus faible que le revenu est élevé.

Tableau 22 : répartition des allocataires entrés en indemnisation au titre des annexes VIII et X
selon la tranche de revenu en 2007

Tranche de revenu annuel	Part des allocations dans le revenu total										Total	
	<10%	10% <20%	20% <30%	30% <40%	40% <50%	50% <60%	60% <70%	70% <80%	80% <90%	>= 90%		
< 3000 €	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
	95,3	1,3	1,1	0,9	0,6	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	100,0
3000 < 6000 €	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9
	93,9	1,4	1,0	0,7	1,0	1,0	0,5	0,2	0,1	0,1	0,1	100,0
6000 < 9000 €	3,9	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,2
	91,2	2,4	2,1	1,5	0,8	0,6	0,8	0,3	0,2	0,1	0,1	100,0
9000 < 12000 €	2,8	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	3,8
	75,0	4,0	4,5	4,6	3,2	3,2	2,4	1,6	0,9	0,5	0,5	100,0
12000 < 15000 €	1,7	0,2	0,2	0,2	0,3	0,5	0,6	0,5	0,1	0,0	0,0	4,2
	41,2	3,9	3,9	5,2	6,5	11,4	14,2	10,8	2,7	0,3	0,3	100,0
15000 < 18000 €	1,1	0,2	0,2	0,2	0,5	1,5	2,5	1,7	0,2	0,0	0,0	8,1
	13,3	2,1	2,6	3,0	6,8	18,0	30,8	21,4	2,0	0,1	0,1	100,0
18000 < 21000 €	0,6	0,1	0,2	0,3	0,8	2,5	4,5	1,7	0,1	0,0	0,0	10,9
	5,7	1,1	1,7	2,6	6,9	23,3	41,4	16,0	1,1	0,0	0,0	100,0
21000 < 24000 €	0,5	0,1	0,2	0,4	1,1	3,4	4,7	1,0	0,1	0,0	0,0	11,4
	4,3	1,1	1,6	3,4	9,7	29,5	40,8	9,0	0,5	0,0	0,0	100,0
24000 < 27000 €	0,3	0,1	0,1	0,4	1,4	3,7	3,3	0,5	0,0	0,0	0,0	9,9
	3,3	0,9	1,3	4,3	13,9	36,9	33,5	5,4	0,4	0,0	0,0	100,0
27000 < 30000 €	0,2	0,1	0,2	0,5	1,6	3,2	2,2	0,3	0,0	0,0	0,0	8,2
	2,7	1,1	2,2	5,9	19,0	38,9	26,4	3,4	0,3	0,0	0,0	100,0
30000 < 33000 €	0,2	0,1	0,2	0,5	1,6	2,8	1,4	0,2	0,0	0,0	0,0	6,9
	2,3	1,3	2,2	7,0	23,5	40,9	20,1	2,5	0,2	0,0	0,0	100,0
33000 < 36000 €	0,1	0,1	0,2	0,6	1,6	2,4	1,0	0,1	0,0	0,0	0,0	6,0
	2,0	1,1	3,0	9,4	26,9	39,9	16,5	1,2	0,0	0,0	0,0	100,0
36000 < 39000 €	0,1	0,1	0,2	0,6	1,7	2,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	5,1
	1,6	1,2	3,3	11,3	32,5	40,2	9,4	0,6	0,0	0,0	0,0	100,0
39000 < 42000 €	0,1	0,0	0,1	0,6	1,5	1,5	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	4,1
	1,5	1,0	3,3	15,1	36,9	36,3	5,8	0,1	0,0	0,0	0,0	100,0
42000 € ou +	0,3	0,4	1,7	5,2	5,3	1,6	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	14,6
	1,9	2,7	11,9	35,7	36,0	11,2	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Total	14,3	1,7	3,7	9,8	17,5	25,3	21,1	6,1	0,6	0,1	0,1	100,0

Source : UNEDIC

* * *

F. Les fonds successifs mis en place depuis 2004 ont permis d'amortir les effets de la réforme de 2003

1. La reconduction du fonds spécifique provisoire mis en place en 2004 traduit la volonté de l'État de maintenir un « filet de sécurité » pour les allocataires n'entrant pas dans les nouvelles règles d'indemnisation

À la suite de la crise provoquée par la réforme des annexes VIII et X du règlement d'assurance chômage, lors de l'été 2003, l'État est intervenu pour atténuer certains effets des nouvelles règles d'indemnisation des intermittents du spectacle. La mise en place de fonds successifs, gérés par l'UNEDIC, avait pour objet de prendre en charge les personnes justifiant bien de 507 heures d'activité sur l'ancienne période de référence de 12 mois, et non sur la nouvelle période de 10 mois (techniciens) ou 10,5 mois (artistes) introduite par la réforme de 2003.

Tableau 23 : la réforme des règles d'indemnisation au titre des annexes VIII et X de l'assurance chômage

	Avant 2003	2003	2006
Période d'affiliation	507 heures sur 12 mois	507 heures sur 10 mois (techniciens) ou 10 mois et demi (artistes)	507 heures sur 10 mois (techniciens) ou 10 mois et demi (artistes)
Durée d'indemnisation	Droit ouvert pour une période de 12 mois à dater de la fin de contrat.	243 jours	243 jours
Calcul de l'indemnisation	Part fixe de 9,79 € + 31,3 % du salaire journalier de référence, dans la limite de 75% du SJR	Partie fixe de 10 € + 19,5% du salaire journalier de référence + + 0,026€ par heure effectuée, plafonné à 34,4% du plafond journalier des contributions	Calculé en fonction de trois paramètres : le salaire (+/- 12 000 €), la durée du travail (+/- 600 h) et une part fixe.
Périodes prises en compte dans l'ouverture des droits	Possibilité de prendre en compte certaines activités hors du champ du spectacle, ainsi que les périodes de maladie	<ul style="list-style-type: none"> - plus de prise en compte des périodes travaillées hors du champ du spectacle. - les périodes de formation (dans la limite de 338h) - les périodes d'enseignement (dans la limite de 55 h) - les congés maternité dans la limite de 5h par jour 	<p>S'ajoutent aux périodes déjà prises en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les périodes d'accidents du travail dans la limite de 5h /jour - les heures d'enseignement dans la limite de 90 h pour les artistes de 50 ans ou plus ;
Réadmission	A la « date anniversaire ».	507 heures sur 10 mois (techniciens) ou 10 mois et demi (artistes) à dater de la dernière fin de contrat.	Recherche des droits le cas échéant sur 335 jours (555 heures pour les techniciens et 529 heures pour les artistes (majoré ensuite de 48 heures par période de 30 jours)

Source : UNEDIC

Une convention signée entre l'État et l'UNEDIC le 1^{er} juillet 2004 a mis en place un fonds spécifique provisoire à destination des artistes et des techniciens du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2004. Elle précise que « *la prestation accordée au titre de ce fonds est dénommée l'allocation du fonds spécifique provisoire (AFSP). La gestion de cette allocation est confiée aux institutions de l'assurance chômage en vertu d'une convention à durée déterminée conclue entre l'État et l'UNEDIC. Cette convention, qui entre en application le 1er juillet 2004, concerne tous les intermittents qui n'ont pu ou ne pourront être admis à l'allocation de retour à l'emploi (ARE) en 2004. Elle prendra fin au plus tard le 31 décembre 2005* ».

L'allocation versée dans le cadre de ce fonds, l'allocation du fonds spécifique provisoire (AFSP), est calculée de manière identique à l'allocation de retour à l'emploi (ARE), exception faite de la période de référence : l'ouverture des droits est conditionnée à un minimum de 507 heures d'activité accomplies dans une période de référence de 12 mois.

Conçu au départ comme un dispositif provisoire, ce fonds a été dans la pratique complété par deux dispositifs successifs : le **fonds transitoire**, mis en place à compter du 1^{er} janvier 2005 avec les mêmes critères d'ouverture des droits, puis le **fonds de professionnalisation et de solidarité**, créé en avril 2007 pour succéder au fonds transitoire.

À la différence de ses prédécesseurs, le fonds de professionnalisation et de solidarité comprend deux volets bien distincts - un volet indemnisation et un volet professionnalisation⁵³.

L'indemnisation attribuée au titre du fonds de professionnalisation et de solidarité peut prendre deux formes :

- une première allocation, **l'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS)**, est attribuée dans les mêmes conditions que l'allocation de retour à l'emploi : la période de référence pour l'ouverture des droits est de 10 mois pour les techniciens et 10 mois et demi pour les artistes, les droits à indemnisation sont ouverts pour 243 jours et le montant de l'allocation est déterminé selon les mêmes modes de calcul que l'ARE. En revanche, l'APS permet de prendre en compte pour la détermination des 507 heures d'activité les congés longue maladie (de 3 mois ou plus) dans la limite de 5 heures par jour de congé, ainsi que les heures d'enseignement effectuées dans un certain nombre d'établissements limitativement énumérés, dans la limite de 120 heures par an ;
- **l'allocation transitoire** succède pour sa part à l'allocation du Fonds transitoire, et se caractérise comme elle par une recherche des droits sur une période de référence de 12 mois. En revanche, elle présente trois innovations par rapport à l'allocation antérieure : elle est plafonnée à 45 euros par jour, la durée maximale d'indemnisation est de trois mois et non de huit mois, et enfin elle ne peut être attribuée qu'une seule fois.

Initialement prévue pour la seule année 2007, l'allocation transitoire a été maintenue jusqu'au 31 décembre 2008, date à laquelle lui succèdera la nouvelle allocation de fin de droits (AFD).

Le volet « professionnalisation » du FPS correspond quant à lui à une ligne budgétaire de 5 M€ mise en place, à l'initiative du ministère de la Culture, sur son propre budget. Les actions financées au moyen de ce fonds sont présentées dans l'annexe 2 du rapport.

⁵³ Les dispositifs de professionnalisation sont traités dans l'annexe 2 du présent rapport.

Le terme de « fonds » donné à ces dispositifs successifs ne recouvre pas une institution en soi : il s'agit de lignes budgétaires financées par le ministère de l'Emploi (et par le ministère de la Culture, depuis 2007, pour le volet professionnalisation du FPS). La coordination du dispositif a été confiée à M. Lagrave, auquel ont été adjointes trois instances :

- **un comité directeur**, composé du président du fonds, d'un représentant du ministère chargé de l'emploi et d'un représentant du ministère chargé de la culture, dont le rôle est de veiller au pilotage d'ensemble du dispositif ;
- **un comité consultatif**, composé de cinq représentants des organisations syndicales représentatives et de cinq représentants des organismes professionnels d'employeurs, sur désignation de la FESAC. Il dispose d'un rôle d'avis sur les critères d'accès au fonds et sur la nature des aides allouées ;
- **un comité de coordination des partenaires associés**, rassemblant les différents organismes participant aux missions du fonds – au premier rang desquels l'AFDAS, l'ANPE spectacles, l'UNEDIC et le Centre médical de la Bourse.

Dans la pratique, financeur et gestionnaire sont disjointes, qu'il s'agisse du volet indemnisation ou du volet professionnalisation : les allocations versées par le fonds sont financées par la DGEFP et gérées par l'UNEDIC⁵⁴ au moyen d'une convention de gestion, tandis que les crédits de professionnalisation, financés par le Ministère de la Culture, sont gérés par Audiens en partenariat avec les autres acteurs de la politique de l'emploi dans le secteur (ANPE, AFDAS). Cette disjonction des compétences entretient le reproche d'un certain manque de lisibilité du dispositif dans son ensemble.

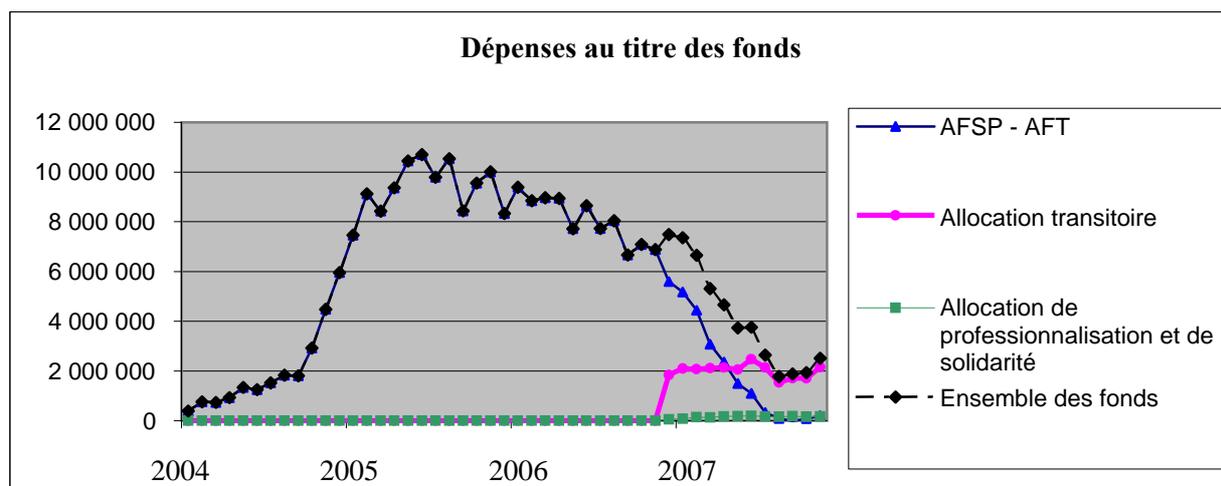
2. Après une forte croissance en 2005 et 2006, les dépenses et les effectifs des fonds sont en régression rapide, reflétant l'adaptation des allocataires aux nouvelles règles de l'assurance chômage

Dans son rapport sur le régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle, la Cour des comptes avait pointé le risque financier, pour l'État, de la mise en place de fonds pour compenser les nouvelles modalités d'ouverture des droits à l'assurance chômage. Il semble néanmoins que le dispositif, après une forte croissance des dépenses et des effectifs en 2005 et 2006 (les dépenses des fonds ont quasiment doublé entre 2005 et 2006, passant de 65 à 119 M€), se soit stabilisé à un niveau relativement modeste. Sur l'année 2007, le montant total net des allocations versées par les fonds a représenté 80 M€, contre près de 120 M€ en 2006. Cette tendance se confirme sur le début de l'année 2008, avec des dépenses sur les six premiers mois de l'année inférieures de 67% aux dépenses effectuées au premier semestre 2007 (14,4 M€ contre 45,03 M€⁵⁵) et un budget prévisionnel du fonds de 37 M€ pour l'année 2008.

Néanmoins, on constate une légère augmentation des dépenses nettes effectives depuis mars 2008 – de 1,77 M€ en mars à 2,5 M€ en juin 2008 – alors même que le nombre de bénéficiaires en fin de mois continue de décroître. Compte tenu du manque de recul, cette évolution demeure difficile à interpréter.

⁵⁴ Le Fonds de Solidarité finance, grâce au prélèvement de la contribution de solidarité, l'APS, l'ASS de droit commun, l'AER et l'ACCRES.

⁵⁵ Montant net total des allocations versées.



La baisse prononcée des dépenses en 2007 s'explique à la fois par la diminution du nombre de personnes indemnisées, par la baisse du taux journalier moyen d'indemnisation (de 54,49 € en 2004 à 47,31 € en 2007) et par la baisse de la durée moyenne d'indemnisation. L'ensemble de ces évolutions expliquent que les dépenses au titre du fonds reculent plus vite que le nombre de mandats (-33% contre -12%).

Les nouvelles règles d'indemnisation introduites avec le fonds de professionnalisation et de solidarité – plafonnement de l'indemnisation journalière à 45 € et durée maximale d'indemnisation de trois mois au lieu de huit mois – ont accompagné la réduction des dépenses des fonds et permis de les limiter.

Tableau 24 : Fonds spécifique provisoire, fonds transitoire et fonds de professionnalisation et de solidarité

Tableau	Nombre de bénéficiaires au 31 décembre	Nombre de mandats	Dépenses en M€ ⁵⁶
2004	1 445	2 328	5,78
2005	7 329	17 328	64,00
2006	6 344	23 323	119,60
2007	3 000	20 495	77,50

Source : fichier national des ASSEDIC, estimation provisoire de janvier 2008

Les trois premières années d'existence du fonds spécifique provisoire puis du fonds transitoire se sont caractérisées par une augmentation continue du nombre d'entrées dans le dispositif : celles-ci sont passées de 2 282 en 2004 à 15 563 en 2005 et 17 097 en 2006. En revanche, l'année 2007 a vu une légère régression du nombre d'entrées, ces dernières étant en-deçà de leur niveau de 2005 avec 15 276 ouvertures de droits.

Il semble donc que les entrées dans le fonds évoluent selon un profil « en cloche », avec un pic en 2006 et une régression en 2007, qui devrait se confirmer au cours de l'année 2008 : sur les trois premiers mois de l'année 2008, les entrées cumulées dans le fonds correspondent à 680 nouveaux bénéficiaires, contre 1 376 en 2007 sur la même période.

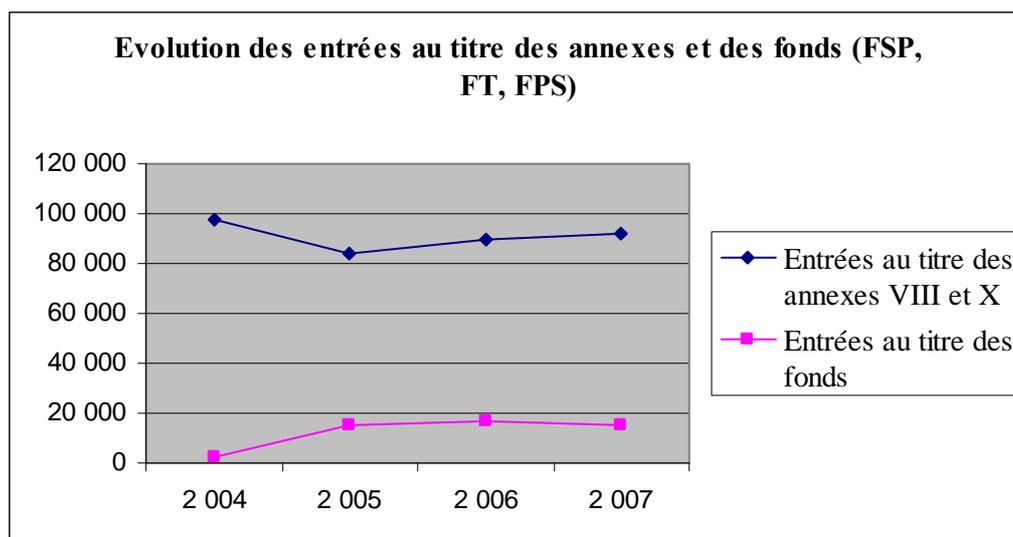
⁵⁶ Montant des dépenses nettes au cours de l'année portées au budget de l'État.

Tableau 25 : allocataires entrés dans le fonds spécifique provisoire, le fonds transitoire et le fonds de professionnalisation et de solidarité

Période	Annexe VIII (Techniciens)			Annexe X (Artistes)			Ensemble		
	Nombre d'entrées	Taux journalier moyen (en €)	Affiliation moyenne (en heures)	Nombre d'entrées	Taux journalier moyen (en €)	Affiliation moyenne (en heures)	Nombre d'entrées	Taux journalier moyen (en €)	Affiliation moyenne (en heures)
2004	709	67,51	563	1 573	48,62	543	2 282	54,49	549
2005	5 505	59,50	607	10 058	44,30	588	15 563	49,68	401
2006	6 508	57,17	627	10 589	44,27	595	17 097	49,18	607
2007	5 710	50,84	637	9 566	45,20	599	15 276	47,31	613

Source : UNEDIC

Une explication envisageable de cette évolution peut être l'adaptation des comportements des salariés du secteur aux nouvelles règles d'indemnisation : si l'on compare les entrées dans le fonds à celles dans les annexes VIII et X de l'assurance chômage, on constate qu'elles évoluent en sens inverse. En effet, les entrées dans les annexes VIII et X ont nettement diminué entre 2004 et 2005 (de 97 837 à 84 267 entrées, soit une diminution de 13%) avant de remonter en 2006 (89 496 entrées, soit +6%) puis en 2007 (92 039 entrées, + 2,84%). Cette évolution tendrait à accréditer l'idée selon laquelle les salariés du secteur se sont progressivement adaptés aux nouvelles règles d'ouverture des droits, réduisant d'autant le recours au fonds.



Le nombre de bénéficiaires en fin de mois a également connu une croissance rapide, entre 2004 et 2006 avant de décroître continûment dès la mi-2006, de façon plus rapide et plus prononcée que le nombre d'entrées. Au 31 décembre 2007, le nombre de bénéficiaires des fonds était plus de deux fois moins élevé qu'au 31 décembre 2006.

Tableau 26 : nombre de bénéficiaires des fonds au 31 décembre

Date	Nombre de bénéficiaires au 31 décembre
2004	330
2005	4 674
2006	6 344
2007	3 000
Mai 2008 (p)	1 139

Source : UNEDIC, Fichier national des ASSEDIC

Une analyse des sorties du fonds de solidarité et de professionnalisation confirme cette idée d'un lien étroit entre les annexes 8 et 10 et le fonds : en effet, la sortie du fonds se fait majoritairement vers les annexes 8 et 10, et non hors du secteur du spectacle. Depuis 2004, la proportion de sortants du fonds qui bénéficient par la suite d'une indemnisation au titre de l'assurance chômage est systématiquement supérieure à 80%, et la proportion des régimes autres que les annexes y est inférieure à 1% (à nuancer, il y en a quand même 20% qui sortent).

Cette proportion est toutefois en diminution depuis quatre ans : en 2004, 94,7% des sortants du fonds étaient indemnisés au titre de l'assurance chômage, contre environ 81% en 2006 et 2007. Parallèlement, la part des personnes « perdues de vue » par l'UNEDIC à leur sortie du fonds augmente sensiblement, passant entre 2004 et 2007 de 5,3% à 17,5% de l'ensemble. Il s'agit des personnes pour lesquelles aucun nouveau droit n'est ouvert dans la période qui suit leur sortie du fonds. De leur côté, les personnes sorties du fonds et y rentrant à nouveau représentent moins de 1,5% du total (1,4% en 2006 et 0,6% en 2007).

Tableau 27 : devenir des allocataires à la sortie du fonds spécifique provisoire, du fonds transitoire et du fonds de professionnalisation et de solidarité

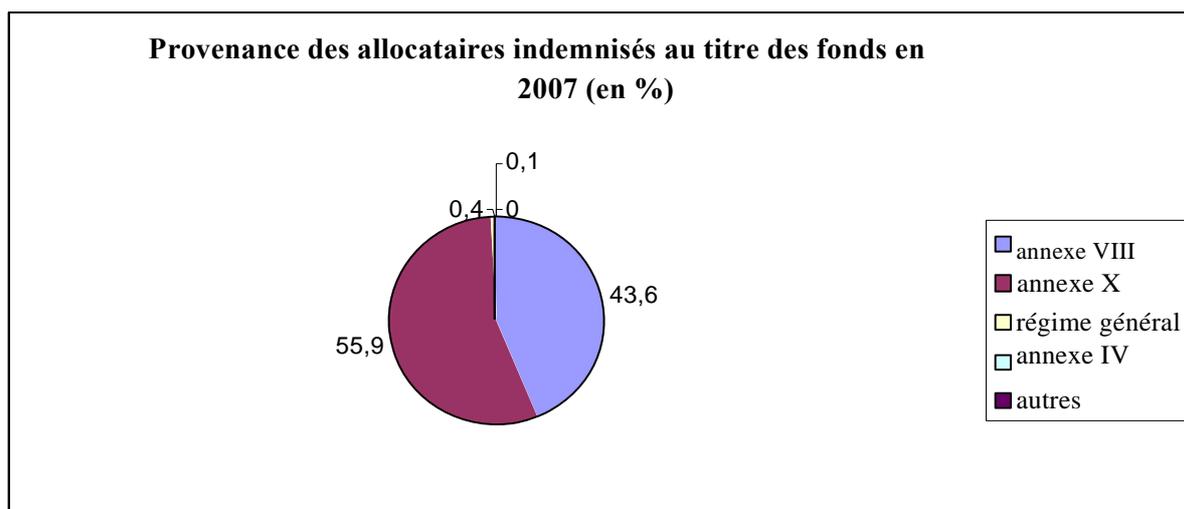
Type de droit obtenu à la sortie	Régime du nouveau droit ⁵⁷	Année 2004 (en %)	Année 2005 (en %)	Année 2006 (en %)	Année 2007 (en %)
	Technicien	0,0	0,4	0,6	0,2
	Artiste	0,0	0,8	0,9	0,4
	Ensemble	0,0	1,2	1,4	0,6
Assurance chômage					
	Annexe VIII	26,1	27,4	28,0	29,6
	Annexe X	68,6	61,0	51,9	51,2
	Autres	0,0	0,4	1,2	1,1
	Ensemble	94,7	88,7	81,1	81,9
Aucun droit ⁵⁸					
	Annexe VIII	2,0	3,7	7,5	7,6
	Annexe X	3,3	6,4	9,9	10,0
	Ensemble	5,3	10,1	17,5	17,5
Total					
	Technicien ou annexe VIII	28,1	31,5	36,1	37,4
	Artiste ou annexe X	71,9	68,1	62,7	61,5
	Autres	0,0	0,4	1,2	1,1
	Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : UNEDIC

Symétriquement, 99,5% des entrées dans le fonds en 2007 étaient le fait de personnes précédemment indemnisées au titre des annexes VIII et X, le délai moyen entre la sortie des annexes et l'entrée dans le fonds étant de 25 jours. Il semble donc bien que le fonds joue le rôle de « filet de sécurité » pour des personnes ne pouvant plus, pour une période déterminée, bénéficier d'une ouverture de droits au titre des annexes.

⁵⁷ Ou du droit en cours lors de la sortie s'il n'y a pas de droit suivant.

⁵⁸ Dans un délai minimum de six mois après la sortie constatée.



Source : UNEDIC

3. Les artistes sont plus nombreux que les techniciens à bénéficier du fonds, mais avec un niveau d'indemnisation moins élevé

Les artistes sont plus nombreux que les techniciens à bénéficier du fonds : en 2005, les deux tiers des entrées dans le fonds étaient le fait des artistes (10 058 contre 5 505 pour les techniciens). En 2007, 9 566 artistes sont entrés dans le fonds contre 5 710 techniciens, traduisant une légère diminution de l'écart initial.

En revanche, le taux journalier moyen d'indemnisation des artistes au titre du fonds est légèrement plus faible que celui des techniciens (45,20 € contre 50,84 € en 2007) – cet écart tend néanmoins à se réduire compte tenu du plafonnement de l'allocation de professionnalisation et de solidarité à 45€ par jour⁵⁹. Il peut notamment s'expliquer par l'écart entre techniciens et artistes en ce qui concerne les heures travaillées au cours de la période de référence : en 2007, la durée moyenne d'affiliation des techniciens était de 637 heures, contre 599 heures pour les artistes.

Tableau 28 : composition des heures d'affiliation validées pour l'entrée dans le fonds, année 2007

Régime	Effectif	Affiliation moyenne (en heures)	Dont assimilation congés maladie		Dont assimilation congés maternité		Dont heures de formation dispensées	
			nombre d'heures	%	nombre d'heures	%	nombre d'heures	%
Techniciens	5 710	637	8	1,3	2	0,3	1	0,2
Artistes	9 566	599	5	0,8	3	0,5	2	0,3
Ensemble	15276	613	6	1	3	0,4	2	0,3

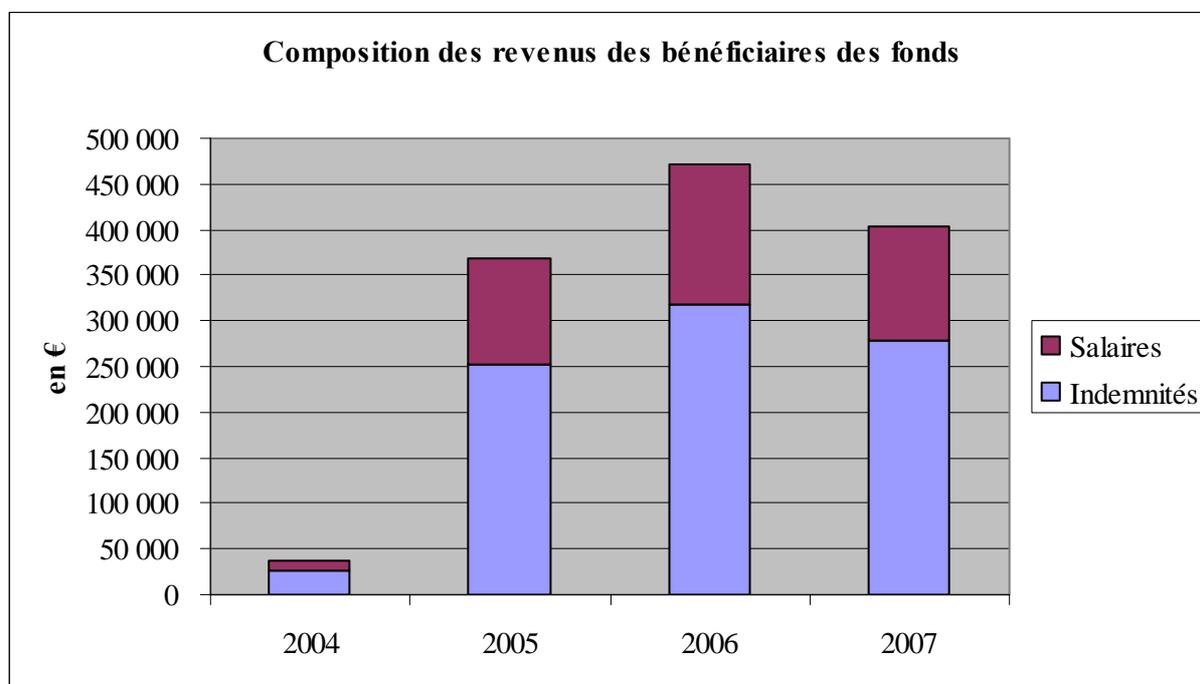
Source : UNEDIC

Le délai moyen entre la sortie de l'assurance chômage et l'entrée dans le fonds est également légèrement plus élevé pour les techniciens que pour les artistes du spectacle - 33 jours pour les techniciens contre 23 jours pour les artistes⁶⁰ en 2007.

⁵⁹ Les montants supérieurs à 45€ s'expliquent par les reliquats de droits ouverts au titre des fonds antérieurs.

⁶⁰ Sont appelés ici techniciens et artistes les personnes qui, au sein du fonds transitoire et du fonds de professionnalisation et de solidarité, sont indemnisés selon les critères d'ouverture des droits respectifs des annexes VIII et X.

Si l'on examine cette fois les ressources des personnes indemnisées au titre du fonds, on constate que, pour l'ensemble des revenus des allocataires du fonds, le rapport entre indemnités et salaires est globalement stable depuis 2004. La part des revenus de solidarité est néanmoins plus importante dans les revenus des artistes que dans ceux des techniciens. Par ailleurs, au cours d'une même année, les revenus des bénéficiaires du fonds, pris dans leur ensemble, comprennent une part non négligeable de revenus d'indemnisation au titre des annexes 8 et 10.



Les métiers les plus représentés à la sortie du fonds sont les musiciens et les comédiens (18,1% et 14,7% des sorties chez les artistes) ainsi que les réalisateurs (9,7% des sorties chez les techniciens). Ces données sont toutefois difficiles à interpréter compte tenu du nombre important de cas où le métier n'est pas renseigné – 29,5% des sorties chez les artistes et près de 9% chez les techniciens. Chez les techniciens, les métiers représentés au sein du fonds sont extrêmement émiettés : plus de 38% des sorties sont le fait de métiers regroupant chacun moins de 1% des techniciens sortants.

III. L'ÉVOLUTION DES TRAJECTOIRES INDIVIDUELLES DES INTERMITTENTS INDEMNISÉS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES MET EN ÉVIDENCE UNE RELATIVE STABILITÉ DES SITUATIONS

A. Seule une étude de trajectoires individuelles d'allocataires permet de mieux cerner l'impact des évolutions intervenues depuis 2003

Si l'analyse de la situation d'ensemble des allocataires des annexes sur la période 2003-2007 permet de mieux apprécier l'impact global des réformes intervenues dans le secteur au cours des cinq dernières années, **seule une étude des trajectoires individuelles d'allocataires permet véritablement de mesurer la façon dont s'articulent, au sein d'un même parcours, les différents « temps » qui le composent et d'apprécier une éventuelle fragilisation de ces trajectoires.** Le présent développement vise à présenter des éléments de réponse à ces questions. Plus largement, la mission préconise que des données de ce type fassent l'objet d'une publication régulière par l'UNEDIC, à l'attention notamment des professionnels du secteur.

1. La proportion de nouvelles entrées dans l'assurance chômage progresse légèrement depuis cinq ans mais reste faible

Sur l'ensemble des entrées annuelles dans les annexes VIII et X depuis 2004, entre 8 000 et 10 000 allocataires sont des « nouveaux entrants »⁶¹. Ce nombre croît régulièrement depuis 2004, à un rythme un peu plus élevé que le nombre total d'entrées dans les annexes : ainsi, entre 2004 et 2007, les nouveaux entrants ont augmenté de 17,4% alors que le nombre total d'entrées diminuait sur la même période de 5,9%. De ce fait, la proportion de nouvelles entrées par rapport au nombre total d'entrées dans les annexes est passée de 8,4% en 2004 à 10,5% en 2007, traduisant une tendance légèrement plus marquée au renouvellement des allocataires.

Tableau 29 : allocataires entrés en indemnisation au cours de l'année, années 2004 à 2007

Année	2004			2005			2006			2007		
	Annexe VIII	Annexe X	Total									
Total nouveaux entrants	4 114	4 121	8 235	4 811	3 468	8 279	5 470	3 788	9 258	5 884	3 791	9 675
Total entrants	43 180	54 661	97 837	40 905	43 362	84 267	44 587	44 909	89 496	46 270	45 769	92 039
% nouveaux entrants	9,5%	7,5%	8,4%	11,7%	7,9%	9,8%	12,2%	8,4%	10,3%	12,7%	8,2%	10,5%

Source : UNEDIC, fichier national des ASSEDIC

L'analyse de la situation des allocataires l'année précédant leur indemnisation met également en évidence une stabilité légèrement moindre des situations : en 2004, 91,5% des personnes indemnisées au titre des annexes VIII et X étaient dans la même situation l'année précédente, contre seulement 87,5% en 2007 – 88,6% si l'on compte l'indemnisation au titre des annexes et au titre du fonds de professionnalisation. Il s'agit toutefois d'une appréciation globale sur l'ensemble des allocataires, ne prenant pas en compte les trajectoires individuelles d'entrées et de sorties dans le régime des annexes.

Dans l'ensemble, la proportion d'allocataires demeurant d'une année sur l'autre dans le régime des annexes demeure supérieure à 87% sur l'ensemble de la période.

⁶¹ Il s'agit des allocataires admis au cours d'une année n'ayant eu aucun droit ouvert au cours des trois années précédentes.

Cette même stabilité se retrouve si l'on examine cette fois le devenir des allocataires l'année suivant leur indemnisation : à l'exception d'un léger décrochage en 2004 (seuls 84,5% des allocataires de 2004 étaient indemnisés dans les annexes l'année suivante, contre 88,2% en 2003), plus de 86% des allocataires indemnisés au titre des annexes au cours d'une année y demeurent l'année suivante. Plus de 75% des personnes entrées en indemnisation en 2007 dans les annexes avaient comme droit antérieur une indemnisation au titre de l'annexe VIII ou X – cette proportion est sensiblement la même qu'il s'agisse des techniciens ou des artistes.

Ce qui prédomine semble donc être une relative stabilité des situations.

Chez les artistes du spectacle, la proportion d'allocataires également indemnisés – soit au titre des annexes, soit au titre du fonds – l'année précédente et l'année suivante, est légèrement plus importante que chez les techniciens. Cette tendance s'explique principalement par le fait que les artistes allocataires sont plus nombreux à bénéficier du fonds – la différence entre la proportion d'artistes et de techniciens bénéficiaires du fonds est de près de 10 points en 2005, 2006 et 2007.

Tableau 30 : répartition des allocataires indemnisés au titre des annexes VIII et X selon leur situation l'année précédente et l'année suivante

Année de mandatement	Régime	Nombre de mandatés	Situation l'année précédente			Situation l'année suivante		
			Mandaté annexe VIII ou X	Mandaté fonds État	Mandaté assurance chômage ou fonds État	Mandaté annexe VIII ou X	Mandaté fonds État	Mandaté assurance chômage ou fonds État
2003	Annexe VIII	36 282	86,4	0,0	86,4	85,8	1,3	85,8
	Annexe X	70 072	87,3	0,0	87,3	89,4	2,4	89,5
	Total	106 354	87,0	0,0	87,0	88,2	2,1	88,2
2004	Annexe VIII	46 433	89,2	0,0	89,2	85,6	11,5	86,3
	Annexe X	58 943	93,1	0,0	93,1	83,8	18,8	84,9
	Total	105 376	91,5	0,0	91,5	84,5	15,9	85,5
2005	Annexe VIII	48 870	88,1	1,1	88,2	87,5	16,9	89,8
	Annexe X	51 169	91,9	2,3	92,0	87,3	27,1	90,5
	Total	100 039	90,1	1,7	90,1	87,4	22,1	90,2
2006	Annexe VIII	50 618	86,5	9,7	87,1	89,5	15,1	91,5
	Annexe X	48 060	89,7	19,5	90,4	90,0	24,9	92,8
	Total	98 678	88,1	14,4	88,7	89,8	19,9	92,2
2007	Annexe VIII	53 487	86,0	13,2	87,0	86,1	4,9	87,8
	Annexe X	48 736	89,1	23,5	90,3	87,3	8,6	89,1
	Total	102 223	87,5	18,1	88,6	86,7	6,7	88,4

Source : UNEDIC, Fichier National des ASSEDIC (version juillet 2008)

La situation des allocataires indemnisés l'année suivant leur sortie met en évidence le rôle de « filet de sécurité » joué par les fonds successifs dans les années qui ont immédiatement suivi la réforme de l'assurance chômage de 2003. Entre 2003 et 2006, la part des personnes allocataires des annexes qui se retrouvent l'année suivante indemnisées au titre du fonds est montée jusqu'à 22% en 2005 et 19,9% en 2006, avant de redescendre à 6,7% en 2007⁶².

B. La majorité des allocataires indemnisés en 2007 ont bénéficié d'au moins six droits sur les cinq dernières années

Une étude des trajectoires individuelles d'allocataires met en évidence le fait que près de **60% (59,1%) des allocataires indemnisés en 2007 ont eu au moins 6 droits (annexe 8, 10 ou fonds) ouverts sur la période 2002-2007, soit au moins un droit par an en moyenne.**

Cette proportion est légèrement plus importante chez les hommes que chez les femmes. Par ailleurs, la proportion d'allocataires bénéficiant de 6 droits ou plus augmente avec l'âge : elle de 59,8% chez les allocataires âgés de 30 à 39 ans, de 76,2% chez les 40-49 ans, de 79,4% chez les 50-55 ans, et enfin de 76,9% chez les allocataires âgés de plus de 55 ans. Dans ces trois dernières tranches d'âge, plus d'un tiers des allocataires ont eu plus de 8 droits ouverts sur la période 2002-2007, soit au moins 1,3 droit par an en moyenne. À l'inverse, seuls 22,1% des allocataires âgés de 25 à 29 ans ont bénéficié d'au moins 6 droits sur la même période. Chez les moins de 25 ans, cette proportion tombe à 4,7%.

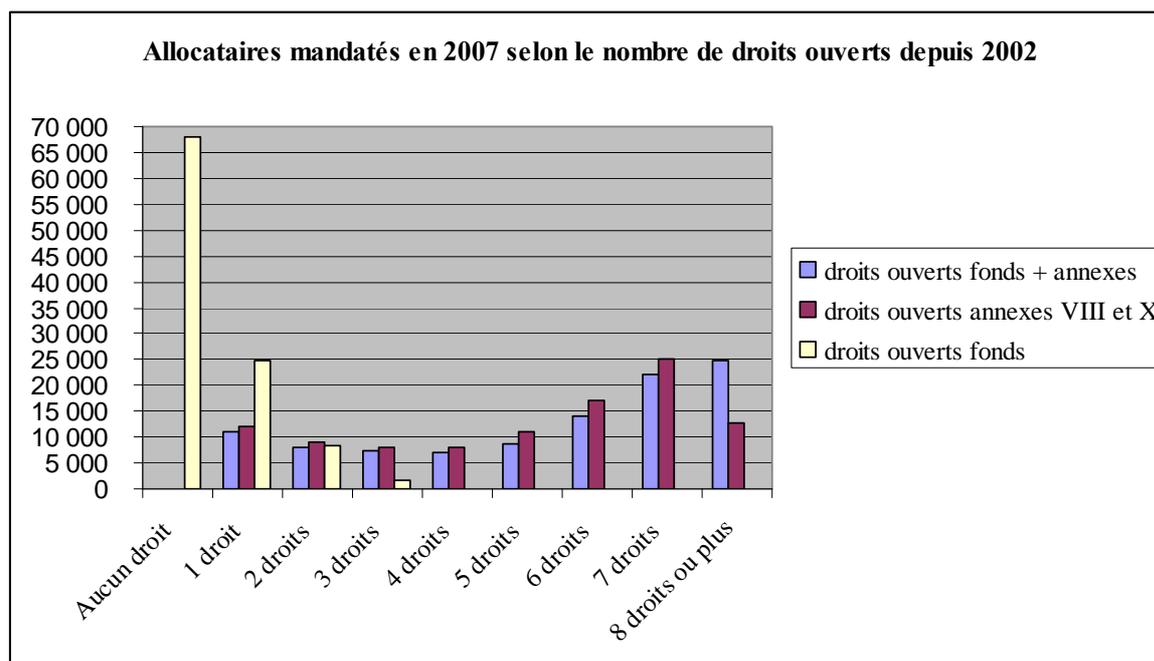
Cela peut signifier deux choses : d'une part, que les allocataires âgés de plus de 40 ans sont mieux « insérés » dans le système d'indemnisation que les allocataires plus jeunes – ces derniers entrant plus récemment dans le régime ; d'autre part, que la part du temps travaillé par rapport au temps indemnisé diminue avec l'âge, le nombre de droits ouverts étant en partie fonction de la vitesse à laquelle les allocataires « consomment » leurs droits à indemnisation.

Si l'on considère cette fois les seuls droits ouverts au titre des annexes VIII et X, on constate que ces derniers augmentent fortement avec l'âge des bénéficiaires : rapportés à l'ensemble des droits ouverts, ils représentent environ 61% des droits ouverts pour les allocataires de moins de 25 ans, et plus de 92% pour les 50-55 ans.

De même, la probabilité d'avoir bénéficié au moins une fois de l'un des fonds augmente avec l'âge des bénéficiaires : 74,9% des allocataires de 25 à 29 ans indemnisés en 2007 n'ont jamais bénéficié des fonds depuis 2002, contre seulement 57,9% des allocataires âgés de plus de 55 ans.

Néanmoins, on constate que la très large majorité des allocataires mandatés en 2007, quel que soit leur âge, ne s'est jamais vu ouvrir aucun droit au titre des fonds. La proportion d'allocataires ayant bénéficié de plus de deux droits au titre des fonds est inférieure à 2% (1,7%).

⁶² Il convient de noter que ces chiffres indiquent la proportion d'allocataires des annexes VIII et X qui, l'année suivante, ont été indemnisés au moins une fois au titre du fonds. Cette indemnisation s'accompagne fréquemment, au cours de la même année, d'une indemnisation au titre des annexes.



Si l'on examine cette fois l'année de la première entrée des personnes mandatées en 2007, on observe, de façon cohérente, que celles ayant bénéficié du nombre de droits le plus élevé sont entrées les plus précocement dans le dispositif.

Cela tend à indiquer que la majorité des allocataires est indemnisée de façon relativement continue, soit au titre des annexes, soit au titre du fonds. Sur les personnes mandatées en 2007 et entrées en 2003, seules 890 allocataires sur 8 202, soit moins de 11%, ont bénéficié de moins de 4 périodes indemnisées.

Tableau 31 : les allocataires mandatés en 2007
selon le nombre de droits ouverts et l'année de leur première entrée

Nombre de droits ouverts (Assurance chômage AVIII ou AX et Fonds)	Première entrée de la période 2002 à 2007 observée en :							
	2001 ⁶³	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Total
1 droit	8	23	1	60	233	2 317	8 327	10 969
2 droits	81	439	318	397	1 465	4 274	1 075	8 049
3 droits	181	907	571	1 066	2 811	1 622	93	7 251
4 droits	242	1 784	1 285	2 001	1 537	249	7	7 105
5 droits	343	4 084	2 498	1 449	429	30	0	8 833
6 droits	671	10 398	2 383	561	59	1	0	14 073
7 droits	989	20 183	909	126	7	0	0	22 214
8 droits ou plus	892	23 640	237	18	0	0	0	24 787
Total	3 407	61 458	8 202	5 678	6 541	8 493	9 502	103 281

Source : UNEDIC

La durée moyenne d'affiliation augmente avec le nombre de droits ouverts, mais moins vite que ce nombre de droits : cette donnée doit toutefois être interprétée avec prudence compte tenu de la modification de la période de référence intervenue en 2003.

⁶³ Les allocataires ayant bénéficié d'un seul droit sur la période et entrés en 2001, 2002 ou 2003 sont exclusivement des allocataire maintenus.

Y compris pour les allocataires ayant bénéficié d'un nombre de droits élevé, la durée d'affiliation (annexes et fonds confondus) diminue sur la période 2002-2007, à l'exception de l'année 2006 où elle progresse légèrement.

Si la durée totale d'indemnisation augmente logiquement avec le nombre de droits ouverts, cette augmentation n'est toutefois pas proportionnelle. Ainsi, 18% des allocataires ayant eu au moins huit droits ouverts entre 2002 et 2007 ont une durée totale d'indemnisation comprise entre 1096 et 1460 jours, ce qui en schématisant⁶⁴ donne une durée d'indemnisation de 182 jours par droit ouvert. Cette situation s'explique par le fait qu'au nombre de ces droits sont compris notamment les allocations reçues au titre des fonds, qui peuvent être versées pour une durée très brève.

Tableau 32 : les allocataires mandatés en 2007, selon leur nombre de droits ouverts de 2002 à 2007 et la tranche de durée d'indemnisation

Nombre de droits ouverts (Assurance chômage AVIII ou AX et Fonds)	Tranche de durée d'indemnisation tous régimes confondus						Ensemble
	Moins de 365 j	De 365 j à 730 j	de 730 j à 1095 j	1096 j à 1460 j	de 1461 j à 1825 j	>= à 1826 j	
1 droit	10 927	7	3	3	6	23	10 969
2 droits	5 313	2 711	3	1	8	13	8 049
3 droits	1 185	5 715	316	5	14	16	7 251
4 droits	144	3 461	3 415	55	17	13	7 105
5 droits	13	1 266	5 606	1 915	23	10	8 833
6 droits	0	206	4 705	8 273	883	6	14 073
7 droits	0	19	1 285	10 985	9 748	177	22 214
8 droits ou plus	1	1	197	4 533	19 397	658	24 787
Total	17 583	13 386	15 530	25 770	30 096	916	103 281

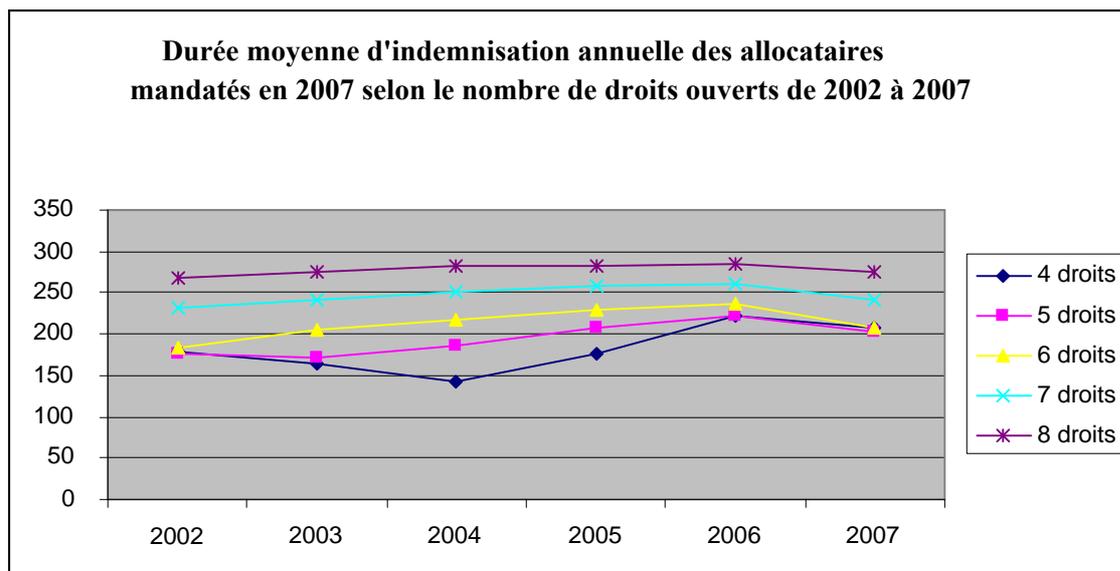
Source : UNEDIC

Si l'on s'intéresse cette fois à la durée moyenne d'indemnisation (au titre aussi bien des annexes VIII et X que des fonds) des allocataires sur une année, on constate qu'elle augmente avec le nombre de droits ouverts. Dans le tableau ci-dessous ne sont retracés que les durées d'indemnisation des allocataires ayant eu au moins quatre droits ouverts depuis 2002 – les données portant sur les allocataires ayant bénéficié d'un à trois droits ont été écartées de cette présentation dans la mesure où le poids très important qu'y occupent les allocataires maintenus⁶⁵ risque de fausser l'analyse – il s'agit en effet d'allocataires dispensés de recherche d'emploi, dont la durée d'indemnisation annuelle est très supérieure à celle des allocataires d'âge actif.

La durée moyenne d'indemnisation des allocataires ayant eu plus de sept droits ouverts de 2002 à 2007 est systématiquement supérieure à 230 jours par an – elle est même supérieure à 265 jours pour les allocataires ayant bénéficié de huit droits ou plus. Cela tendrait à indiquer que ces allocataires travaillent moins en moyenne chaque année que les allocataires ayant eu un nombre de droits ouverts inférieur. Cela peut s'expliquer notamment par un cumul de jours d'indemnisation au titre des annexes puis au titre du fonds.

⁶⁴ Si l'on prend la limite supérieure de la tranche d'indemnisation (1460 jours) et qu'on la divise par huit – soit le nombre minimum de droits ouverts pour cette tranche.

⁶⁵ Il s'agit d'allocataires de plus de 57 ans dispensés de recherche d'emploi et maintenus en indemnisation par l'Unedic jusqu'à 60 ans et six mois.



Dans l'ensemble, cette étude de trajectoires tend à indiquer qu'une part importante des allocataires mandatés en 2007 est « installée » dans le régime des annexes et en bénéficiant de façon relativement stable ; parmi eux, ceux ayant le nombre de droits le plus élevé se caractérisent par une durée d'indemnisation particulièrement importante – qui peut provenir d'un cumul entre indemnisation au titre du fonds et des annexes.

C. En 2009, près de 20 000 personnes devraient bénéficier de l'allocation de fin de droits

À compter du 1^{er} janvier 2009, il est prévu qu'une allocation de fin de droits (AFD) succède à l'actuelle allocation transitoire versée par le fonds de professionnalisation et de solidarité.

Il s'agit cette fois d'une **allocation pérenne fonctionnant de façon subsidiaire** par rapport aux autres modes d'indemnisation : elle a vocation à intervenir une fois épuisés les droits aux annexes VIII et X et à l'allocation de professionnalisation et de solidarité ; symétriquement, son versement s'interrompt dès que la personne prise en charge peut bénéficier d'une autre allocation. Par rapport à l'actuelle allocation transitoire, l'AFD présente plusieurs caractéristiques :

- son montant est forfaitaire, à hauteur de 30 € par jour, tandis que l'actuelle allocation transitoire est versée selon les mêmes modes de calcul que l'allocation d'aide au retour à l'emploi, dans la limite d'un plafond journalier de 45€;
- à l'inverse de l'allocation transitoire, limitée à trois mois, la durée de l'AFD et le nombre de fois où elle pourra être versés dépendent de l'ancienneté de l'allocataire dans le régime des annexes. Elle est versée :
 - une seule fois et pour 61 jours (deux mois) à chaque fois lorsque l'allocataire justifie d'une ancienneté dans le régime de l'intermittence inférieure à cinq ans ;
 - deux fois et pour 92 jours (trois mois) à chaque fois lorsque l'ancienneté de l'allocataire est comprise entre cinq et dix ans⁶⁶ ;

⁶⁶ Entre les deux versements de l'AFD, l'allocataire devra avoir été indemnisé au titre des annexes.

- trois fois et pour 182 jours (six mois) à chaque fois lorsque l'allocataire justifie d'une ancienneté de dix ans ou plus.

Afin d'anticiper la mise en œuvre de cette nouvelle allocation, l'UNEDIC a procédé à une simulation du coût de l'AFD pour 2009 et de ses bénéficiaires potentiels. Cette simulation est réalisée sous une hypothèse de comportement constant des allocataires.

Tableau 33 : simulation de l'impact du passage à l'AFD

Ancienneté en annexes VIII et X	Nombre de mandats	Durée maximale d'indemnisation	Nombre d'allocations journalières versées en moyenne par mandat	Coût du dispositif en M€
1 à 4 ans	9 600	2 mois	49	14
5 à 10 ans	8 200	3 mois	61	15
Plus de 10 ans	4 900	6 mois	75	11
Total	22 700	-	59	40

Source : UNEDIC

Sur la base de ces hypothèses, l'UNEDIC estime que 22 700 intermittents pourraient bénéficier de l'AFD en 2009, pour un coût de 40 M€. Financièrement, il semblerait donc que l'AFD s'inscrive dans la tendance amorcée en 2007 d'une stabilisation à la baisse des dépenses des fonds.

Si l'on examine cette fois les différentes catégories d'allocataires de l'AFD, la future allocation engendrera en revanche une redistribution des situations individuelles par rapport à l'actuelle allocation transitoire : les 42% de futurs allocataires de l'AFD dont l'ancienneté dans le secteur sera inférieure à cinq ans verront leur indemnisation limitée à une durée de deux mois, contre trois mois à l'heure actuelle. Inversement, les 21,5% d'allocataires justifiant d'une ancienneté supérieure à dix ans verront leur durée d'indemnisation passer à six mois, l'ouverture de droits étant elle-même renouvelable deux fois.

**LIASSE DES
PIECES JOINTES
(ANNEXE 1)**

**PRÉSENTATION DES SOURCES STATISTIQUES PERMETTANT DE
DÉCRIRE L'EMPLOI DANS LE SPECTACLE (SOURCE : COMMISSION
EMPLOI, NOTE N° 46, OCTOBRE 2007)**

• **UN BREF RAPPEL DE LA DÉMARCHE DE TRAVAIL**

La démarche de collecte et d'exploitation des sources statistiques susceptibles d'éclairer la connaissance de l'emploi dans le spectacle, entreprise dès l'automne 2003, a conduit à un constat rapidement partagé : la complexité inhérente à toute démarche d'observation de l'emploi, surtout lorsqu'elle s'applique à un champ aussi composite et mobile que celui du spectacle, exige de prendre en compte un grand nombre de sources différentes, exploitées, chacune, dans un esprit de complémentarité et d'enrichissement mutuel.

Trois sources générales (Recensement de la population, enquête Emploi et DADS de l'INSEE) et cinq sources professionnelles (Caisse des congés spectacles, UNEDIC, Audiens, AFDAS, ANPE, GUSO) ont été expertisées. Les données produites à partir de ces sources, actualisées chaque année, offrent désormais un socle commun de connaissances à l'ensemble des acteurs professionnels et institutionnels du spectacle.

On trouvera ci-après « l'état 2007 » de ce travail collectif.

• **LES DONNÉES NATIONALES ET RÉGIONALES EN 2007**

En 2006-2007, la majorité des sources statistiques sélectionnées par la Commission a fait l'objet d'une exploitation actualisée pour l'ensemble des informations relatives aux actifs, à leurs activités et rémunérations, et ou à tout autre élément susceptible d'enrichir la connaissance de l'emploi et celle des entreprises du secteur.

Seule, au sein des sources générales, le *Recensement de la population* (INSEE) n'a pas pu l'être. Ses données « professions » n'étaient pas encore disponibles (et ne devraient pas l'être avant 2009).

Les données sont présentées selon quatre items d'entrée : l'emploi, la recherche d'emploi, les entreprises et la formation. Pour chaque item d'entrée, on trouvera, source par source, le résultat de cette actualisation des données relatives à l'emploi, aux entreprises et à la formation.

On trouvera dans le premier tableau de la partie emploi un rappel global des sources disponibles rappelant succinctement le champ de chacune d'elles et le chiffrage (sur l'année en cours et sur l'année précédente) du nombre des actifs du spectacle comptabilisé par chacune.

Enfin, deux sources statistiques, déjà repérées et partiellement exploitées les années précédentes, peuvent désormais être incluses dans le dispositif statistique mis en place : la source *Déclarations annuelles de données sociales* (DADS) de l'INSEE et la source GUSO (guichet unique). Elles sont présentées dans la partie « les nouveaux dossiers 2006-2007 ».

Tableau 1 : Le système d'information statistique sur l'emploi et les demandeurs d'emploi dans le spectacle : comparaison des effectifs d'une source à l'autre

Sources Statistiques	Population observée (dans le cadre de la Commission)	Date
SOURCES GENERALES		
Enquête Emploi (INSEE)	Actifs exerçant une profession du spectacle à titre principal (salariés et non salariés)	Moyenne sur l'année
Recensement de la population (INSEE)	Actifs exerçant une profession du spectacle à titre principal (salariés et non salariés)	Comptage à une date donnée
DADS (INSEE)	Salariés ayant travaillé au moins 500 heures dans une entreprise du spectacle	Total sur l'année
SOURCES PROFESSIONNELLES		
Caisse des congés spectacles	Salariés intermittents ayant eu au moins un contrat (même si ils ne sont pas indemnisés par l'UNEDIC)	Total sur l'année
Audiens	Ensemble des salariés ayant travaillé au moins une heure dans le spectacle (intermittents et permanents)	Total sur l'année
AFDAS	Salariés des entreprises du spectacle ayant bénéficié d'au moins une formation	Total sur l'année
GUSO	Artistes et techniciens du spectacle employés par des établissements dont le spectacle n'est pas l'activité principale	Comptage à une date donnée
UNEDIC	Salariés intermittents indemnisés au titre des annexes VIII et X du régime de l'Assurance chômage	Total sur l'année
ANPE	Demandeurs d'emploi dans un des métiers du spectacle (en fin de mois)	Comptage à une date donnée

Source : Ministère de la culture, DEPS

Tableau 2 : modification du périmètre des annexes VIII et X, avec effet au 1^{er} janvier 2004⁶⁷

Champ employeurs 1997	Champ employeurs actuel
<p>ANNEXE VIII</p> <p>▪Les employeurs de techniciens de l'annexe VIII dont l'activité est répertoriée sous 8 codes NAF :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Edition d'enregistrement sonore (22.1 G) ; - Production de films pour la télévision (92.1 A) ; - Production de films institutionnels et publicitaires (92.1 B) ; - Production de films pour le cinéma (92.1 C) ; - Prestations techniques pour le cinéma et la télévision (92.1 D) ; - Activités de radio (92.2 A) ; - Production de programme de télévision (92.2 B) ; - Diffusion de programme de télévision (92.2 C) 	
<p>ANNEXE X</p> <p>1/Les employeurs de techniciens de l'annexe X dont l'activité est répertoriée dans l'une des catégories ci-dessous.</p> <p>1^{ère} catégorie : Employeurs titulaires de la licence de spectacle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 92.3 A - Activités artistiques - 92.3 B - Services annexes du spectacle - 92.3 D - Gestion de salles de spectacle - 92.3 J - Autres spectacles <p>2^{ème} catégorie : Supprimée par l'effet de la loi modifiant l'ordonnance de 1945 sur la licence.</p> <p>3^{ème} catégorie : Employeurs titulaires du code 92.3 B et du <u>label</u> "Prestataires de services du spectacle vivant".</p> <p>4^{ème} catégorie : Employeurs non visés par la 1^{ère} catégorie, titulaires de la licence d'entrepreneur de spectacle et affiliés à la caisse de congé spectacle.</p> <p>5^{ème} catégorie : Employeurs organisant des spectacles occasionnels qui ont fait l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche.</p>	<p>Annexe VIII actuelle tenant compte des nouveaux codes d'activité (NAF/APE) au 1^{er} janvier 2003.</p> <p>Tous les techniciens étant désormais en annexe VIII.</p>
<p>2/Tous les employeurs qui engagent un artiste sous CDD, et ce, quel que soit l'objet de l'activité de ces employeurs.</p>	<p>Même champ d'application, l'annexe X ne regroupant plus que les artistes</p>

Source : UNEDIC

⁶⁷ Les allocataires en cours d'indemnisation ne sont toutefois pas reventilés en fonction du nouveau périmètre des annexes.

ANNEXE II

LA STRUCTURATION DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE

SOMMAIRE

I. ENGAGÉE EN 2005, LA STRUCTURATION CONVENTIONNELLE DU SECTEUR DU SPECTACLE CONNAÎT UN AVANCEMENT INÉGAL SELON LES BRANCHES.....	3
A. L'ÉMIETTEMENT DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES A LONGTEMPS FAIT OBSTACLE À UNE VÉRITABLE STRUCTURATION DU SECTEUR	4
B. LES TRAVAUX ENGAGÉS À PARTIR DE 2005 ONT D'ORES ET DÉJÀ PERMIS DE CONCLURE AU MOINS UN ACCORD DANS SEPT DES HUIT CMP.....	5
C. LA POURSUITE DES NÉGOCIATIONS EST INDISPENSABLE AU RÈGLEMENT DE PLUSIEURS SUJETS DE FOND.....	9
II. LE RECOURS AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE N'APPARAÎT PAS POUVOIR ÊTRE NOTABLEMENT DIMINUÉ.....	11
A. LE CDDU CONSTITUE UN CONTRAT DE TRAVAIL DÉROGATOIRE LARGEMENT ASSOCIÉ À LA NOTION D'INTERMITTENCE	11
B. DEPUIS DIX ANS, TANT LES TEXTES CONVENTIONNELS QUE LA JURISPRUDENCE VONT DANS LE SENS D'UN ENCADREMENT ACCRU DU RECOURS AU CDDU.....	12
1. <i>Les négociations de branche permettent de préciser les fonctions et les emplois ouvrant droit au CDDU</i>	<i>12</i>
2. <i>La jurisprudence de la Cour de cassation va désormais dans le sens d'un contrôle approfondi de la légitimité du recours au CDDU.....</i>	<i>14</i>
3. <i>La recherche d'alternatives au CDDU est limitée par la recherche de flexibilité de l'ensemble des acteurs</i>	<i>15</i>
III. LES PARTENAIRES SOCIAUX DEMEURENT INSUFFISAMMENT IMPLIQUÉS DANS L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS.....	16
A. L'ENCADREMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL S'EST AMÉLIORÉ GRÂCE AUX NÉGOCIATIONS CONVENTIONNELLES	16
1. <i>Les outils de régulation de la durée du travail ne sont pas tous utilisés.....</i>	<i>16</i>
2. <i>Les salariés intermittents bénéficient désormais d'une protection complémentaire homogène</i>	<i>18</i>
B. LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES N'EST PAS PORTÉE PAR UNE VÉRITABLE POLITIQUE DE BRANCHE.....	19
1. <i>En matière de formation initiale, la création de nouveaux diplômes concernant les métiers artistiques vise à mieux encadrer l'entrée dans le secteur.....</i>	<i>20</i>
2. <i>La coordination des différents acteurs de la formation continue demeure insuffisante</i>	<i>20</i>
3. <i>Les aides sociales et professionnelles attribuées dans le cadre du fonds de professionnalisation et de solidarité doivent s'articuler avec les autres dispositifs existants....</i>	<i>22</i>
4. <i>L'accompagnement des demandeurs d'emploi des métiers du spectacle fait l'objet d'une spécialisation déjà ancienne</i>	<i>24</i>
C. LES BRANCHES S'IMPLIQUENT PEU DANS LA DÉFINITION DES POLITIQUES D'EMPLOI À MOYEN TERME.....	26
1. <i>Les CPNEF ne portent pas encore une véritable politique de branche.....</i>	<i>26</i>

Il n'existe pas de définition juridique précise du champ conventionnel du spectacle.

Celui-ci est constitué par la somme des différentes conventions collectives négociées par les partenaires sociaux des entreprises dont l'activité principale est le spectacle. Le champ que se donne chaque convention collective et les outils juridiques auxquels elle fait référence (possibilité pour les entreprises de recourir au contrat à durée déterminée d'usage notamment) constituent un faisceau d'indices permettant d'inclure ou non une convention collective dans le champ du spectacle. Il s'agit néanmoins d'une définition pragmatique et évolutive. Une telle ligne de partage peut notamment évoluer sous l'effet de la jurisprudence, qui contribue à enrichir le champ de la définition des artistes donnée par le code du travail.

Définition des artistes et techniciens du spectacle
au titre des annexes VIII et X de l'assurance chômage

Les techniciens du spectacle tels qu'ils sont définis aux termes de l'annexe VIII de la convention d'assurance chômage État-ANPE-UNEDIC doivent, pour bénéficier des dispositions de cette annexe, répondre à un double critère : ils doivent en premier lieu être engagés par contrat à durée déterminée par une entreprise dont l'activité relève de codes NAF limitativement énumérés, et occuper des fonctions figurant sur une liste.

La liste des codes NAF et des fonctions permettant de bénéficier de l'annexe VIII est élaborée sur la base des conventions collectives : les listes de fonctions retenues dans les annexes de l'assurance chômage sont mises à jour en fonction des négociations conventionnelles sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage, et elles en reprennent la liste. Les codes NAF reprennent quant à eux ceux retenus par les conventions collectives du spectacle pour délimiter leur champ d'application. Ces modifications de liste d'emplois ou éventuellement de champ (code NAF) sont prises en compte par avenant à l'annexe VIII du règlement de l'assurance chômage. Elles n'ont donc rien d'automatique.

Les artistes bénéficiant de l'annexe X de la convention d'assurance chômage doivent être engagés au titre d'un contrat de travail à durée déterminée. En revanche, **il n'existe pas de définition des fonctions considérées comme artistiques autre que celle posée par l'article L. 7121-2 du code du travail**, qui dispose que « *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 ».*

Dès lors, les catégories d'artistes pouvant bénéficier d'une indemnisation au titre de l'annexe X sont susceptibles d'évoluer sous l'effet de la jurisprudence, qui vient compléter le code du travail sur ce point.

Il n'est en outre pas possible d'évaluer précisément le nombre d'entreprises et de salariés concernés par chaque périmètre conventionnel. En effet, le champ d'application défini par chaque convention collective dans son article liminaire ne recoupe que partiellement la nomenclature NAF – certaines conventions collectives retiennent une partie seulement d'un ou plusieurs codes NAF. Il n'existe en outre que peu d'études commandées par les partenaires sociaux sur leurs branches respectives. La mission a eu connaissance des travaux conduits à l'initiative de la Commission

paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) du spectacle vivant¹ et des données recensées par l'observatoire des métiers et des qualifications de l'audiovisuel².

Il est en revanche possible d'approcher le poids des effectifs salariés relevant des différentes commissions mixtes paritaires (CMP) à partir des éléments d'exploitation des DADS 2006 effectuée par la DEPS du ministère de la culture. Il s'agit toutefois que d'une approximation, dans la mesure où les codes NAF ne recourent pas exactement le champ de chaque CMP et où il n'est pas possible par ce biais ni d'éliminer les doubles comptes, ni de s'en tenir aux seuls professionnels du spectacle, puisque les DADS prennent en compte toutes les personnes ayant travaillé au moins une heure dans le secteur au cours d'une année donnée.

Tableau 1 : estimation des effectifs de salariés par champ de négociation (CMP) – année 2005

Activité principale (NAF)	Effectifs
Edition d'enregistrements sonores	15 050
Production de films pour la télévision / Production de programmes de télévision / Production de films institutionnels et publicitaires	109 246
Production de films pour le cinéma / Distribution de films cinématographiques / Projection de films cinématographiques	79 343
Edition de chaînes généralistes / Edition de chaînes thématiques / Distribution de bouquets de programmes	46 647
Activités de radio	20 704
Prestations techniques pour le cinéma / Services annexes aux spectacles	88 099
Activités artistiques / Gestion de salles de spectacle / Activités diverses de spectacle	247 024

Source : Mission à partir de données du ministère de la Culture (DEPS)

Sont prises en compte dans le développement qui suit les entreprises relevant des négociations conventionnelles engagées dans le cadre des 8 commissions mixtes paritaires de l'« opération spectacle »³, auxquelles s'ajoute la convention collective des films d'animation, qui n'est pas engagée dans cette opération de structuration. Il s'agit donc des branches, en cours de structuration :

- du spectacle vivant privé ;
- du spectacle vivant subventionné ;
- de l'édition phonographique ;
- de la radiodiffusion ;
- de la télédiffusion ;
- de la production audiovisuelle ;
- de la production cinématographique ;
- des films d'animation ;
- des prestataires techniques.

¹ Appui technique de cadrage visant à sécuriser les parcours professionnels et la gestion des âges (accord d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences DGEFP/CPNEF-SV).

² « Statistique des entreprises et formation dans le secteur de l'audiovisuel ». Observatoire des métiers de l'audiovisuel. AFDAS 2006.

³ IDCC : identification de la convention collective de branche – demandé notamment par la DARES et probablement par l'INSEE dans le cadre de leurs enquêtes. Permet de référencer les conventions collectives.

Engagé en 2005, le travail de structuration du secteur du spectacle par la négociation de conventions collectives de branches fait l'objet d'appréciations très divergentes : si pour certains des observateurs du secteur il ne peut y avoir de régulation du secteur du spectacle que par le biais de l'assurance chômage, pour d'autres la structuration conventionnelle est un chantier important, qui au-delà des résultats effectifs de la négociation engagée a pour mérite de mettre en place une dialectique de négociation entre les acteurs professionnels.

En l'état actuel des négociations, il n'est pas possible à la mission de se prononcer sur la qualité effective des négociations conventionnelles ni sur leur portée pratique : il s'agit en effet d'une démarche en cours pour laquelle il n'existe pas de recul suffisant.

Trois points apparaissent néanmoins particulièrement importants à la mission :

- le déploiement d'une démarche coordonnée de négociation dans tout le secteur (spectacle vivant et enregistré) est en elle-même bénéfique, même si ses résultats sont inégaux selon les branches ; cette démarche de dialogue social peut déboucher sur une meilleure structuration conventionnelle, si elle est poursuivie sur une durée plus longue et avec des objectifs renouvelés ;
- les négociations collectives présentent l'intérêt de permettre d'instituer d'éventuelles alternatives au contrat à durée déterminée d'usage et d'en réguler le recours ;
- ces négociations révèlent en revanche l'insuffisante implication des partenaires sociaux du secteur du spectacle dans une démarche de sécurisation des parcours professionnels⁴.

I. ENGAGÉE EN 2005, LA STRUCTURATION CONVENTIONNELLE DU SECTEUR DU SPECTACLE CONNAÎT UN AVANCEMENT INÉGAL SELON LES BRANCHES

Lors d'un discours prononcé le 17 décembre 2004 devant le conseil national des professions du spectacle, Renaud DONNEDIEU DE VABRES, alors ministre de la Culture, avait « invit[é] dès aujourd'hui les partenaires sociaux du secteur, et singulièrement les employeurs, à proposer une couverture exhaustive du secteur, y compris le champ du spectacle occasionnel, sans empiètements et incohérences entre les différentes conventions collectives ».

M. Gérard LARCHER, ministre délégué chargé du travail et de l'emploi avait réaffirmé cet objectif en juin 2005, soulignant qu'il « import[ait] [...] de progresser très significativement sur le champ des conventions collectives pour le redéfinir et l'harmoniser. C'est à cette condition seulement que les conventions collectives seront en mesure de jouer pleinement leur rôle de structuration et de régulation de l'emploi et des conditions de travail dans le secteur.

Or le secteur du spectacle se caractérise encore par une couverture conventionnelle largement éclatée, génératrice de failles et de chevauchements conventionnels. Ce sont ces points qu'il importe de régler en priorité. Mais il est aussi nécessaire de se pencher sur le contenu des conventions collectives qui reste aussi fréquemment lacunaire ».

L'opération de structuration du champ conventionnel du spectacle est donc née d'une volonté politique affirmée, tant du ministre de la Culture que du ministre de l'Emploi, celle de donner pleinement leur rôle aux partenaires sociaux du secteur en matière de qualité de l'emploi dans leurs branches respectives.

⁴ La CPNEF du spectacle vivant s'est toutefois récemment engagée dans la concrétisation d'un plan d'action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

A. **L'émiettement des dispositions conventionnelles a longtemps fait obstacle à une véritable structuration du secteur**

Historiquement, la structuration du champ du spectacle comme secteur professionnel s'est faite de façon très inégale selon les activités concernées : le cinéma a ainsi conclu dès les années 1950 ses premiers accords collectifs, à la différence du secteur de la télédiffusion, longtemps dominé par le statut d'entreprise publique des organismes de production et de télédiffusion, où les télévisions privées viennent juste de créer leur première organisation patronale. Le spectacle vivant s'est quant à lui structuré dès les années 1920, avec la création du syndicat des directeurs de tournées (SDT, futur SNES), suivi en 1936 par le syndicat des directeurs de théâtre privés (SDTP). La convention collective des entreprises artistiques et culturelles a pour sa part été signée en 1973.

Le morcellement des organisations patronales dans le secteur du spectacle explique pour partie les difficultés de la négociation collective : on dénombre en effet 42 organismes patronaux dans le secteur. Certaines de ces organisations soutiennent des positions de négociation divergentes : c'est le cas dans le champ du spectacle vivant entre le SNES, qui représente les organisateurs de tournées, et le PRODISS, qui représente les producteurs, distributeurs et salles de spectacle.

La création en avril 1998 de la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC), qui regroupe 30 organismes patronaux du secteur, constitue toutefois une avancée conséquente en termes d'organisation des partenaires sociaux. Instance de concertation importante sur les sujets transversaux aux différentes branches, sujets pour lesquels elle est habilitée à signer des accords, la FESAC n'intervient cependant pas dans les négociations collectives sectorielles.

Les organisations de salariés sont structurées autour des cinq confédérations présumées représentatives, auxquelles s'ajoutent selon les branches l'UNSA et des syndicats autonomes.

Au moment où s'est engagée, en 2005, la démarche de structuration conventionnelle du champ du spectacle, **la couverture conventionnelle des salariés de ce secteur était largement insatisfaisante** :

- **les textes applicables se caractérisaient par leur très grand nombre et leur morcellement** : on dénombreait en effet 20 conventions collectives et 47 accords professionnels en vigueur dans le secteur du spectacle⁵, dont certains couvraient un nombre limité de salariés ou d'entreprises ;
- **cette multiplicité de textes applicables allait de pair avec des chevauchements conventionnels et des lacunes** : concernant les lacunes, on peut citer le cas des prestataires techniques au service des entreprises du spectacle vivant qui ne disposaient d'aucune couverture conventionnelle ou celui des entreprises « indépendantes » de l'édition phonographique dont les salariés relevaient du code du travail à défaut d'accords d'entreprise ou de la convention collective métallurgie pour les permanents ; concernant les chevauchements, la convention de la production audiovisuelle prévoit des clauses miroir⁶ permettant leur intégration dans d'autres conventions collectives notamment celles des films d'animation ou des prestations techniques, sachant que d'autres conventions, celles de la production phonographique ou la télédiffusion ont refusé de prendre en compte un tel dispositif ;

⁵ Voir tableau récapitulatif en pièce jointe n°1.

⁶ Le droit d'option sur la convention applicable a été introduit par l'article 38 de la loi du 4 mai 2004 (article L 2261-2 du code du travail.) Il permet, en cas d'activités rendant incertaine l'application du critère d'activité principale, d'introduire dans les conventions collectives des branches concernées des clauses réciproques ou miroir qui peuvent permettre de limiter les effets de la concurrence déloyale entre champs conventionnels.

- par ailleurs, les textes en question comprenaient peu de dispositions dans les champs « essentiels » de la négociation collective, comme la question des salaires ou celle du temps de travail.

B. Les travaux engagés à partir de 2005 ont d'ores et déjà permis de conclure au moins un accord dans l'ensemble des CMP

Dans son rapport⁷ au ministre de la culture en novembre 2004, Jean-Paul GUILLOT fixe ainsi les objectifs d'une structuration du secteur par le développement de la négociation collective : « amener (...) les partenaires sociaux du secteur à bâtir et faire respecter des conventions collectives qui :

- couvrent de manière cohérente et exhaustive l'ensemble du secteur ;
- précisent le périmètre légitime de l'intermittence en terme de secteurs d'activité (code NAF), métiers (relevant ou non des annexes spécifiques) comme de situations réelles justifiant le recours au CDD d'usage, ainsi que les contrôles associés et les sanctions en cas de manquement aux accords (...);
- permettent de traiter les nombreux cas (...) où les artistes et techniciens intermittents travaillent en dehors du secteur du spectacle, en rendant systématiquement obligatoire la référence à l'une de ces conventions dans les contrats de travail ;
- prennent en compte les temps de répétition et de préparation pour que l'ensemble du travail effectué soit déclaré et rémunéré ;
- définissent les rémunérations en créant une discrimination forte selon la durée des contrats proposés (...) Il s'agit ici de construire un éventail de rémunérations qui soit inversement proportionnel à la durée des contrats ».

L'objectif de l'« opération spectacle » lancée en 2005 est en premier lieu de **réorganiser un champ conventionnel fortement morcelé et partiellement lacunaire, en assurant une couverture complète des salariés du spectacle, permanents et intermittents**, grâce à un nombre plus restreint de conventions. Sur la base de consultations des partenaires sociaux du secteur, l'Etat a constitué huit commissions mixtes paritaires (CMP) afin de servir d'enceinte de négociation de conventions collectives couvrant plus complètement le champ des anciens textes⁸.

Il convient de rappeler que l'« opération spectacle » ne couvre pas l'ensemble des salariés ayant un emploi d'artiste ou de technicien du spectacle :

- **toutes les conventions collectives du spectacle ne participent pas à la refonte des champs conventionnels** : c'est le cas notamment de la convention collective des films d'animation⁹ qui venait d'aboutir à un texte au moment du lancement du projet ;
- **des conventions collectives couvrant d'autres branches professionnelles font référence dans certaines de leurs dispositions aux salariés du spectacle** : c'est le cas notamment de la convention collective des casinos, ou de celle des parcs de loisirs et d'attraction.

⁷« Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel ». Propositions à Monsieur Renaud Donnedieu de Vabres. Jean-Paul Guillot. 29 novembre 2004.

⁸ Le tableau inséré en pièce jointe n°1 présente le panorama des textes applicables.

⁹ Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004, étendue par arrêté du 18 juillet 2005.

Pour les acteurs du secteur, le chiffre de huit commissions mixtes paritaires correspond à un principe de réalité : si certains rapprochements paraîtraient envisageables (notamment entre le spectacle vivant privé et le spectacle vivant subventionné, ou par une intégration de la branche des prestataires techniques dans les autres branches du spectacle), le progrès important que constitue d'ores et déjà l'actuel regroupement des champs n'est pas remis en cause. Cette structuration reflète en outre la volonté de renforcer le rôle que joue le cadre conventionnel établi par les partenaires sociaux des entreprises et branches professionnelles du spectacle pour établir et faire partager des règles d'emploi très spécifiques.

La feuille de route des négociations s'est voulue essentiellement pragmatique : il s'agissait de négocier sur les thèmes prioritaires que sont notamment le recours au CDDU, la question du temps de travail, les garanties en matière de prévoyance, plutôt que d'engager une négociation générale dont l'issue aurait été plus lente. Ce parti pris explique que plusieurs des accords conclus couvrent uniquement les salariés intermittents (c'est le cas des accords interbranche sur la prévoyance, sur la formation tout au long de la vie, sur les contrats dans le champ du spectacle vivant, ou encore de certains accord sectoriels comme l'accord du 22 décembre 2006 sur la télédiffusion). Dans ces cas de figure, les salariés permanents restent couverts par les accords antérieurement en vigueur. La liste des accords qui ne couvrent que les salariés intermittents conclu dans le cadre de l'opération est la suivante :

Accords conclus dans le cadre de l' « opération spectacle »
qui ne couvrent que les salariés intermittents

- accord professionnel national du 22.12.06 applicable aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage dans la branche de la **télédiffusion** ;
- accord professionnel national du 29.11.07 applicable aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur de la **radiodiffusion** ;
- accord professionnel national du 20.12.06 instituant des garanties collectives et obligatoires pour **l'ensemble des intermittents du spectacle** + avenant du 16.06.08 (complémentaire santé).

Au-delà des résultats concrets des négociations, l'organisation des CMP avait également pour objectif d'enclencher une dynamique de négociation dans le champ du spectacle. Le rôle des présidents de CMP est à ce titre essentiel : ceux-ci doivent être perçus par les partenaires sociaux comme les plus objectifs possibles et assurer le rôle de modérateur des débats, jusqu'à ce que s'installe par la suite un format de négociation paritaire simple. Les organisations syndicales ont dû démontrer leur représentativité dans le cadre des nouveaux champs de négociation. Un seul problème de représentativité s'est posé aux négociateurs : celui de l'UNSA, considérée comme représentative dans la CMP du spectacle vivant subventionné mais non dans le spectacle vivant privé malgré son souhait d'y être intégré. La contestation a été portée devant le Tribunal administratif de Paris, qui a rejeté par ordonnance du 16 avril 2007 la demande de référé suspension présentée par l'organisation contestant son absence de convocation aux réunions de certaines CMP dans le secteur du spectacle¹⁰.

Au terme de plus de trois ans de travail des commissions, le bilan des négociations est globalement positif. Plusieurs points peuvent être portés au crédit de ces négociations : tout d'abord, les nouveaux périmètres conventionnels permettent désormais d'éviter à la fois les vides conventionnels et les chevauchements entre textes. De plus, à l'exception de la commission mixte paritaire de la production cinématographique, chaque CMP a permis la signature d'au moins un accord. Parmi les avancées importantes méritant d'être relevées figure la signature de différents accords interbranches : les deux branches du spectacle vivant ont signé le 24 juin 2008 un accord interbranche sur la politique contractuelle, organisant le recours aux différents contrats de travail (CDDU et CDI intermittent notamment) dans la branche. Un accord transversal a également été conclu

¹⁰ Le recours pour excès de pouvoir est quant à lui toujours en cours d'instruction.

sur la protection complémentaire des intermittents comportant deux volets relatifs à l'invalidité signé le 20 décembre 2006 et aux frais de santé conclu le 16 juin 2008.

Les avancées enregistrées n'en demeurent pas moins inégales selon les branches considérées :

- **dans trois des huit CMP – spectacle vivant privé, spectacle vivant subventionné, production cinématographique – les conventions collectives sont encore en cours de négociation** : si les conventions collectives du spectacle vivant devraient aboutir d'ici la fin de l'année 2008, la CMP de la production cinématographique est encore loin d'aboutir à un accord. Cet état de fait la place dans une position délicate, dans la mesure où la précédente convention, dénoncée par les partenaires sociaux, a expiré fin juillet 2008 ;
- **à l'inverse, des professions comme celle des éditions phonographiques se sont constituées en branche professionnelle**, en signant à l'occasion de cette opération une convention collective qui s'applique à tous les salariés tant permanents qu'intermittents. En l'occurrence le texte comble un « vide conventionnel » puisqu'auparavant, les salariés des petites entreprises ne bénéficiaient que du socle de base du code du travail : il met en évidence le fait que des avancées significatives peuvent être obtenues grâce aux négociations conventionnelles ;
- **l'objectif de réduire les recours au contrat à durée déterminée d'usage par la voie conventionnelle n'est que partiellement atteint** : il n'y a pas eu de réduction globale du nombre de fonctions ouvrant droit au recours au CDDU : ainsi, dans la convention collective de la télédiffusion, dix-neuf fonctions ont été ajoutées et sept supprimées ; dans le champ de la production audiovisuelle, neuf fonctions ont été ajoutées et trois supprimées ;

Ce constat s'explique toutefois par la nécessaire clarification de fonctions antérieurement définies de façon trop globale et par la prise en compte de nouvelles activités : l'enjeu est en effet moins de réduire dans l'absolu le nombre de fonction permettant de recourir au CDDU que de les affiner et de les préciser. L'exclusion des fonctions administratives générales et des fonctions « fourre tout » constitue à ce titre un réel progrès.

Plus problématique est l'absence de précision, dans un certain nombre de ces textes, des situations précises ouvrant droit au recours au CDDU : ce point est développé dans la seconde partie de la présente annexe ;

- **le nombre d'accords dans le champ du spectacle reste important** : certaines des conventions signées ne couvrent en effet que le champ des intermittents (les conventions de la télédiffusion et des éditions radiophoniques en constituent un bon exemple), les salariés permanents restant régis par les textes antérieurement applicables. Enfin, des établissements publics sont explicitement ou implicitement exclus des champs conventionnels : à titre d'exemple, la Cité de la musique et les six théâtres nationaux bénéficient d'accords d'entreprise propres.

L'état des négociations dans les différentes CMP

Principalement structuré par des accords d'entreprise (dont une convention collective commune à l'audiovisuel et à la radiodiffusion publiques), **le secteur de la télédiffusion se caractérisait jusqu'en 2005 par un morcellement de la couverture conventionnelle**. L'accord national du 22 décembre 2006, étendu le 10 juin 2007, a permis de mettre en place des garanties pour les salariés employés en contrat à durée déterminée d'usage communes à l'ensemble des acteurs du secteur - télévisions privées, télévisions de service public, télévisions locales et chaînes thématiques. Toutefois, la commission mixte paritaire a cessé de se réunir à la suite de cet accord, ce qui rend problématique l'approfondissement des négociations.

Le secteur de la production audiovisuelle a conclu un nombre important d'accords dès les années 1990. Un premier avenant à la convention collective de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006 a été conclu le 12 février 2007 sur un certain nombre de thèmes : le droit syndical, la prévoyance, la représentation des salariés, les salaires et les congés, complété par un second avenant sur la différenciation salariale. Un avenant de toilettage de la convention collective du 30 décembre 1992 des artistes interprètes employés dans les émissions de télévision a été conclu le 29 janvier 2007, par la quasi-totalité des organisations syndicales de salariés. Par ailleurs, un accord du 11 septembre 2007 encadre, pour la première fois, la rémunération des artistes dans le cadre de la « vidéo à la demande » (VOD).

Dans le secteur de la radiodiffusion, la CMP a engagé trois négociations : 1/la convention collective proprement dite qui avance lentement en raison des oppositions entre les radios publiques qui disposent d'un statut, des grandes radios privées qui disposent d'accord d'entreprises et les petites radios de type associatif qui ont des spécificités. Les négociations sur la formation et les droits syndicaux sont achevées, et celles relatives aux classifications sont en cours ; 2/une négociation spécifique sur le recours au CDDU qui a abouti à l'accord du 20 juin 2007. 3/ enfin, un accord sur les salaires des journalistes.

Dans la CMP des entreprises techniques au service de l'événement, les négociations se sont poursuivies en 2007 et ont permis la conclusion d'une convention collective nationale le 21 février 2008. La convention collective couvre à la fois la prestation technique pour le spectacle enregistré et pour le spectacle vivant, qui ne bénéficiait pas de couverture conventionnelle jusqu'à présent. La convention intègre des clauses de départage de champs (« clauses miroirs ») avec la convention collective de la production audiovisuelle et celle des films d'animation.

La CMP de **l'édition phonographique** est parvenue grâce à un travail important, à un texte complet de convention collective, signé le 30 juin 2008 après quatre années de négociation. Celui-ci comprend le champ d'application, les dispositions communes, l'annexe « permanents », l'annexe « techniciens » et un texte sur la formation professionnelle. La branche professionnelle s'est constituée et la CMP a été dissoute. C'est sans doute le meilleur exemple d'un saut qualitatif dans la structuration de l'activité.

Dans les secteurs du **spectacle vivant privé et du spectacle vivant subventionné**, la négociation des conventions collectives regroupe des secteurs d'activité très différents, ce qui explique en partie les divergences qui peuvent exister entre les organisations professionnelles. Le travail portant sur les dispositions communes des futures conventions collectives avance parallèlement aux groupes de travail thématiques (cirque, cabarets, bals, théâtre, musique), qui s'emploient notamment à la définition de fonctions.

Dans le spectacle vivant subventionné (actuelle convention collective des « entreprises artistiques et culturelles »), un accord salarial a été conclu le 16 avril 2007 et un accord sur le dialogue social et le développement de la négociation collective a été conclu le 3 juillet 2007.

Les contrats de travail dans le spectacle vivant public et privé sont discutés au sein d'un groupe commun aux deux CMP. Un préambule au projet d'accord sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant privé et public établit un diagnostic partagé concernant ces secteurs depuis les années 1980, sur les plans économiques et sociaux. Les modalités de recours aux différents types de contrats sont étudiées par filière et par fonction. L'encadrement du périmètre du CDD d'usage requiert des négociations complémentaires en 2008.

Les négociations dans le cadre de la commission mixte de **la production cinématographique** sont les plus délicates du secteur du spectacle. L'adaptation de la convention collective non étendue des techniciens de 1950 aux pratiques actuelles et au droit positif applicable est par nature un exercice délicat. Cette convention collective des techniciens a du reste fait l'objet d'une dénonciation en janvier 2007 et son délai de survie expire à la fin du mois de juillet 2008.

Un accord d'étape, signé le 3 juillet 2007 par l'ensemble des organisations patronales et la quasi-totalité des organisations syndicales de salariés, vient d'être étendu. L'accord précise un certain nombre de lignes directrices pour la négociation de la future convention collective de la production cinématographique – temps de travail, salaires et prise en compte des films à économie fragile. Par ailleurs, un important accord du 17 décembre 2007 instaure un comité central d'hygiène et de sécurité dans le secteur de la production cinématographique. Parallèlement à la CMP plénière, des groupes de travail thématiques abordent les questions du temps de travail, des listes de fonction et des artistes.

L'un des effets induits du travail conventionnel réside dans la structuration des organisations professionnelles, notamment par la prise de conscience progressive des petites structures de l'intérêt de travailler ensemble. La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail devrait prolonger ce mouvement du côté des organisations syndicales. La nécessité pour celles-ci de recueillir désormais 10% des voix des élections professionnelles pour être représentatives dans l'entreprise (ce seuil sera de 8% au niveau de la branche professionnelle) devrait avoir pour effet un rapprochement entre organisations syndicales.

C. La poursuite des négociations est indispensable au règlement de plusieurs sujets de fond

Compte tenu de l'objectif fixé par les ministres de traiter en premier lieu des thèmes les plus importants, les premiers accords conclus dans le champ du spectacle ont laissé de côté un certain nombre de sujets, qui doivent désormais être abordés dans une seconde phase des négociations :

- **les clauses miroir sont insuffisamment développées dans le champ du spectacle.** Ces clauses sont prévues par l'article L. 2261-2 du code du travail, qui dispose que « *la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur* » mais qu'« *en cas de pluralité d'activités rendant incertaine l'application de ce critère pour le rattachement d'une entreprise à un champ conventionnel, les conventions collectives et les accords professionnels peuvent, par des clauses réciproques et de nature identique, prévoir les conditions dans lesquelles l'entreprise détermine les conventions et accords qui lui sont applicables* ». Ces clauses permettent de déroger au critère de l'activité principale, et d'éviter qu'une entreprise intervenant hors de son secteur d'activité principal n'applique des dispositions conventionnelles moins favorables au salarié que celles du secteur dans lequel elle intervient. A l'heure actuelle, une seule clause miroir a été conclue, entre la convention collective de la production audiovisuelle et celle des films d'animation ;
- **il n'existe pas encore de dispositions hors accords d'entreprises en matière de prévoyance pour les salariés permanents :** si les garanties de prévoyance des intermittents ont été considérablement étendues par la signature de l'accord interbranches, les salariés permanents restent couverts par les textes de leur entreprise, dont les dispositions en matière de prévoyance sont inégales ;

- **la question du financement du paritarisme n'est pas encore tranchée** : parmi les textes conclus, ce sont la production audiovisuelle et les prestataires techniques qui ont élaboré les dispositions les plus poussées. La convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement est la plus complète sur le sujet : elle fixe à son article 3.9 une contribution de 0,045 % de la masse salariale répartie entre les organisations syndicales et instaure une contribution complémentaire spécifique au bénéfice des organisations d'employeurs dans des conditions définies par accords séparés. Le texte fixe une règle d'attribution provisoire dans l'attente de critères permettant d'établir la représentativité syndicale dans la branche¹¹. Le texte crée également une association spécifique pour assurer la collecte et la gestion des contributions. Pour sa part, la convention collective de la production audiovisuelle (art. III-8 et annexe 3) pose le principe de la création d'une association spécifique pour assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du paritarisme, dont les modalités de répartition entre organisations syndicales représentatives sont déterminées par accord entre ces dernières. L'ensemble des entreprises du champ sont soumises à la cotisation générale, à laquelle s'ajoute une contribution spécifique relative aux délégués de branche¹². Le dispositif demeure néanmoins incomplet en l'absence d'une annexe spécifique relative au financement du paritarisme ;

Les dispositions contenues dans les autres textes sont en revanche beaucoup moins développées. Dans l'accord "Télédiffusion", seules des autorisations d'absence sont accordées aux salariés participant aux négociations paritaires dans la limite de 2 salariés par organisation syndicale et d'un jour d'absence par mois. La convention collective de l'édition phonographique renvoie pour sa part à un protocole d'accord à venir, et l'accord "radiodiffusion" ne prévoit rien à l'heure actuelle ;

- **le travail de refonte des grilles de classifications doit être mené à son terme** : mis à part le secteur de la radiodiffusion¹³, l'ensemble des secteurs ayant adopté un texte conventionnel ont également défini une grille de classifications. Ils ont principalement opté pour une grille à critères classants - comme c'est le cas dans le secteur de la télédiffusion¹⁴ et de la production audiovisuelle¹⁵. Les prestataires techniques, quant à eux, ont retenu un critère de classification mixte, en associant des critères classants à une définition précise des emplois. La branche de l'édition phonographique a également mis en place une grille de classification à critères classants avec emplois repères ;

S'agissant des secteurs dans lesquels la négociation est toujours en cours, la production cinématographique et le spectacle vivant privé s'acheminent vers une grille de classification à critères classants. Le projet élaboré par le secteur du spectacle vivant subventionné s'oriente davantage vers une grille définissant de manière très détaillée chaque emploi.

Une condition indispensable de la réussite de cette « opération spectacle » demeure la **qualité du suivi, à moyen terme, des différents textes conventionnels**, à la fois au niveau de la branche par chaque commission de suivi, et au niveau de l'État, notamment par la DMDTS.

¹¹ 1/3 de la contribution est attribuée aux prestataires techniques du spectacle vivant et réparti à parts égales entre les cinq organisations syndicales représentatives ; 1/3 de la contribution est attribué aux prestataires techniques du secteur audiovisuel et réparti à parts égales entre les six organisations syndicales représentatives (les cinq + le SNTPCT) ; 1/3 de la contribution est consacré au fonctionnement de la commission d'interprétation, de conciliation et de suivi.

¹² Cette cotisation s'applique aux entreprises relevant de l'article III-2 (mise en place des délégués de branche).

¹³ La branche de la radiodiffusion n'a conclu qu'un accord d'étape sur le recours au CDD d'usage et ne liste que les fonctions autorisant le recours à ce type de contrat.

¹⁴ Il est procédé à une classification des emplois par niveau en fonction de trois critères : formation, technicité et responsabilité/autorité.

¹⁵ Les emplois, organisés en filières, sont répartis par niveaux en fonction de critères classants, avec désignation de ceux permettant le recours au CDD d'usage.

II. LE RECOURS AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE N'APPARAÎT PAS POUVOIR ÊTRE NOTABLEMENT DIMINUÉ

Les relations contractuelles entre employeur et salarié se caractérisent dans le secteur du spectacle par le recours, autorisé par le code du travail, à un contrat à durée déterminée dérogatoire du droit commun, appelé « contrat à durée déterminée d'usage » (CDDU). Il se justifie par la fréquence des embauches réalisées dans le cadre de projets délimités dans le temps (spectacles, enregistrement de disques, production d'émissions ou de documentaires ponctuels, réalisation de films...).

La principale critique adressée au CDDU tient au risque financier qu'il comporte : l'embauche en CDD ou en CDDU plutôt qu'en CDI fait en effet porter un poids accru au régime d'assurance chômage. Dans le chapitre de son rapport annuel 2007 consacré à « la gestion du régime d'indemnisation des intermittents du spectacle », la cour des comptes a ainsi pointé du doigt le coût pour le régime d'assurance chômage des phénomènes de « permittance ». Ce terme désigne les salariés indemnisés au titre des annexes VIII et X employés de façon quasi permanente par un même employeur et qui pourraient légitimement être recrutés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée pour la durée du projet pour lequel ils ont été recrutés (cette situation se trouve dans l'audiovisuel et a été bien analysée dans divers rapports remis au Ministre chargé de la culture¹⁶).

Le recours au CDDU n'est toutefois pas synonyme de relations de travail défavorables au salarié : tant les employeurs que les salariés du secteur marquent en effet une préférence pour des relations contractuelles flexibles, dont le CDDU est la traduction juridique. Du fait de l'attachement des salariés à cet outil contractuel, le lien éventuel entre le recours au CDDU et un risque de précarisation des artistes et techniciens du spectacle ne doit pas être interprété de façon systématique.

L'objectif d'une limitation accrue du recours au CDDU et d'une éventuelle requalification de CDDU de longue durée en contrat à durée indéterminée doit donc faire l'objet d'une analyse nuancée. En outre, dans le cas des employeurs publics, l'existence de plafonds budgétaires pour les emplois permanents ne permet pas toujours la requalification des CDDU de longue durée en contrats à durée indéterminée.

A. Le CDDU constitue un contrat de travail dérogatoire largement associé à la notion d'intermittence

Le contrat à durée déterminée d'usage est prévu par l'article L. 1242-2 du code du travail, qui dispose que « sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants : [...] 3° *Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois* ».

Le recours au CDDU suppose donc de respecter deux critères cumulatifs : exécuter une tâche « précise et temporaire », dans un secteur d'activité défini. La liste des secteurs d'activité pouvant recourir au CDDU est énumérée à l'article D. 1242-1 du code du travail : « *en application du 3° de l'article L. 1242-2, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants : [...] 6° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique* ».

¹⁶ Rapports de M. LATARJET et de M. GOURINCHAS.

Une fois ces conditions remplies, le recours au CDDU présente plusieurs dérogations par rapport au contrat à durée déterminée de droit commun, qui visent à en renforcer la souplesse :

- lors de la conclusion du CDDU, **il n'est pas obligatoire de fixer un terme précis au contrat**, ni de le limiter à 18 mois, comme c'est le cas pour le CDD de droit commun. L'article L. 1242-7 du code du travail précise ainsi que « *le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu* » ;
- **il n'y a pas de délai de carence à l'expiration du CDDU** pour pourvoir le poste par un autre CDD ou par un contrat de travail temporaire (article L. 1251-36 du code du travail) ;
- il est possible de **conclure des CDDU successifs avec le même salarié**. En effet, « *les dispositions de l'article L. 1243-11 ne font pas obstacle à la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs avec le même salarié lorsque le contrat est conclu dans l'un des cas suivants :[...]* » (article L.1244-1 du code du travail) ;
- **l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité de fin de contrat de 10%** (article L. 1243-10 du code du travail) : « *L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :*

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ».

Si la pratique du recours au CDDU apparaît largement répandue dans le secteur du spectacle au regard du nombre de salariés indemnisés au titre des annexes VIII et X, **il est cependant très difficile de disposer d'un chiffrage précis branche par branche.**

B. Depuis dix ans, tant les textes conventionnels que la jurisprudence vont dans le sens d'un encadrement accru du recours au CDDU

1. Les négociations de branche permettent de préciser les fonctions et les emplois ouvrant droit au CDDU

Au-delà des dispositions législatives et réglementaires inscrites dans le code du travail, **les négociations conventionnelles en cours doivent permettre de définir les critères précis de recours au contrat à durée déterminée d'usage adaptés à chaque branche du spectacle**. La principale modalité d'encadrement consiste à définir des listes de fonctions ouvrant droit à un recrutement en CDDU, chaque fonction correspondant de la façon la plus fine possible au savoir-faire requis pour remplir les missions d'un poste donné. L'enjeu est ici moins de diminuer le nombre de fonctions que d'affiner au maximum les postes pour lesquels un tel recours est envisageable, en supprimant notamment les fonctions imprécises ou trop générales.

Un premier encadrement conventionnel du recours au CDDU est intervenu avec la **signature en 1998 d'un accord interbranche sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle, dit « accord Michel »** - du nom du président de la commission mixte paritaire sous l'égide duquel s'est négocié l'accord. Cet accord s'applique aux secteurs pour lesquels le code du travail autorise le recours au CDDU, ainsi qu'à tout employeur d'un artiste ou technicien du spectacle, sous réserve de l'extension par les pouvoirs publics. Figurent en annexe de l'accord des listes de fonctions ouvrant droit, dans le secteur du spectacle, à la conclusion d'un CDDU.

Cet accord précise les conditions de recours au CDDU, en rappelant l'obligation de recourir au CDD de droit commun dans tous les cas prévus par la loi, ce qui implique le versement au salarié d'une prime de précarité et d'une indemnité compensatrice de congés payés. Il précise par ailleurs que « *l'employeur d'un salarié sous CDD d'usage ne peut en principe imposer à celui-ci, pour ce qui est de la durée du contrat, une incertitude supérieure à celle qui pèse sur l'entreprise pour l'objet du contrat* ».

L'accord envisage par ailleurs un **encadrement spécifique en cas de collaboration de longue durée** (cas où la durée cumulée des CDDU conclu entre un employeur et un salarié pendant au moins trois ans dépasse 70% de la durée totale du travail sur ces trois années) **entre l'employeur et le salarié en CDDU**. Lorsqu'une collaboration de longue durée est avérée, l'employeur doit, s'il ne propose pas au salarié un nouveau contrat, lui verser une indemnité correspondant au minimum, par année de collaboration, à 20% du salaire mensuel moyen de la période.

En complément de ce texte, plusieurs CMP ont adopté des dispositions spécifiques sur le recours aux différents types de contrat, adaptées en fonction des spécificités de chaque secteur. Ces accords témoignent de la plus ou moins grande maturité des négociations entre partenaires sociaux dans les différentes branches.

Un accord interbranche sur la politique contractuelle a été conclu le 24 juin 2008 entre la branche du spectacle vivant privé et celle du spectacle vivant conventionné : cet accord rappelle dans son article 1 que « *l'embauche est faite ordinairement sous le régime du contrat à durée indéterminée* » et précise les dispositions applicables aux différents types de contrat pouvant être conclu par les entreprises. L'accord établit une liste d'emplois ouvrant droit au recours au contrat à durée indéterminée intermittent et prévoit des modalités de lissage de la rémunération sur l'année.

Concernant le recours CDDU, l'accord retient un double critère, lié à la fois à la fonction remplie et au caractère temporaire de l'emploi à pourvoir : « *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, sauf fonctions exclues expressément dans les annexes C et D du présent accord, dès lors que le contrat définit les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi* » (article III.3.1). En revanche, « *sont expressément exclues du recours au CDD dit d'usage les activités liées aux emplois administratifs et commerciaux des entreprises, sauf fonctions visées aux annexes C et D du présent accord* ».

En complément de ces dispositions, l'accord prévoit à son article IV des **modalités de transformation du CDDU en CDI** :

- lorsqu'un même salarié collabore sous CDDU avec la même entreprise et sur le même emploi pour un volume moyen annuel de travail égal à 75% de la durée annuelle de travail sur deux années consécutives, l'employeur doit lui proposer un CDI ;
- lorsqu'un même poste voit se succéder en CDDU, pour le même objet, différents salariés, pour une durée équivalant sur 24 mois à 100% d'un poste à temps complet, l'employeur doit couvrir ce poste par un CDI à temps complet.

Le même type de dispositions couvre le passage du CDI intermittent au CDI à temps complet. Il est par ailleurs prévu que les rapports de branche intègrent un **bilan de l'utilisation des différents types de contrats**.

Dans le secteur de la télédiffusion, un accord collectif national a été conclu le 22 décembre 2006 concernant les salariés recrutés sous CDDU : il règle leurs conditions de travail et s'inscrit dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels. Des annexes prévoient dans quelles conditions et pour quelles fonctions il pourra être fait recours au CDDU. Un tel contrat ne peut être conclu que « *pour un terme précis ou pour la durée de réalisation d'un objet particulièrement et précisément défini* » (article V.2)¹⁷. L'annexe 1 de l'accord définit, au sein des différentes filières (secteurs d'activité) de la télédiffusion, la liste de fonctions pour lesquelles il pourra être fait appel au CDDU. Une liste de fonctions spécifique est prévue en annexe 4 pour les télévisions locales ayant un chiffre d'affaires inférieur à 6 millions d'euros. Chaque fonction de l'annexe 1 est rattachée à un niveau pour lequel est fixé un minimum salarial, ces dispositions ayant toutefois fait l'objet d'une réserve dans l'arrêté d'extension.

¹⁷ À noter que la convention collective des éditions phonographiques prévoit quant à elle que le recours au CDDU se fasse dans le cadre d'une « équipe spécifique à chaque projet artistique ».

Les négociations conventionnelles ont également permis de faire valoir des droits spécifiques pour le collaborateur de longue durée : l'accord conclu sur la télédiffusion prévoit, lorsque la durée cumulée des CDDU d'un même salarié avec le même employeur dépasse sur deux ans 100 jours ou 800 heures en moyenne par an, que l'employeur verse au salarié une indemnité de rupture s'il ne lui propose pas un nouveau contrat.

D'autres branches en nombre limité ont adopté des dispositions relatives au recours de longue durée au CDDU :

- l'accord interbranches du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant privé et public prévoit des modalités de transformation des CDDU en CDI. Cette transformation s'opèrera soit lorsque le salarié employé régulièrement sous CDDU sur un même emploi aura effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 75 % de la durée annuelle du travail (soit 1 205 heures) constaté sur deux années consécutives soit lorsque la succession de CDD sur un même poste contractés par différents salariés a pour effet d'atteindre l'équivalent de 100 % sur 24 mois d'un poste équivalent à temps complet ;
- la convention collective nationale (CCN) de la production audiovisuelle comporte des dispositions particulières applicables aux collaborations de longue durée (art. V.2.4). "Par collaboration continue de longue durée, on désigne le cas où la durée cumulée (en nombre de jours calendaires, décomptés du 1er au dernier jour des contrats) des CDDU d'un salarié avec le même employeur, pendant une durée minimale de trois ans, dépasse 70 % de cette durée. Lorsque cette condition est remplie, l'employeur qui entend ne pas proposer au salarié un nouveau contrat à durée déterminée ou indéterminée devra l'en informer un mois au moins avant la date de fin du dernier contrat, et lui verser, s'il ne lui est pas proposé un nouveau contrat, une indemnité, qui sera au minimum, par année de collaboration continue, de 20 % du salaire mensuel moyen perçu par le salarié au cours de la période d'emploi" ;
- la CCN des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement contient des dispositions relatives aux modalités de transformation des CDD-U en CDI (art. 4.3.3) et des dispositions particulières applicables aux collaborations de longue durée sans transformation en CDI (art. 4.3.4).

2. La jurisprudence de la Cour de cassation va désormais dans le sens d'un contrôle approfondi de la légitimité du recours au CDDU

Au-delà des négociations collectives, la jurisprudence de la Cour de cassation est venue compléter dès 1998 l'encadrement du recours au CDDU : cette jurisprudence a toutefois connu des revirements qui ont pu constituer une source d'incertitude pour les partenaires sociaux du spectacle.

La Cour de cassation s'est trouvée confrontée à la difficulté, pour le juge, d'apprécier le caractère temporaire ou non d'un emploi. Dans un arrêt du 23 novembre 2003, elle supprime son contrôle sur le caractère par nature temporaire de l'emploi à pourvoir¹⁸, en se contentant de vérifier qu'il était bien d'usage constant, pour pourvoir l'emploi en question, de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

¹⁸ « Attendu que pour faire droit à ses demandes, l'arrêt attaqué relève que si la Société de télévision France 2 fait partie d'un secteur d'activité où l'employeur peut recourir à des contrats à durée déterminée dits d'usage, encore faut-il qu'ils ne soient pas utilisés pour pourvoir des postes permanents de l'entreprise [...]. Qu'en statuant par ce motif inopérant alors qu'il lui appartenait de rechercher si, en ce qui concerne l'emploi de M. X..., il était d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée dans ce secteur d'activité, la cour d'appel n'a pas donné de base légale sa décision [...] ».

Par deux arrêts du 23 janvier 2008, la Cour de cassation est revenue sur sa jurisprudence de 2003 en imposant de vérifier que le recours à plusieurs contrats à durée déterminée d'usage successifs pour pourvoir un même emploi est justifié par des **éléments concrets établissant le caractère temporaire de l'emploi à pourvoir**. L'examen du caractère par nature temporaire de l'emploi à pourvoir est donc rétabli dès lors que le juge est confronté à une succession de contrats. Dans une décision du 6 mai 2008, la chambre criminelle de la Cour de cassation a par ailleurs rappelé qu'un employeur ne pouvait pas recourir au CDDU pour pallier un pic d'activité dans l'activité normale de l'entreprise.

Ce revirement de jurisprudence s'inscrit dans le contexte d'une évolution du droit communautaire : l'accord cadre du 18 mars 1999 sur le travail à durée indéterminée a en effet été interprété par la CJCE dans une décision du 4 juillet 2006, *Adelener*. Pour le juge communautaire, une succession de CDD n'est possible que « *pour des raisons objectives* », c'est-à-dire des « *circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée* ». Dès lors, l'appréciation par le juge de l'usage constant de ne pas recourir au CDI pour pourvoir un emploi donné ne constitue pas un indice suffisant du caractère temporaire de l'emploi, cette dernière notion devant faire l'objet d'un contrôle approfondi du juge.

3. La recherche d'alternatives au CDDU est limitée par la recherche de flexibilité de l'ensemble des acteurs

La recherche de solutions contractuelles alternatives au CDDU pourrait permettre d'éviter un recours abusif à ce type de formule. Les CMP ont débattu d'un certain nombre de solutions dont les principales étaient le contrat à durée indéterminée intermittent ou le contrat de projet. Néanmoins, seuls les accords conclus par la télédiffusion et le spectacle vivant ont repris pour partie ces propositions.

Le contrat de travail intermittent, prévu aux articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail, a pour objet de pourvoir des emplois permanents comportant par nature une alternance entre périodes travaillées et périodes non travaillées.¹⁹ Il ne peut être conclu que dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, afin d'assurer aux salariés une relation de travail pérenne en contrepartie de la fluctuation des périodes travaillées, et à condition qu'un accord collectif le prévoit expressément. Par ailleurs, le contrat doit préciser par écrit la durée minimale de travail, les périodes obligatoirement travaillées, ainsi que la répartition des heures à l'intérieur des périodes travaillées. Les heures travaillées au-delà de la durée minimale du travail prévue par le contrat ne peuvent par la suite dépasser 30% de cette durée sauf accord du salarié.

La programmation de l'activité au sein du contrat ne pouvant donc pas revêtir un caractère indicatif, ce dispositif se prête mal à la modulation du temps de travail qu'imposent en général les activités du spectacle. De ce fait, l'opportunité de recourir à un tel type de contrat demeure limitée dans le secteur du spectacle.

Une autre voie pouvant être explorée est celle des contrats conclus pour la réalisation d'un projet spécifique – contrat de chantier, contrat de projet ou contrat à objet défini.

Est désigné par le terme de « contrat de chantier » le contrat à durée indéterminée dont la rupture résulte de l'arrivée à terme du projet pour lequel le salarié a été embauché. L'article L1236-8 du code du travail dispose en effet que « *le licenciement qui, à la fin d'un chantier, revêt un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession, n'est pas soumis aux dispositions du chapitre III relatives au licenciement pour motif économique, sauf dérogations déterminées par convention ou accord collectif de travail.*

¹⁹ Article L. 3123-31 du code du travail : « *dans les entreprises pour lesquelles une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées* ».

Ce licenciement est soumis aux dispositions du chapitre II relatives au licenciement pour motif personnel ». Un tel dispositif présente l'avantage de permettre l'embauche en contrat à durée déterminée pour un projet dont l'employeur ne connaît pas dès le départ la durée de réalisation. En revanche, en tant que contrat à durée indéterminée, il n'ouvre pas droit au bénéfice des annexes VIII et X de l'assurance chômage.

La loi du 25 juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail complète cette palette juridique en rendant désormais possible la conclusion d'un contrat à durée déterminée – à la différence du contrat de chantier – qui prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Le recours à un tel contrat est toutefois subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise, définissant les nécessités auxquelles un tel contrat vient répondre, ainsi que les garanties dont bénéficient les salariés dans ce cadre. Ce contrat est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives. Il est d'une durée d'au moins 18 mois et d'au plus 36 mois, et ne peut pas être renouvelé. Si à l'issue du contrat, les relations de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute. Malgré sa flexibilité, ce contrat ne présente que peu d'intérêt pour le secteur du spectacle du fait de la contrainte posée par le statut de cadre.

Dans le cadre des négociations conventionnelles, peu de dispositions ont été prises pour faciliter le recours à d'autres outils contractuels que le CDDU. Lors de la négociation de l'accord interbranches sur les contrats dans le spectacle vivant, la création d'un contrat de projet pour certaines catégories de personnels, notamment les dirigeants d'opérateurs, avait été envisagé, mais n'avait pu être retenu puisqu'à l'époque de ces négociations ni la loi ni l'accord interprofessionnel sur le marché du travail ne prévoyaient le recours à un tel contrat.

Face à la souplesse qu'offre le CDDU, les autres formes de contrats qui se sont récemment diversifiées n'ont pas pris dans le secteur un réel essor. Les objectifs poursuivis d'encadrer le recours au CDDU au regard de la nature des emplois et du nombre de contrats successifs pour un même employeur apparaissent ainsi plus adaptés aux enjeux du secteur que la recherche d'alternatives juridiques.

III. LES PARTENAIRES SOCIAUX DEMEURENT INSUFFISAMMENT IMPLIQUÉS DANS L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

A. L'encadrement des conditions de travail s'est amélioré grâce aux négociations conventionnelles

La négociation collective constitue un levier efficace pour la mise en œuvre de conditions de travail et d'emploi plus satisfaisantes et adaptées aux secteurs professionnels concernés. Dans le secteur du spectacle les enjeux sont fortement concentrés sur les conditions d'emploi notamment la durée des contrats et les rémunérations, laissant à l'arrière plan les conditions de travail au sens de la santé des travailleurs mais aussi de la précarité ou de l'instabilité de l'emploi.

1. Les outils de régulation de la durée du travail ne sont pas tous utilisés

La question de la durée du travail est étroitement liée au débat sur une éventuelle précarisation des conditions de travail des salariés du secteur. Elle soulève deux types de questions : la première est celle de la **prise en compte effective de l'ensemble de la durée travaillée**, et donc de la comptabilisation des heures de répétition ; la seconde est celle de la **réglementation de la durée maximale du travail** et de ses éventuels dépassements.

La durée de travail effectif est définie à l'article L. 3121-1 du code du travail comme « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ». Dès lors, lorsqu'une prestation requiert une présence obligatoire du salarié du fait de dispositions prises par l'employeur, il s'agit de temps de travail effectif ouvrant droit à rémunération.

Dans le secteur du spectacle, **le temps de répétition fait toutefois l'objet d'une prise en compte variable selon les conventions collectives considérées** : l'annexe de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles relatives aux artistes interprètes lyriques des chœurs permanents prévoit par exemple un mode de rémunération du temps de préparation personnelle d'un rôle, sur la base de la différence entre 35 heures et le temps de travail effectif²⁰. Toutes les conventions collectives ne disposent cependant pas de dispositions comparables.

En matière de qualité du travail, l'autre question qui se pose est celle de la **durée maximale de travail** : en effet, différentes commissions mixtes paritaires font état de dépassements de la durée du travail, soit dans le cadre d'un seul emploi, soit via un cumul d'emplois. Les secteurs de la production audiovisuelle et de la production cinématographique sont particulièrement concernés par cette problématique, dans la mesure où des dérogations à la durée maximale permettraient de réduire le temps des tournages, et pour les salariés, d'atteindre plus facilement le seuil des 507 heures permettant de bénéficier des annexes VIII et X.

Des aménagements de la législation relative au temps de travail ont déjà été effectués dans le secteur du spectacle : l'article L. 3122-30 du code du travail définit ainsi, par dérogation à l'article L. 3122-29, la période de nuit comme tout travail effectué entre 24h et 7h (et non pas 21h et 6h), pour « *les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque* ». De plus, « *une autre période de travail de nuit peut être fixée par une convention ou un accord collectif de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette période de substitution devra comprendre en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures* ». Enfin, l'article L. 3122-41 permet que les contreparties au travail de nuit ne soient pas obligatoirement attribuées sous forme de repos compensateur, mais également de rémunération.

Néanmoins, ces aménagements demeurent inscrits dans le cadre strict posé par les législations communautaire et nationale : la directive communautaire du 23 novembre 1993 limite ainsi à 48 heures hebdomadaires la durée moyenne maximale du temps de travail sur quatre mois. De son côté, le code du travail encadre à la fois la durée quotidienne, hebdomadaire et annuelle de travail : l'article L. 3121-34 précise que « *la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret* » ; en outre, les articles L. 3121-35 et L. 3121-36 limitent la durée hebdomadaire du travail à 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles permettant de porter cette durée à 60 heures, à condition que la durée du travail sur douze semaines consécutives n'excède pas 60 heures. Enfin, en application de l'article L. 3122-9, la durée annuelle du travail ne peut excéder un plafond de 1607 heures.

²⁰ « *Le temps de travail effectif est le temps présumé passé à la disposition ou pour le compte de l'employeur, dans le cadre de l'horaire collectif fixé par l'employeur. Le temps de travail effectif comprend :*

- *le temps consacré aux répétitions et aux représentations, décompté en services ;*
- *en cas de déplacements autres que ceux des tournées, le temps de transport entre l'entreprise et le lieu de déplacement ;*
- *le temps consacré à toute autre activité lyrique organisée par la direction ;*
- *les pauses pendant les services ;*
- *le temps consacré aux essayages, maquillage, habillage et déshabillage.*

Par ailleurs, le temps de travail personnel (mémorisation des rôles, ...) est rémunéré chaque semaine sur la base de la différence entre 35 heures et le temps de travail réalisé par l'artiste interprète lyrique des chœurs permanents dans le cadre des différentes tâches ou services qui sont confiés par l'employeur au cours de la semaine concernée. » (annexe du 16 décembre 2003, article 3-2).

Dans la pratique, le respect de la législation sur le temps de travail est rendu plus difficile à vérifier dans le secteur du spectacle du fait du nombre important de salariés relevant d'une pluralité d'employeurs : si le cumul d'emplois est autorisé en application du principe de liberté du travail, mais à condition de respecter la durée maximale du temps de travail, sous peine de sanctions pénales. L'article L. 8261-1 du code du travail précise qu'« *aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail, telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession* ».

Afin de répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, la Direction générale du travail a envisagé deux pistes ouvrant une flexibilité accrue du temps de travail :

- un système d'équivalences peut être mis en place par décret après conclusion d'un accord de branche ou par décret en Conseil d'État. Cette solution n'a pas été retenue principalement parce qu'elle ne permet pas de déroger aux durées maximales communautaires ;
- l'utilisation des forfaits jour, prévus par l'article L. 3121-46 du code du travail pour les non-cadres, selon les dispositions suivantes : « *Une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut ouvrir la faculté au salarié qui le souhaite, en accord avec l'employeur, de renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. La convention ou l'accord collectif de travail détermine notamment le montant de cette majoration ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés font connaître leur choix* ». Cette solution est d'un intérêt cependant limité en raison du faible nombre d'emplois de non cadres disposant du degré d'autonomie requis pour bénéficier du forfait.

2. Les salariés intermittents bénéficient désormais d'une protection complémentaire homogène

Au-delà des négociations de branche, deux sujets ont fait l'objet depuis 2005 d'une négociation transversale entre organisations syndicales du secteur : la question de la protection complémentaire des intermittents du spectacle, dans les domaines à la fois de la prévoyance et de la santé.

Ces textes contribuent à l'amélioration des conditions de travail des salariés employés en contrat à durée déterminée, dont les périodes d'emploi morcelées rendent difficile le bénéfice d'une couverture sociale stable et pérenne. Engagée en 2006, cette démarche a pour but d'offrir aux salariés intermittents²¹ des garanties de prévoyance complètes en matière de décès, d'invalidité permanente totale et de prise en charge des frais de santé complémentaires.

Un premier accord interbranche instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle a été conclu le 20 décembre 2006 : il instaure des garanties en matière de décès et d'invalidité permanente professionnelle. Un second volet de cet accord, signé le 16 juin 2008, permet désormais de couvrir les prestations complémentaires en matière de santé. La gestion des différentes garanties prévues par ces accords est confiée à Audiens prévoyance, auquel les entreprises du secteur doivent obligatoirement adhérer pour la couverture de leur personnel intermittent. Les conditions de bénéfice des prestations minimales sont remplies lorsque le salarié justifie de 24 jours ou cachets effectifs au cours des 12 derniers mois, ou, pour les garanties « décès » et « invalidité » de 28 jours ou cachets effectifs au cours des 24 derniers mois précédant le sinistre pour lequel une garantie est demandée.

En complément de ces dispositions, un « fonds collectif du spectacle pour la santé » financé par cotisation des employeurs est créé pour aider des intermittents à financer une partie de leurs cotisations. Les conditions d'accès sont soit de justifier une activité d'au moins 507 heures sur 12

²¹ Les salariés permanents demeurent régis par les dispositions en matière de prévoyance définies par les conventions collectives et accords qui leur sont applicables.

mois, soit si cette condition n'est pas remplie, d'avoir été sur une période de huit années consécutives bénéficiaire de six années de participation du Fonds.

Au-delà des avancées concrètes permises par ces accords, les négociations interbranches présentent l'intérêt de structurer le secteur du spectacle autour d'une logique professionnelle, qui vient contrebalancer le poids très important de la solidarité interprofessionnelle dans le régime d'indemnisation du chômage. Ils permettent d'offrir des garanties de protection sociale identiques aux salariés intermittents de l'ensemble des branches du secteur et donnent l'occasion aux partenaires sociaux de négocier selon une logique qui dépasse celle des accords de branche.

B. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences n'est pas portée par une véritable politique de branche

En matière de sécurisation des parcours professionnels, les branches jouent traditionnellement le rôle de relais de la politique de l'État²², notamment via les différentes instances paritaires de concertation – au premier rang desquelles les commissions paritaires nationales emploi formation (CPNEF).

Instaurées par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, en vue de contribuer à l'amélioration de la situation de l'emploi, les CPNEF ont depuis l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 une triple fonction : observer l'évolution des emplois et des qualifications au sein de la branche concernée, élaborer des recommandations en matière d'emploi et de formation, identifier des qualifications propres à la branche ainsi que des priorités en matière de formation. De ce fait, elles constituent un acteur pivot de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la branche.

Dans le secteur du spectacle, une véritable politique d'emploi et de formation peine toutefois à se mettre en place. Les partenaires sociaux semblent n'avoir que partiellement investi ce champ de compétence, avec un investissement variable selon les branches : le secteur du spectacle vivant, doté d'une CPNEF depuis un accord professionnel du 22 juin 1993, présente ainsi une avance en la matière sur le spectacle enregistré. Dans ce dernier champ, l'intervention des partenaires sociaux de la branche en matière de formation et d'emploi est venue plus tardivement :

- un protocole d'accord du 15 décembre 2003 a créé une CPNEF couvrant « *[l]es entreprises, privées ou publiques, quel que soit leur statut, qui développent à titre principal des activités de production, de diffusion ou de prestations techniques pour la radio, la télévision ou le cinéma* ». Cette CPNEF s'est dotée par un accord du 15 septembre 2004 d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- la branche de l'édition phonographique s'est récemment dotée de sa propre CPNEF, par un accord professionnel du 13 avril 2005. La création de cette commission répond au besoin particulier de l'édition phonographique de s'adapter à la mutation économique majeure que constitue le passage au numérique.

Si l'existence de ces CPNEF constitue en soi un progrès, leur capacité à déterminer de véritables axes stratégiques en matière de formation ne s'affirme encore que partiellement, compte tenu de leur mise en place récente.

En outre, le secteur du spectacle se heurte de façon plus structurelle à la **difficulté pour les entreprises de jouer véritablement, sur le plan de la formation, leur rôle d'employeurs à l'égard de leur personnel intermittent**, notamment pour les contrats de courte durée. En l'absence d'une relation d'emploi stable entre l'intermittent et ses employeurs successifs, l'organisation d'un véritable parcours de formation repose sur une coordination renforcée entre les acteurs institutionnels du secteur.

²² Voir à ce propos D. BROCHIER et M. LECOUTRE, « *La mobilisation des branches professionnelles dans la mise en œuvre des politiques publiques. L'exemple des engagements de développement de la formation* », IRES, 2000.

Au vu de ces enjeux, les freins à la mise en œuvre d'une véritable politique de formation et gestion prévisionnelle des compétences dans le secteur du spectacle sont de deux ordres :

- sur le plan stratégique, la politique de formation ne constitue pas encore à l'heure actuelle une politique de branche véritablement structurée ;
- sur le plan pratique, le morcellement des acteurs de la formation et de l'emploi s'accompagne de difficultés persistantes en matière de coordination.

Par ailleurs, la politique de formation initiale ou continue dans le secteur du spectacle est à l'intersection de deux logiques antagonistes :

- **une logique de professionnalisation**, dont participe la création de diplômes spécifiques pour les techniciens et les artistes du spectacle ; elle peut avoir pour effet de restreindre les conditions d'accès au secteur, en distinguant plus nettement les professionnels des pratiques amateurs ;
- **une logique d'ouverture du secteur**, consistant à ne pas restreindre l'accès aux activités du spectacle par des conditions de diplôme ou des réglementations spécifiques.

1. En matière de formation initiale, la création de nouveaux diplômes concernant les métiers artistiques vise à mieux encadrer l'entrée dans le secteur

Depuis 2005, le ministère de la culture a porté, en partenariat avec le ministère de l'enseignement supérieur, une démarche de création de diplômes d'interprète. À cette fin, un arrêté du 19 juin 2006 a instauré une commission professionnelle consultative (CPC) du spectacle vivant²³. La mise en place de cette commission a permis de porter un projet inédit de création de diplômes d'État d'artiste interprète pour les métiers de danseur, d'artiste de cirque, de comédien et de musicien, délivrés en partenariat avec un établissement d'enseignement supérieur. Ce projet vise à donner aux artistes du spectacle vivant une qualification professionnelle reconnue par un diplôme et intégrée au LMD. La réussite de cette opération dépendra toutefois de l'appropriation, par la profession, du diplôme ainsi créé.

En complément de ces diplômes, un accord est en cours de validation entre les partenaires sociaux afin de disposer de certificats de qualification professionnelle (CQP), permettant d'attester des qualifications détenues par une personne dans le secteur du spectacle vivant. Gérés par la CPNEF-SV ces certificats devraient par la suite être utilisés pour l'établissement des grilles de salaires des conventions collectives.

2. La coordination des différents acteurs de la formation continue demeure insuffisante

Les conditions d'accès des salariés intermittents aux dispositifs de formation sont déterminées conjointement par les accords collectifs des branches et par le fonds d'assurance formation de l'activité du spectacle (AFDAS). La situation particulière des intermittents au regard de la multiplicité des employeurs voire des branches dans lesquelles ils sont salariés présente une vraie difficulté pour la construction d'une offre de formation adaptée à chaque individu.

Certaines conventions collectives du secteur ont ainsi prévu des dispositions spécifiques pour améliorer l'accès à la formation des salariés intermittents qui se trouvent dans

²³ Créées par le décret n°72-607 du 4 juillet 1972, les commissions professionnelles consultatives ont pour fonction d'élaborer les référentiels des diplômes et titres professionnels. Elles sont composées de représentants des partenaires sociaux, de l'Etat ainsi que de personnalités qualifiées. Elles sont obligatoirement consultées avant toute création de diplôme, certificat ou titre professionnel dans le secteur considéré.

une relation d'emploi durable avec un même employeur. À titre d'exemple, l'accord sur les salariés en CDDU dans la télédiffusion prévoit à son article 5 des outils de sécurisation des parcours : un salarié travaillant au moins 100 jours par an en moyenne, avec le même employeur, pendant cinq ans, a droit à une indemnité de quatre jours de formation professionnelle par année de collaboration, afin notamment de lui permettre de réaliser un bilan de compétences, des actions de formation ou encore une aide à la réalisation d'un projet professionnel.

L'organisation pratique de la formation continue et des parcours professionnels des salariés du spectacle repose quant à elle sur **l'intervention conjointe d'un nombre important d'acteurs** :

- **l'AFDAS** est l'organisme paritaire collecteur agréé de l'ensemble du champ du spectacle pour ce qui concerne les salariés permanents des entreprises privées du secteur ainsi que pour les intermittents. Son rôle est triple : il collecte les contributions obligatoires des entreprises en matière de formation et finance sur cette base des actions de formation dans le cadre des plans de formation élaborés en liaison avec les entreprises ; il collecte et gère le financement des congés individuels de formation (CIF) ainsi que des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de bilan de compétences ; il assure enfin le fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications relevant des différentes CPNE ;
- en matière de formation, l'AFDAS partage sa compétence avec **le centre national de formation de la fonction publique territoriale (CNFPT)**, compétent pour les salariés permanents des collectivités territoriales intervenant dans le secteur de la culture (principalement via des activités culturelles gérées en régie directe) ainsi que pour les salariés permanents des établissements publics culturels locaux. La prise en charge de la formation des salariés intermittents se heurte à un problème d'articulation juridique entre l'AFDAS et le CNFPT, l'obligation de cotisation des collectivités territoriales à l'AFDAS pour leurs salariés intermittents n'étant pas précisément inscrite dans les textes ;
- au-delà du champ strict de la formation, les compétences de l'AFDAS s'inscrivent dans une problématique plus large d'appui aux parcours professionnels des salariés du spectacle, au premier rang desquels les salariés intermittents. A ce titre, une articulation efficace avec **l'ANPE spectacle**, qui porte les actions d'insertion dans l'emploi des intermittents, ainsi qu'avec **Audiens**, à qui a été confiée la gestion des aides sociales et professionnelles financées au titre du fonds de professionnalisation et de solidarité, est indispensable.

Au sein de l'AFDAS, l'organisation des plans de formation se fait sous l'égide de quatre commissions paritaires correspondant chacune à un métier du spectacle – spectacle vivant, artistes interprètes, musiciens, techniciens du spectacle vivant et de l'audiovisuel. Un conseil de gestion spécifique met par ailleurs en œuvre les droits à formation des intermittents. Dans l'ensemble, l'AFDAS satisfait annuellement 90% des demandes de formation faites au titre des plans de formation – la participation financière de l'AFDAS pouvant être plafonnée en fonction du volume des demandes.

Une convention conclue entre l'ANPE et l'AFDAS en 2005 vise en outre à articuler l'intervention de ces deux acteurs : elle organise les modalités de prise en charge et d'indemnisation des intermittents du spectacle ayant accès à un stage de la formation professionnelle. Elle prévoit également les conditions dans lesquelles l'ANPE, en cas de nonaccès aux formations financées par l'AFDAS, prend en charge l'intermittent au titre de ses propres compétences. En application de cette convention, des permanences de l'AFDAS peuvent être organisées dans les antennes de l'ANPE, afin d'assurer une information et une prise en charge de proximité. Sur les 107 000 stagiaires ayant bénéficié d'une prise en charge financière par l'AFDAS en 2007, 11 700 sont des intermittents.

Le suivi individuel des parcours demeure néanmoins insuffisamment coordonné entre l'ANPE, l'AFDAS et le fonds de professionnalisation : il n'existe pas à l'heure actuelle d'échanges d'informations organisés sur les parcours individuels ni de désignation d'un référent unique chargé de la coordination d'ensemble des actions et prestations mobilisées. La qualité d'ensemble du parcours engagé repose donc largement sur la capacité de chaque intermittent à être le propre organisateur de sa trajectoire de formation.

3. Les aides sociales et professionnelles attribuées dans le cadre du fonds de professionnalisation et de solidarité doivent s'articuler avec les autres dispositifs existants

Par convention du 20 avril 2007, des aides sociales et professionnelles ont été mises en place dans le cadre du fonds de professionnalisation et de solidarité à destination des professionnels du secteur du spectacle. Gérées par l'organisme de prévoyance Audiens, ces aides ont été dotées pour l'année 2007 d'un budget prévisionnel de 5 M€ ramené par la suite à 3,8 M€²⁴, financé par le ministère de la culture. À ce financement est venue s'ajouter une contribution d'Audiens représentant 10% de la somme mise à disposition par le ministère, soit 380 000 €

Les aides allouées par le fonds présentent plusieurs caractéristiques :

- **ce sont des aides subsidiaires** par rapport aux autres dispositifs existants, notamment ceux mis en œuvre par l'ANPE et par l'AFDAS dans le cadre de leurs compétences respectives. Le fonds s'attache notamment à ne pas se substituer aux financements relevant de la compétence des entreprises ;
- elles sont attribuées selon le **double critère d'une condition de ressources et du passage d'un entretien professionnel** qui prend la forme soit d'un entretien de validation de projet professionnel, soit d'un entretien de mise en situation professionnelle. Afin de cibler au mieux les bénéficiaires potentiels et de ne pas limiter son intervention à des situations déjà très dégradées, les instances de gouvernance du fonds ont récemment rehaussé le plafond de ressources ouvrant le bénéfice de ces aides, porté à 18 000 € annuels pour une personne seule et 23 000 € pour un couple, majorés de 3 000 € par enfant à charge ;
- pour le cas où la personne ne serait pas retenue dans le cadre du fonds, elle peut bénéficier des **aides sociales propres à Audiens** : celles-ci prennent la forme soit d'une aide financière (aide au paiement des factures, du loyer...), pour un montant de 153 000 € ventilés au profit de 120 personnes de mi-2007 à mi-2008, soit d'actions d'accompagnement et de reclassement portant sur des métiers spécifiques, en complément des actions proposées par l'ENP. Audiens propose dans ce cadre un stage pour aider les personnes à redéfinir leur projet professionnel et capitaliser leurs compétences dans un marché de l'emploi concurrentiel.

L'entretien professionnel vise à inscrire le dispositif d'aides dans la construction d'un véritable projet de carrière : la mise en situation doit notamment permettre aux personnes de prendre conscience de leurs atouts et de leurs fragilités, afin d'identifier d'éventuels problèmes de positionnement sur le marché du travail.

Une fois l'entretien validé, les aides proposées par le fonds peuvent prendre plusieurs formes en fonction du projet soutenu : prise en charge de frais divers dans le cadre du projet professionnel de la personne (frais de déménagement, location de véhicule, caution locative...), aide aux dépenses quotidiennes pendant la durée d'une formation, suivi du développement d'un projet... D'une manière générale, l'objectif poursuivi par le fonds consiste à intervenir suffisamment en amont des difficultés individuelles de la personne pour enrayer une éventuelle précarisation tout en ciblant les personnes déjà confrontées à des difficultés professionnelles réelles.

²⁴ Le montant de cette ligne budgétaire a été ramené à 3,8 M€ du fait du constat de la réalité des dépenses.

Sur sa première année d'existence, le dispositif d'aides géré par Audiens connaît une montée en charge progressive : entre le 1^{er} avril 2007 et le 31 août 2008, 1 952 personnes ont fait l'objet d'un premier contact dans le cadre du fonds, dont 876 ont été orientées vers un entretien. Dans la pratique, seuls 284 entretiens ont effectivement eu lieu. À l'issue de ces entretiens, les montants consacrés par Audiens aux aides aux personnes s'élèvent en août 2008 à 120 000 €²⁵, soit environ 3% de la ligne budgétaire prévue au titre de l'année 2007. Le reste des crédits utilisés correspond principalement au recrutement des conseillers et à l'organisation des entretiens professionnels, à l'action de reconversion des danseurs et circassiens ainsi qu'à la conduite d'études prospectives.

Tableau 2 : fonds de professionnalisation et de solidarité, exercice 2007 – situation au 30 juin 2008

	Dépenses effectuées		Dépenses non effectuées		Total
	Comptabilisé entre le 1er janvier et le 31 décembre 2007	Comptabilisé en 2008 au titre de l'exercice 2007	Engagements certains connus au 30 juin 2008	Fonds dédiés sur subventions de fonctionnement	
Entretiens professionnels	0 €	67 665 €	40 800 €	788 802 €	897 267 €
Écoute, conseil, orientation, diagnostic	0 €	0 €	33 563 €	0 €	33 563 €
Action sociale	32 379 €	38 250 €	0 €	675 062 €	745 691 €
Reconversion des artistes danseurs et circassiens	500 000 €	43 714 €	0 €	0 €	543 714 €
Actions de pérennisation ²⁶	635 050 €	498 408 €	47 500 €	0 €	1 180 958 €
Sous-total prestations	1 167 429 €	648 037 €	121 863 €	1 463 864 €	1 937 329 €
Sous-total frais de fonctionnement	496 742 €	16 354 €	0 €	0 €	513 096 €
Sous-total frais d'investissement	297 102 €	0 €	0 €	0 €	297 102 €
Total	1 961 273 €	664 391 €	121 863 €	1 463 864 €	4 211 391 €

Source : Audiens

La politique de communication sur le fonds peut expliquer en partie cette montée en charge encore faible : en effet, Audiens ne dispose pas d'implantations territoriales et doit s'appuyer sur une politique de communication ciblée ainsi que sur ses partenaires pour relayer l'information sur les aides qu'elle finance.

Plusieurs actions sont envisagées afin de remédier à cette lacune : 80 000 mails seront envoyés d'ici la fin de l'année 2008 pour proposer les services du fonds à des intermittents pouvant potentiellement en bénéficier²⁷ ; des plaquettes du fonds seront également disponibles dans tous les centres ressources, ces derniers bénéficiant également de formations en direction de leurs agents. Enfin, Audiens prévoit d'organiser des rencontres régulières avec l'ANPE, l'AFDAS et les centres de ressources²⁸ pour mobiliser ses six délégations locales.

²⁵ 64 dossiers sont à l'heure actuelle en cours d'instruction.

²⁶ Cette ligne budgétaire est notamment consacrée à la réalisation d'études et de prospectives.

²⁷ Audiens cible dans le cadre de ces envois les personnes qui cotisent depuis cinq ans chez elle au titre du spectacle et qui ont accès aux annexes VIII et X.

²⁸ On regroupe sous l'appellation « centres de ressource » des structures chargées de diffuser auprès des professionnels des secteurs concernés les informations sur les conditions d'exercice de leur profession (Cité de la musique, Centre national du théâtre, Centre national des variétés, association « Hors les murs »...)

Artistes et techniciens ont inégalement recours aux aides du fonds de professionnalisation : au 31 mars 2008, 79% des entretiens de validation d'un projet professionnel avaient été organisés au profit d'artistes du secteur du spectacle, et 21% seulement au profit de techniciens. Cette caractéristique peut notamment s'expliquer par un recours plus important des techniciens du spectacle aux aides proposées dans le cadre des formations de l'AFDAS, et notamment au CIF.

S'il paraît encore difficile de tirer un bilan, au bout d'une année d'existence, des aides attribuées dans le cadre du fonds de professionnalisation, plusieurs remarques peuvent néanmoins être faites :

- **la gouvernance des aides professionnelles pourrait être améliorée** par une meilleure coordination entre le fonds géré par Audiens, l'ANPE spectacle, l'AFDAS et le CNFPT : malgré les instances mises en place dans le cadre du fonds, au premier rang desquelles le comité de coordination des partenaires associés regroupant notamment l'ANPE, l'AFDAS, Audiens et l'UNEDIC, les échanges d'informations entre partenaires apparaissent encore insuffisants, nourrissant le risque d'une superposition entre les actions menées par les uns et les autres ;
- **par ailleurs, la multiplication des dispositifs et des structures mobilisées emporte un risque de dilution des compétences et des financements** et rend plus difficile l'obtention d'une vision globale du dispositif. Le mécanisme du fonds de professionnalisation et de solidarité, financé par l'État, placé sous la gouvernance d'un comité directeur présidé par un magistrat, et géré par l'UNEDIC pour la partie indemnisation et par Audiens pour les aides professionnelles, participe de cette complexité ; satisfaisante pour une structure transitoire, la gouvernance devrait être revue dès lors que le fonds acquiert une permanence ;
- **les critères d'attribution des aides doivent progressivement se stabiliser** : afin de mieux cibler les bénéficiaires de ces aides et d'intervenir le plus tôt possible lors de la survenance de difficultés, Audiens envisage pour l'exercice 2009 d'introduire comme nouveau critère de sélection les baisses importantes des ressources entre deux années pour un même individu ;
- **les délais d'attribution des aides demeurent importants** : à l'heure actuelle, il s'écoule en moyenne entre six mois et un an entre le premier contact d'une personne avec Audiens et l'attribution effective d'une aide.

4. L'accompagnement des demandeurs d'emploi des métiers du spectacle fait l'objet d'une spécialisation déjà ancienne

En décembre 2004, 139 900 demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE recherchaient un emploi dans les métiers du spectacle²⁹, pour 94 000 offres enregistrées. La moitié de ces demandeurs d'emplois relevaient du périmètre de compétences de l'ANPE d'Île-de-France, et 35 000 d'entre eux étaient inscrits à l'ANPE de Paris. En décembre 2004, 69% d'entre eux³⁰ avaient des droits ouverts au sein du régime d'assurance chômage.

²⁹ Ce chiffre et les suivants sont extraits d'une étude de l'Observatoire de l'ANPE, « Les demandeurs d'emploi des métiers du spectacle », novembre 2005.

³⁰ 50% sont indemnisés au titre des annexes VIII et X, 17% dans le cadre du régime général et 2% dans le cadre d'un autre régime spécial.

Les demandeurs d'emploi des métiers du spectacle constituent une population relativement atypique au regard de l'ensemble des demandeurs d'emploi, au premier chef parce qu'ils sont pour une large part d'entre eux au cours de la même période des demandeurs d'emploi et des actifs occupés : 59% d'entre eux ont exercé en 2004 une activité réduite (contre 28% des demandeurs d'emploi hors spectacle), la durée moyenne de leur activité étant de 88 heures par mois. Cette pratique est toutefois hétérogène selon les métiers : les animateurs-présentateurs et les agents de promotion ne sont que 36 et 22% à avoir déclaré une activité réduite contre plus de 60% chez les artistes du cirque, artistes dramatiques, artistes de la musique ou encore artistes de la danse.

Dans les métiers du spectacle, l'inscription au chômage est souvent longue : 27% des demandeurs d'emploi concernés sont inscrits depuis plus de trois ans, contre 3% pour le reste des demandeurs d'emploi. Symétriquement, le taux de rotation de la demande d'emploi (moyenne du taux d'entrée et du taux de sortie) n'est que de 6% par mois (contre 11%).

Cette spécificité se retrouve dans la nature de l'emploi recherché : **plus de 65% des demandeurs d'emploi du spectacle recherchent un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier** contre 10% des demandeurs d'emploi hors spectacle.

Pour répondre à cette demande spécifique, l'ANPE a fait le choix depuis longtemps déjà d'une spécialisation de ses prestations en direction des demandeurs d'emploi du spectacle. Historiquement, il existait déjà des correspondants spécialisés dans les anciens bureaux de main-d'œuvre : la première agence ANPE dédiée aux métiers du spectacle remonte quant à elle à 1978. À l'heure actuelle, l'ANPE spectacle compte depuis novembre 2007 quatre agences spécialisées sur les métiers du spectacle en Île-de-France – deux situées à Paris, une à Boulogne-Billancourt et une à Saint-Denis – employant 150 ETP. En revanche, la nature des prestations délivrées est proche de celles mobilisées pour l'ensemble des demandeurs d'emploi : elle associe principalement des ateliers, des prestations d'accompagnement et des bilans de compétences.

Les prestations offertes par l'ANPE à ce public sont toutefois, en moyenne, moins intensives que l'offre de services de droit commun de l'agence, compte tenu des fréquents allers-retours entre emploi et activité chez ce public. L'ANPE spectacle estime en moyenne que l'accompagnement d'un demandeur d'emploi du spectacle mobilise un panier de prestations équivalant à 20% des prestations mobilisées pour un demandeur d'emploi permanent. Cette estimation est corroborée par le fort degré d'autonomie des demandeurs d'emploi du spectacle dans leur recherche d'emploi et sa capacité à s'intégrer dans les réseaux qu'il a constitué au cours de sa vie professionnelle : les niveaux de service de l'ANPE les plus intenses, l'appui individualisé et l'accompagnement renforcé, ne concernent que 32% et 3% des demandeurs d'emploi du spectacle contre 45% et 12% des demandeurs d'emploi hors spectacle. À l'inverse, 49% des inscrits du spectacle utilisent le niveau de service de libre accès.

Afin d'améliorer ses services en direction de ce public, **l'ANPE envisage un projet de « guichet unique ROME 21 » en liaison avec le CNCS.** Il s'agirait de mettre en relation le passé professionnel de chaque intermittent, connu grâce aux fichiers du CNCS, avec les employeurs auxquels l'ANPE peut l'adresser dans le cadre de sa recherche d'emploi, afin de construire de véritables parcours professionnels.

Dans la recherche du meilleur service rendu aux demandeurs d'emploi du spectacle, l'ANPE se heurte toutefois à plusieurs difficultés :

- **sa capacité insuffisante à offrir une offre de services attractive pour des demandeurs d'emploi très autonomes** dans leur recherche d'emploi ;
- **la difficulté à faire porter une démarche de reconversion** par des publics de demandeurs d'emplois fidélisés sur plusieurs années ;
- **la répartition très inégale des offres d'emploi**, dont 92% concernent les artistes du spectacle et seulement 8% les techniciens. En outre, ces offres sont concentrées sur des contrats d'une durée très courte : en 2004, deux tiers de ces offres portaient sur des contrats d'une seule journée.

C. Les branches s'impliquent peu dans la définition des politiques d'emploi à moyen terme

1. Les CPNEF ne portent pas encore une véritable politique de branche

Les dispositifs en matière d'observation de l'emploi se sont développés inégalement selon les branches : un observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant a été créé fin 2005, en application de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie. Géré par l'AFDAS, il a permis depuis sa création le développement d'outils de connaissance du secteur du spectacle : en 2006, il a permis la création d'un répertoire des formations professionnelles certifiantes et qualifiantes aux métiers du spectacle vivant, recensant l'offre de formation par type d'activité, par niveau, par mode d'accès et par région. En 2007, il a également réalisé un guide des métiers du spectacle vivant.

Afin d'orienter ses travaux, la CPNEF-SV a conclu en 1997, avec le ministère de la culture, le ministère du travail et l'AFDAS, un contrat d'étude prospective visant à disposer d'éléments de diagnostic sur le secteur du spectacle vivant afin de définir des axes de travail adaptés aux besoins. **Sur cette base, la CPNEF-SV a élaboré en 2004 un schéma d'orientation prospectif identifiant quatre axes stratégiques de travail** :

- améliorer la visibilité sur l'économie de l'emploi ;
- contribuer à structurer l'offre de formation professionnelle ;
- favoriser l'évolution professionnelle des salariés ;
- renforcer le fonctionnement des entreprises.

Commandé par le ministère de l'emploi, le ministère de la culture et la CPNEF-SV, le dossier d'appui technique portant sur « *la sécurisation des parcours professionnels et l'amélioration de la gestion des âges dans le secteur du spectacle vivant* »³¹ met en évidence un certain nombre de caractéristiques du secteur :

- des difficultés de recrutement moins liées à un déficit de candidatures ou de compétences qu'à des **pénuries de financement** ;
- la tendance à la **raréfaction de certains métiers** (métiers du costume, de la coiffure et du maquillage de spectacle) et le développement de **profils « monocompétences »** chez les techniciens ;
- le fait que **le diplôme reste un critère marginal de recrutement** au regard de l'expérience professionnelle et de la connaissance du secteur : 63% des entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête ont pour principale modalité de recrutement le réseau ou la cooptation, contre 27% pour l'ANPE ;
- **des problématiques différentes entre artistes et techniciens** : les artistes sont plus touchés par la problématique de maintien dans l'emploi (troubles musculo-squelettiques, « jeunisme »), tandis que les techniciens, dont les compétences sont plus transférables, souhaitent se stabiliser vers 45-50 ans.

³¹ Cette étude a été réalisée par le cabinet Interface : elle s'appuie sur les résultats d'une centaine d'entretiens individuels ou collectifs avec les partenaires sociaux, professionnels et institutionnels du secteur, ainsi que sur l'exploitation d'un questionnaire envoyé à 2066 employeurs du spectacle vivant.

Dans le prolongement de ces premiers travaux, une démarche de développement de l'emploi et des compétences s'est engagée par la signature le 28 décembre 2006 d'un premier engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC): elle vise à définir les responsabilités réciproques des différents acteurs en matière de développement de l'emploi et à porter plusieurs grands chantiers. L'engagement des partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant se poursuit aujourd'hui avec un soutien emploi-travail-culture par l'élaboration d'un projet de plan d'action pour le développement de l'emploi et des compétences (ADEC), afin d'accompagner la mise en oeuvre opérationnelle des préconisations issues de cet appui technique de cadrage.

L'animation par l'État des politiques du spectacle

La réforme de 2003 des annexes VIII et X de la convention d'assurance chômage s'est accompagnée d'une remobilisation des services de l'État sur la situation économique et sociale des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle.

La réactivation du Conseil national des professions du spectacle (CNPS) et de sa commission permanente sur l'emploi participe de cette démarche. Créé le 29 mars 1993 à l'initiative des ministres chargés de la culture et du travail, le CNPS a reçu pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi des professionnels intermittents du spectacle à la suite de la crise liée à la réforme du régime d'assurance chômage des intermittents en 1992.

Conçu comme une instance consultative en appui du gouvernement et présidé par le ministre chargé de la culture, le CNPS constitue de fait l'instance privilégiée de la DMDTS pour la concertation avec les organisations professionnelles et syndicales du spectacle. Il réunit les administrations de l'État concernées par les questions d'emploi et de profession des spectacles ainsi que les représentants des organisations d'employeurs et de salariés. Outre les réunions plénières du Conseil, tenues trimestriellement jusqu'en 2005, le bureau du CNPS examine mensuellement l'avancée des grands chantiers du secteur : amélioration des outils statistiques et de contrôle, lutte contre le travail illégal, enjeux de formation des professionnels, avancement des négociations conventionnelles.

Au niveau régional, le ministère de la culture s'est efforcé de déployer un ensemble de dispositifs visant à assurer une meilleure connaissance du marché de l'emploi et à favoriser l'amélioration des pratiques des acteurs :

- en développant le dialogue et la concertation entre collectivités publiques et partenaires sociaux ;
- en renforçant les dispositifs de lutte contre le travail illégal ;
- en soutenant l'emploi dans le spectacle vivant à travers les subventions allouées par les directions régionales des affaires culturelles (DRAC).

Organisées par une circulaire n°2004/007 du 4 mars 2004, les commissions régionales des professions du spectacle (COREPS) ont vocation à « favoriser le dialogue entre les partenaires publics et les représentants des professions sur les questions professionnelles dans les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel ». Placée sous la présidence du DRAC, chaque COREPS est composée de représentants locaux des organisations professionnelles³², de représentants des services de l'État chargés du travail, de l'emploi et de la formation, ainsi que des DRAC, et enfin de représentants des organismes gérant les dispositifs de protection sociale et de formation (URSSAF, ASSEDIC, ANPE, AFDAS). À l'exception de l'Île-de-France, les COREPS ont été mises en place dans toutes les régions : leurs travaux ont porté principalement sur les questions d'observation régionale de l'emploi, de formation et d'état de la réglementation applicable au spectacle. En revanche, n'étant pas une instance de négociation, les COREPS n'ont pas eu de véritable rôle d'encadrement des pratiques du marché de l'emploi dans le spectacle.

³² L'un des problèmes des COREPS tient au manque fréquent de représentants locaux des organisations d'employeurs et de salariés. En conséquence, ils sont représentés au sein des COREPS par des responsables nationaux moins au fait des réalités du terrain.

Parallèlement, le ministère de la Culture a fixé comme objectifs aux DRAC, en 2005 et 2006, de « favoriser l'emploi et le développement de la professionnalisation [...] afin de répondre à la crise récente sur l'intermittence du spectacle ». Le projet de charte pour l'emploi dans le secteur du spectacle, élaboré par le ministère, relève de cette même logique. En 2005, les DRAC ont affecté 15 millions d'euros à la politique de soutien direct à l'emploi, ce qui a permis la conclusion de 306 contrats à durée indéterminée et le financement de 280 000 heures de travail sous CDD (allongement de la durée des contrats et déclaration des heures réellement travaillées, dont les heures de répétition). Ces crédits demeurent néanmoins marginaux au regard des subventions de fonctionnement pour le spectacle vivant, dotées de 597,7 M€ au titre de l'exercice 2005.

Au-delà de ce soutien budgétaire se pose la question de l'investissement des DRAC en matière de politique de l'emploi : le rapport Auclair sur l'emploi dans le secteur du spectacle³³ préconisait ainsi que chaque DRAC puisse disposer d'un conseiller en charge des questions sociales afin de soutenir les conseillers sectoriels en charge du spectacle vivant et de conseiller les structures de spectacle de la région.

*

* *

PIECES JOINTES

PIÈCE JOINTE N°1

ÉTAT DE LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE DU CHAMP DU SPECTACLE

Branches	Conventions collectives et accords applicables	Organisations syndicales et patronales signataires et adhérentes
<p>Spectacle vivant privé</p> <p>- Spectacle vivant de chanson, variété, jazz et musique actuelle.</p> <p>- Théâtres privés</p> <p>- Entrepreneurs de spectacles et artistes dramatiques lyriques, chorégraphiques marionnettistes, de variété et musiciens en tournée.</p>	<p>Convention collective régissant le rapport entre les entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes de variété et musiciens en tournée (07/02/2003).</p>	<p>OE : SNDTT OS : CFDT, CGT-FO, CFTC, syndicat indépendant des artistes interprètes, UNSA-Spectacle et communication.</p>
	<p>Convention collective nationale des théâtres privés (25/11/1977).</p>	<p>OE : SNDTP</p> <p>OE : CGT, CFDT, UNSA, CGT-FO Syndicat des artistes Interprètes et Enseignants de la musique et de la danse de Paris Ile de France. Syndicat national des enseignants et artistes-UNSA.</p>
	<p>Convention collective du secteur de la « chanson, variétés, jazz, musiques actuelles » (30/04/2003)</p>	<p>OE : syndicat national des petites structures de spectacle. PRODISS Union de syndicats des artistes Interprètes Créateurs et Enseignants de la musique, de la danse, de l'art dramatique et des arts plastiques (AICE). Chambre syndicale des cabarets artistiques, salles et discothèques de France.</p> <p>OS : syndicat national des professionnels du théâtre et des activités culturelles, Syndicat français des artistes interprètes. CGT, Syndicat national des artistes musiciens de France. Syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique et de la danse de Paris (SAMUP) (FNS).</p>
	<p>Protocole portant sur les modalités de participation des salariés aux réunions de négociation de la convention collective du secteur « variétés jazz (08/09/1994)</p>	<p>OE : syndicat national des petites structures de spectacle Syndicat national des producteurs de spectacle Syndicat des prestataires de l'audiovisuel, scénique et événementiel.</p> <p>OS : CGT, CGT-FO, CFE-CGC, CFDT</p>
	<p>Accord relatif aux enregistrements sonores (16/05/1995)</p>	<p>OE : Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles. Syndicat des directeurs de théâtre privés.</p> <p>OS : CGT</p>
	<p>Accord cadre relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du spectacle vivant. (02/02/2005)</p>	<p>Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacles. Syndicat des nouvelles formes des arts du cirque Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle Syndicat national des orchestres et théâtres lyriques, subventionnés de droit privé. Syndicat national des entrepreneurs de spectacle (ex SNDDT)</p>

Branches	Conventions collectives et accords applicables	Organisations syndicales et patronales signataires et adhérentes
	<p>Convention collective nationale instituant un régime de retraite complémentaire pour le personnel intermittent du spectacle</p>	<p>OE : Syndicat national de publicité cinéma, radiophonie, télévision, Syndicat des directeurs de théâtres privés (Ex SDTPRP syndicat des directeurs de théâtres de Paris et de la région parisienne) Chambre syndicale de doublage et de postsynchronisation audiovisuelle. Syndicat national des producteurs de spectacle Chambre syndicale des producteurs et des exportateurs de films français Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels.</p> <p>OS : CFTC, CFE-CGC, CGT-FO, CGT.</p>
	<p>Protocole d'accord relatif à l'harmonisation des plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé dans les branches d'activités du spectacle vivant</p>	<p>OE : Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacle (PRODISS) Syndicat national des orchestres et théâtres lyriques subventionnés de droit privé. Syndicat national des entrepreneurs de spectacle (ex SNDDTT) Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles Syndicat des directeurs de théâtres privés (EX SDTPRP syndicat des directeurs de théâtre de Paris et de la région parisienne). Chambre syndicale des cabarets artistiques salles et discothèques de France Syndicat national des théâtres de ville (Ex SNDTP : syndicat national des directeurs des théâtres publics) OS : CFE-CGC, Syndicat indépendant des artistes interprètes UNSA, CGT-FO, CFDT.</p>
	<p>Protocole d'accord portant sur la création d'une Commission Paritaire Nationale Emploi-Formation dans la branche du spectacle vivant (CPNEFP-SV)</p>	<p>OE : syndicat national des producteurs de spectacles Syndicat des directeurs de théâtres privés Chambre syndicale des cabarets artistiques, salles et discothèques de France. Syndicat national des entrepreneurs de spectacle (ex SNDDTT) Syndicat national des petites structures de spectacle\$ Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles Syndicat national des théâtres de ville (ex SNDTP : syndicat national des directeurs des théâtres Publics) Chambre des directeurs de théâtres lyriques de France. OS : CGT-FO, CFE-CGC, CFTC, CFDT, CGT</p>
	<p>Accord national professionnel des maisons de la culture et entreprises d'action culturelle pour la mise en œuvre de la formation continue.</p>	<p>OE : Union des centres d'action culturelle, Union des associations des maisons de la culture Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles OS : CFDT, CGT</p>
	<p>Accord national professionnel sur la formation professionnelle des salariés employés par CDI dans les secteurs des spectacles vivants et de l'action culturelle.</p>	<p>OE : Syndicat national des directeurs de tournée (EX SNDTT : syndicat national des directeurs de tournées théâtrales). Syndicat des directeurs de théâtres de chansonniers de Paris. Syndicat professionnel des cirques français. Union des maisons de la culture Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles Syndicat des directeurs de théâtre privés (ex SDTPRP syndicat des directeurs de théâtre de Paris et de la région parisienne). OS : CGT-FO, CFE-CGC, CFTC, , CFDT, CGT.</p>
	<p>Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attraction et culturels</p>	<p>OE : syndicat national des espaces de loisirs et d'attractions (ex SNELA et ex SNPLA « France Parcs » : syndicat National des Parcs de Loisirs et d'Attraction) Syndicat national des discothèques et des lieux de loisirs</p> <p>OS : CFE-CGC, CGT-FO, CFDT, CFTC, UNSA SPORT, Syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique et de la danse de Paris (SAMUP) (FNS).</p>

Branches	Conventions collectives et accords applicables	Organisations syndicales et patronales signataires et adhérentes
	<p>Accord national de retraite concernant le personnel des entreprises de bal, dancings, discothèques night-clubs et d'organisateur occasionnels de spectacles</p>	<p>OE : fédération nationale de la discothèque, association des maires de France confédération française des hôtels restaurants cafés discothèques syndicat national des discothèques et des lieux de loisirs Confédération nationale des hôteliers restaurateurs, cafetiers et discothèques Fédération nationale des syndicats entreprises bals public Fédération nationale des villes organisatrices de festivals</p> <p>OS : CGT, CFE, CGC, CFTC, CFDT, CGT</p>
	<p>Convention collective nationale des laboratoires cinématographiques et du sous-titrage</p>	<p>OE : chambre syndicale des laboratoires cinématographiques. OS : CFE-CGC, CGT-FO, CFDT</p>
	<p>Accord du 12 septembre 1972 portant création de l'AFDAS, fonds d'assurance formation des activités du spectacle.</p>	<p>OE :</p> <p>1) Signataires Fédération nationale des distributeurs de films Fédération nationale des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel (Ex FNIT fédération nationale du film, du cinéma et de la télévision) –a fusionné avec FIMM pour former FICAM. Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles Syndicat des directeurs de théâtre de chansonniers de Paris. Syndicat des directeurs de théâtre privé (Ex SDTPRP syndicat des directeurs de théâtre de Paris et de la région parisienne). Union des associations des maisons de la culture Chambre syndicale des entreprise de service téléphonique</p> <p>2) Adhérents. Association de chaîne du câble et du satellite. Union des entreprises de conseil et achat média Syndicat des réalisateurs créateurs télé Syndicat national de la publicité télévisée Syndicat de la presse gratuite Syndicat des radios généralistes privées Syndicat des éditeurs publics de programmes Association des employeurs du service public de l'audiovisuel Fédération Française des radios chrétiennes Association des employeurs du service public de l'audiovisuel</p> <p>3) dénonçants. Télévision Française 1 Chambre syndicale des directeurs producteurs de théâtre Confédération nationale des radios libres Association de chaînes du câble et du satellite.</p> <p>OS :</p> <p>1) signataires. CFTC, CGT-FO, CGT, CFE-CGC,</p> <p>2) adhérents. CGT, UNSA SPORT, Syndicat indépendant des artistes interprètes, syndicat national des journalistes CGT, UNSA RFO Polynésie. Syndicat des interprètes de conférences salariés-UNSA UNSA spectacle et communication</p>

Branches	Conventions collectives et accords applicables	Organisations syndicales et patronales signataires et adhérentes
		<p>UNSA publicité Clear Channel France SNFO-RT Syndicat national des enseignants et artistes- UNSA Syndicat national des journalistes CFE-CGC CFTC CGT-FO CFDT</p> <p align="center">3) dénonçant</p> <p>UNSA publicité Clear Channel France Nouvelles formes des arts du cirque CFE-CGC CFTC CGT-FO CGT</p>
	<p>Accord régime de retraite complémentaire du personnel intermittent techniciens cadres et non cadres des professions du spectacle vivant (1957).</p>	<p>OS : CGT-FO, CFTC, CFE-CGC, CGT</p>
	<p>Accord national professionnel du 29 septembre 2004 relatif à l'organisation de la formation professionnelle continue des intermittents du spectacle salariés sous contrat à durée déterminée d'usage d'un an</p>	<p>OE : Syndicat national des orchestres et théâtres lyriques subventionnés de droit privé Association de chaîne du câble et satellite Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français Syndicat national de l'édition phonographique Syndicat des producteurs indépendants Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles Syndicat des directeurs de théâtres privés (ex SDTPRP syndicat des directeurs de théâtre de Paris et de la région parisienne) Association française de producteurs de films et de programmes audiovisuels Association des employeurs du service public de l'audiovisuel Union des producteurs de films Union syndicale de la production audiovisuelle (ex union syndicale des producteurs de programmes audiovisuels) Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacle Syndicat national des entrepreneurs de spectacles (ex SNDDTT) Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux (ex syndicats des réseaux nationaux) Syndicat des producteurs de films d'animation Syndicat des radios généralistes privées Syndicat des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel Fédération des industries du cinéma audiovisuel multimédia (fusion de FIMM et FITCA) Syndicat national des théâtres de ville (Ex SNDTP : syndicat national des directeurs des théâtres publics) Syndicat des télévisions privées (adhérent).</p> <p>OS : Syndicat national des techniciens de la production cinéma et de télévision. Syndicat indépendant des artistes interprètes CFTC, CFE-CGC, CFDT, CGT.</p>

Branches	Conventions collectives et accords applicables	Organisations syndicales et patronales signataires et adhérentes
	<p>Accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation</p>	<p>OE : groupement des théâtres nationaux Syndicat des producteurs indépendants Syndicat national des petites structures de spectacle Syndicat national des radios commerciales Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles Fédération nationale des cinémas français Syndicat national de la publicité presse-PRESSPACE (ex SNCPP : syndicat national des concessionnaires de publicité presse) Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français Syndicat NFAC Syndicat national des télévisions privées de proximité Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacle Syndicat national des entrepreneurs de spectacle Syndicat des directeurs de théâtres privés Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels Association des employeurs du service public de l'audiovisuel Syndicat national de l'édition phonographique Union des producteurs de film Union syndicale de la production audiovisuelle (ex union syndicale des producteurs de programmes audiovisuels) Association des agences-conseils en communication (Ex AACP association des agences conseils en publicité) Syndicat des cercles de jeux de France Union des chambres syndicales françaises d'affichage et de publicité extérieure (ex USA, union des syndicats d'affichage) Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes Fédération nationale des distributeurs de films Conseil national des radios associatives Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux (ex syndicat des réseaux nationaux) Syndicat national des espaces de loisirs et d'attraction (ex SNELA et ex SNPLA « France Parcs » : Syndicat National des Parcs de Loisirs et d'Attraction publiques) Syndicat des producteurs de films d'animation Syndicat des radios généralistes privées Syndicat des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel Syndicat national des exploitants d'installations et de services sportifs Fédération Française des radios chrétiennes Fédération des industries du cinéma audiovisuel multimédia (fusion de FIMM et FITCA) Syndicat national des théâtres de ville (ex SNDTP : syndicat national des directeurs des théâtres Publics) Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs Syndicat national des annuaires Syndicat national de la publicité télévisée Association de chaînes du câble et du satellite Association française de l'édition multimédia Syndicat de la distribution direct (adhérent).</p> <p>OS : syndicat des réalisateurs et créateurs de cinéma de la télévision et de l'audiovisuel (UNSA), CGT-FO, syndicat national des journalistes,</p>
		<p>Syndicat national des techniciens de la production cinéma et de télévision. Syndicat indépendant des artistes interprètes, CFE-CGC, Union nationale des syndicats autonomes, CFTC, CFDT, CGT</p>

Branches	Conventions collectives et accords applicables	Organisations syndicales et patronales signataires et adhérentes
	<p>Accord interbranche sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle</p>	<p>OE : confédération nationale des radios libres, chambre syndicale des cabarets artistiques, salles et discothèques de France, fédération des industries du cinéma audiovisuel multimédia (fusion de FIMM et FITCA), syndicat national de l'édition phonographique, chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français, syndicats des prestataires de l'audiovisuel, scénique et événementiel, syndicat national des entrepreneurs de spectacle (ex SNDTT), syndicat national des producteurs et organisateurs de spectacle, Fédération nationale des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel (Ex FNIT fédération nationale du film, du cinéma et de la télévision) -a fusionné avec FIMM pour former FICAM. Syndicat des directeurs de théâtres privés (Ex SDTPRP syndicat des directeurs de théâtre de Paris et de la région parisienne) Association française des producteurs de film Association des employeurs du service public de l'audiovisuel Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs Casinos de France Union des producteurs de films Union syndicale de la production audiovisuelle (ex Union syndicale des producteurs de programmes audiovisuels) Syndicat national des directeurs d'entreprise artistiques et culturelles Association française des entreprises d'investissement (ex AFSB : association française des sociétés de bourse) Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes Syndicat national des petites structures de spectacle Syndicat national des espaces de loisirs et d'attraction (ex SNELA et ex SNPLA « France Parcs » : syndicat National des parcs de Loisirs et d'attraction publiques) Syndicat des producteurs de films d'animation Syndicat des radios généralistes privées</p> <p>OS : CFTC, syndicat national des techniciens de la production cinéma et de télévision, CFE-CGC, CFDT, CGT ;</p>
	<p>Accord national professionnel sur la gestion des formations en alternance</p>	<p>OE : syndicat national des entrepreneurs de spectacle (ex SNDDTT) Union syndicale de la production audiovisuelle Chambre syndicale de l'édition musicale Fédération nationale des distributeurs de films Chambre syndicale des studios d'enregistrement sonore Syndicat national de l'édition phonographique Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français Chambre syndicale des studios cinématographiques Chambre syndicale des laboratoires cinématographiques Union des associations des maisons de la culture Fédération nationale des cinémas français Chambre syndicale de doublage et de postsynchronisation audiovisuelle Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles Fédération nationale des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel (EX FNIT fédération nationale du film, du cinéma et de la télévision) –a fusionné avec FIMM pour former FICAM Syndicat national de la vidéo communication Syndicat national des théâtres de chansonniers de Paris Fédération nationale de la publicité Union des producteurs de film Confédération nationale des radios libres (dénonçant)</p> <p>OS : CFTC, CFDT, CFE-CGC, CGT-FO, supart, syndicat indépendant des artistes interprètes,</p>

Branches	Conventions collectives et accords applicables	Organisations syndicales et patronales signataires et adhérentes
	<p>Accord national professionnel relatif à la gestion des plans de formation</p>	<p>OE : syndicat des producteurs de programmes audiovisuels Syndicat des producteurs de film d'animation Chambre syndicale des cabarets et des discothèques de France Syndicat national des agents artistiques et littéraires Fédération nationale des distributeurs de films Fédération nationale des cinémas français Syndicat national de l'édition phonographique Fédération nationale de la publicité Syndicat national des entrepreneurs de spectacle (ex SNDDTT) Syndicat professionnel des criques français Fédérations nationale des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel (ex FNIT fédération du cinéma et de la télévision) –a fusionné avec FIMM pour former FICAM Syndicat des directeurs de théâtres privés Association française des producteurs de films et des programmes audiovisuels Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs Syndicat national de la vidéo-communication Syndicat national des théâtres de chansonniers de Paris Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français Union des producteurs de films Union syndicale de la production audiovisuelle Syndicat national des producteurs de spectacle Syndicat national des directeurs d'entreprise artistiques et culturelles Syndicat des producteurs de films publicitaires Syndicat interprofessionnel des radios et des télévisions indépendantes Conseil national des radios associatives Syndicat national des radios privées Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux Syndicat national des entrepreneurs de bals –bals forains-disco-mobiles-bals fixes-loueurs de chapiteaux et tentes. Syndicat national des espaces de loisirs et d'attraction (ex SNELA et ex SNPLA « France Parcs » : Syndicat national des parcs de loisirs et d'attraction publiques). Confédération générale des radios libres (dénonçant).</p> <p>OS : CGT-FO Syndicat national des techniciens de la production cinéma et de télévision Syndicat indépendant des artistes interprètes CFE-CGC, CFTC, CFDT, CGT.</p>
	<p>Accord cadre du 2 février 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du spectacle vivant (2 février 2005)</p>	<p>OE : syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacles, Syndicat des nouvelles formes des arts du cirque Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle Syndicat national des orchestres et théâtres lyrique subventionnés de droit privé Syndicat national des entrepreneurs de spectacle Syndicat des directeurs de théâtre privés Syndicat national des petites structures de spectacle Chambre syndicale des cabarets et des discothèques de France Syndicat des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel Syndicat national des théâtres de ville (ex SNDTP : syndicat national des directeurs des théâtres publics) Chambre professionnelle des directeurs d'opéra Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles</p> <p>OS :</p> <p>CGT-FO, CFE-CGC, CFTC, CFDT, CGT</p>

Branche	Conventions collectives et accords applicables	Conventions collectives et accords applicables
<p>Spectacle vivant public</p> <p>Entreprises artistiques et culturelles subventionnées</p>	<p>Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles</p>	<p>OE :</p> <p>1) signataires syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles</p> <p>2) adhérentes Chambre professionnelle des directeurs d'opéra Syndicat national des théâtres de ville (ex SNDTP : syndicat national des directeurs des théâtres publics) Union des syndicats des artistes interprètes, créateurs et enseignants de la musique, de la danse, de l'art dramatique et des arts plastiques Syndicat national des orchestres et théâtres lyriques subventionnés de droit privé.</p> <p>OS :</p> <p>1) signataires. CFDT, CGT</p> <p>2) adhérentes. syndicat national autonome de l'industrie cinématographique et des spectacles UNSA Syndicat national autonome des personnels des sociétés d'auteur Union nationale des syndicats autonomes Syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique et de la danse de Paris (SAMUP) (FNS) CGT-FO, CFTC, syndicat indépendant des artistes interprètes</p>

Branches	Conventions collectives et accords applicables	Organisations syndicales et patronales signataires et adhérentes
<p align="center">Editions phonographiques</p> <p>- artistes interprètes et techniciens de ce secteur.</p>	<p>Protocole d'accord champ d'application de la convention collective nationale des artistes interprètes de l'édition phonographique.</p>	<p>OE : syndicat national de l'édition phonographique Union des producteurs phonographiques français indépendants.</p> <p>OS : CGT-FO, CFE-CGC, CFTC, CFDT, CGT</p>
	<p>Protocole d'accord relatif à la mise en place d'une commission paritaire nationale emploi formation dans l'édition phonographique (CPNEF/EP)</p>	<p>OE : Union des producteurs phonographiques français indépendants Syndicat national de l'édition phonographique.</p> <p>OS : CFTC, CFDT</p>
	<p>Accord sur les modalités de participation des salariés aux négociations salariales dans l'édition phonographique.</p>	<p>OE : Union des producteurs phonographiques français indépendants, syndicat national de l'édition phonographique.</p> <p>OS : CFTC, CGT-FO, CFDT.</p>
	<p>Accord professionnel national des artistes musiciens dans l'industrie phonographique</p>	<p>OE : syndicat national de l'édition phonographique</p> <p>OS : CGT-FO, CGT</p>
	<p>Accord collectif du 15 novembre 2002 sur la prise en charge des frais des salariés participant à la CMP (cadre de la négociation d'une nouvelle convention collective).</p>	<p>OE : syndicat national de l'édition phonographique, Union des producteurs phonographiques français indépendants.</p> <p>OS : CGT-FO, CFE-CGC, CFDT, CGT</p>
<p align="center">Éditions radiophoniques</p> <p>- permanents des radios privés</p> <p>- non permanents des radios</p>	<p>Convention collective nationale de la radiodiffusion</p>	<p>OE :</p> <p>Fédération française des Radios chrétiennes Confédération nationale des radios libres Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes Conseil national des radios associatives Syndicat national des radios privées Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux (Ex syndicat des réseaux nationaux). Syndicat national des radios libres.</p> <p>OS :</p> <p>CFE-CGC, CGT-FO, CFDT, syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique et de la danse de Paris (SAMUP), CFTC, CGT.</p>
	<p>Convention collective nationale de travail des journalistes</p>	<p>OE :</p> <p>Syndicat de la presse parisienne Syndicat de la presse quotidienne départementale Syndicat des quotidiens régionaux (regroupé avec le syndicat national de la presse quotidienne régionale sous le syndicat de la presse quotidienne). Fédération française des agences de presse Fédération nationale de la presse d'information spécialisée Syndicat de la presse hebdomadaire parisienne. Syndicat de la presse magazine et d'information (ex FNPHP : fédération nationale de la presse hebdomadaire et périodique). Syndicat de la presse quotidienne régionale (regroupement du syndicat national de la presse quotidienne régionale et du syndicat des quotidiens régionaux) Union nationale de la presse périodique d'information.</p> <p>OS :</p> <p>Syndicat national des journalistes CGT-FO, CFE-CGC, CFTC, CFDT, CGT</p>

Branches	Conventions collectives et accords applicables	Organisations syndicales et patronales signataires et adhérentes
	Accord professionnel relatif à l'indemnisation des négociateurs de la convention collective de la radiodiffusion	OE : Syndicat national des radios privées Conseil national des radios associatives Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux (Ex syndicat des réseaux nationaux) Syndicat interprofessionnel des radios et des télévisions indépendantes OS : CGT-FO, CFE-CGC, CFDT, CGT.
Prestataires techniques - doublage - audiovisuel informatique	Convention collective nationale de l'audio vidéo informatique	OE : Fédération des industries du cinéma audiovisuel multimédia (fusion de FIMM et FITCA). OS : CGT-FO, CFTC, CFE-CGC, CFDT, syndicat national des techniciens de la production cinéma et de télévision, syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique et de la danse de Paris (SAMUP) (FNS).
	Accord national de salaires du doublage (30 juillet 2004)	OE : fédération des industries du cinéma audiovisuel multimédia (fusion de FIMM et FITCA). OS : CGT-FO, CFTC, CFDT, CGT, UNSA.
	Accord de branche du doublage portant modèle du contrat de travail (2& mars 2005).	OE : fédération des industries du cinéma audiovisuel multimédia (fusion de FIMM et FITCA). OS : CGT-FO, CFTC, CFDT, Syndicat indépendant des artistes interprètes UNSA, CGT.
Production cinématographique	Convention collective nationale des techniciens de la production cinématographique	OE : chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français. OS : syndicat national des techniciens de la production cinéma et de télévision CFDT, CFE-CGC, CGt, CGT-FO, CFTC.
	Convention collective nationale des ouvriers indépendants de studios de la production cinématographique	OE : chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français. OS : Syndicat général des travailleurs de l'industrie du film, CFDT, CGT-FO, CGT
	Convention collective nationale des acteurs de la production cinématographique	OE : chambre syndicale des producteurs et des exportateurs de films français OS : CGT-FO, CGT, CFDT, CFTC
	Convention collective de la production de films d'animation	OE : syndicat de producteurs de films d'animation OS : CFE-CGC, syndicat national des techniciens de la production cinéma et de télévision, CFDT, UNSA, CGT
	Convention collective nationale des auditoriums cinématographiques	OE : chambre syndicale des studios cinématographiques OS : CFE-CGC, CFTC
	Protocole d'accord du 1^{er} juillet 1964 des artistes musiciens de la production cinématographique.	OE : chambre syndicale des éditeurs de musique légère, chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français. OS : CGT-FO, CGT
	Accord national sur la durée du travail des personnels des sociétés de production cinématographique	OE : chambre syndical des producteurs et exportateurs de films français. OS : syndicat national des techniciens de la production cinéma et de télévision, syndicat général des travailleurs de l'industrie du film, CGT, Union syndicale des artistes chorégraphes lyriques (adhérent).
	Accord d'adhésion à l'AFDAS des entreprises de production de programmes audiovisuels de formation	OE : absents OS : CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC, CGT

Branches	Conventions collectives et accords applicables	Organisations syndicales et patronales signataires et adhérentes
	Accords spécifiques concernant les artistes interprètes engagés pour la réalisation d'une œuvre cinématographique.	OE : Union des producteurs de film, chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français, association française des producteurs de films. OS : CFDT, CGT.
	Accord national professionnel sur la formation continue des salariés des industries techniques du film cinématographique (à l'exception des intermittents).	OE : chambre syndicale des entreprises de services pour la télévision, le film et la vidéo Fédération nationale des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel (Ex FNIT fédération nationale du film, du cinéma et de la télévision) –a fusionné avec FIMM pour former FICAM Syndicat national de la vidéo-communication. OS : CGT-FO, CFE-CGC, CFDT, CGT.
	Accord sur la réduction de l'aménagement de la durée du travail dans les services généraux et administratifs de l'exploitation des théâtres cinématographiques.	OE : fédération nationale des cinémas français OS : CGT-FO, CFTC, CFDT, CGT NB : doit-on la classer dans la branche « théâtre » ?
Production audiovisuelle Techniciens, réalisateurs et artistes de l'audiovisuel	Convention collective de la communication et le la production audiovisuelle	OE : Association des employeurs du service public de l'audiovisuel. OS : CFTC, CFDT, CGT-FO, Supart, Syndicat des cadres des organismes de radio et télévisions.
	Convention collective nationale des chaînes thématiques	OE : Association de chaînes du câble et du satellite. OS : CFE-CGC, CFDT
	Accord d'étape partiel sur les salaires des techniciens intermittents employés par les entreprises de production audiovisuelle.	OE : Union syndicale de la production audiovisuelle (ex union syndicale des producteurs de programmes audiovisuels). OS : CFDT, CGT
	Troisième accord d'étape partiel sur l'emploi des techniciens intermittents employés par les entreprises de production	OE : Union syndicale de la production audiovisuelle (ex union syndicale des producteurs de programmes audiovisuels) OS : CFDT, UNSA, CGT.

Branches	Conventions collectives et accords applicables	Organisations syndicales et patronales signataires et adhérentes
	<p>Protocole d'accord-Commission paritaire national Emploi-Formation professionnelle dans l'audiovisuel CPNEF/AV</p>	<p>OE : syndicat national des télévisions privées Fédération Française des Radios chrétiennes Association de chaînes du câble et du satellite Syndicat des producteurs indépendants Association française des producteurs de films Association des employeurs du service public de l'audiovisuel Union des producteurs de films Union syndicale de la production audiovisuelle (ex union syndicale des producteurs de programmes audiovisuels) Chambre syndical des producteurs et exportateurs de films français. API Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes Conseil national des radios associatives Syndicat des réseaux téléphoniques nationaux (Ex syndicat des réseaux nationaux) Syndicat des producteurs de films d'animation Syndicat des radios généralistes privées Syndicat des télévisions privées</p> <p>OS : CGT-FO, CCFDT, CFTC, CGT, Syndicat national des journalistes, syndicat national des techniciens de la production cinéma et de télévision, syndicat national des personnels de la communication et de l'audiovisuel (SNPCA-CGC)</p>
	<p>Protocole d'accord du 29 octobre 2004 désignant l'AFDAS comme OPCA agréé dans la branche de l'audiovisuel</p>	<p>OS : syndicat des producteurs indépendants Fédération des industries du cinéma audiovisuel multimédia (fusion de FIMM et FITCA) Syndicat des télévisions privées Syndicat national des radios commerciales Association de chaînes du câble et du satellite Association française des producteurs de films Association des employeurs du service public de l'audiovisuel Union des producteurs de films Union syndicale de la production audiovisuelle (ex union syndicale des producteurs de programmes audiovisuels) API Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes Conseil national des radios associatives Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux (Ex syndicat des réseaux nationaux) Syndicat des producteurs de films d'animation Syndicat des radios généralistes privées Syndicat national des télévisions privées Fédération Française des Radios chrétiennes</p> <p>OE : Syndicat national des journalistes CGT-FO, CFTC, CFDT, CGT, CFE-CGC, syndicat national des techniciens de la production cinéma et de télévision</p>

Branches	Conventions collectives et accords applicables	Organisations syndicales et patronales signataires et adhérentes
	<p>Protocole d'accord du 01/12/2004 sur les contrats de professionnalisation dans la branche audiovisuelle.</p>	<p>OE : Syndicat national des radios commerciales Syndicat des producteurs indépendants Syndicats des télévisions privées API Association française des producteurs de film Association des employeurs du service public de l'audiovisuel Union des producteurs de film Union syndicale de la production audiovisuelle (ex union syndicale des producteurs de programmes audiovisuels) Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux (ex syndicat des réseaux nationaux) Syndicat des producteurs de films d'animation Syndicat des radios généralistes privées Syndicat national des télévisions privées Fédération des industries du cinéma audiovisuel multimédia (fusion de FIMM et FITCA) Association de chaînes du câble et du satellite.</p> <p>OS : CFTC, Syndicat national des journalistes, CFE-CGC, CFDT, CGT</p>
	<p>Protocole d'accord sur l'observatoire des métiers et des qualifications de l'audiovisuel</p>	<p>OE : fédération des industries du cinéma audiovisuel multimédia (fusion de FIMM et FITCA) Fédération nationale des radios chrétiennes Syndicat national des radios commerciales Association de chaînes du câble et du satellite Association des employeurs du service public de l'audiovisuel Union des producteurs de films Union syndicale de la production audiovisuelle (ex union syndicale des producteurs de programmes audiovisuels) Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français Syndicat des producteurs indépendants Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes Conseil national des radios associatives Syndicat des producteurs de films d'animation Syndicat national des télévisions privées</p> <p>OS : CGT-FO, CFDT, CGT, Syndicat national des techniciens de la production cinéma et de télévision, CFTC, syndicat national des journalistes, la fédération CGC des médias, syndicat national des personnels de la communication de l'audiovisuel.</p>

Branches	Conventions collectives et accords applicables	Organisations syndicales et patronales signataires et adhérentes
	<p>Protocole d'accord sur le financement de la formation professionnelle dans l'audiovisuel en application de la loi du 4 mai 2004</p>	<p>OS : syndicat des producteurs indépendants Fédération nationale des radios chrétiennes Syndicat des télévisions privées Syndicat national des radios commerciales Association de chaîne du câble et du satellite Association française des producteurs de films Association des employeurs du service public de l'audiovisuel Union des producteurs de films Union syndicale de la production audiovisuelle API Chambre syndicale des producteurs et exportateurs des films français Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes Conseil national des radios associatives Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux (Ex syndicat des réseaux nationaux). Syndicat des producteurs de films d'animation Syndicat des radios généralistes privées Syndicat national des télévisions privées</p> <p>OS : Syndicat national des journalistes, CGT-FO, Syndicat national des techniciens de la production cinéma et de télévision, CFE-CGC, CFTC, CFDT, CGT.</p>
	<p>Protocole d'accord sur la période de professionnalisation dans la branche de l'audiovisuel</p>	<p>OE : syndicat national des radios commerciales Syndicat des producteurs indépendants API Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français Association française des producteurs de films Association des employeurs du service public de l'audiovisuel Union syndicale de la production audiovisuelle Syndicat des télévisions privées Conseil national des radios associatives Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux (ex syndicat des réseaux nationaux) Syndicat des producteurs de film d'animation Syndicat des radios généralistes privées Syndicat national des télévisions privées Fédération française des radios chrétiennes Fédération des industries du cinéma audiovisuel multimédia (fusion de FIMM et FITCA) Association de chaînes du câble et du satellite.</p> <p>OS : CFTC, syndicat national des journalistes, CFE-CGC, CGT-FO, CFDT.</p>

Branches	Conventions collectives et accords applicables	Organisations syndicales et patronales signataires et adhérentes
	Protocole d'accord sur le droit individuel à la formation dans la branche de l'audiovisuel.	OE : Syndicat des producteurs indépendants Fédération des industries de cinéma audiovisuel multimédia (fusion de FIMM et FITCA) Syndicat interprofessionnel des radios et des télévisions indépendantes API Association de chaînes du câble et du satellite Association des employeurs du service public de l'audiovisuel Union des producteurs de films Union syndicale de la production audiovisuelle Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français Syndicat des télévisions privées Association française des producteurs de films Conseil national des radios associatives Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux Syndicat des producteurs de films d'animation Syndicat des radios généralistes privées Syndicat national des télévisions privées Fédération française des radios chrétiennes. OS : SINFORT, CFTC, syndicat national des journalistes, syndicat national des techniciens de la production cinéma et de télévision, CFE-CGC, CGT-FO, CFDT.
	Montants plafonds congés spectacle dans la branche production de films publicitaires	OE : syndicat des producteurs de programmes audiovisuels OS : syndicat national des techniciens de la production cinéma et de télévision.
	Accord portant création de l'OPA des entreprises du secteur public de l'audiovisuel à l'exception des personnels intermittents du spectacle	OE : association des employeurs du service public de l'audiovisuel OS : CGT-FO, CFTC, CFDT, syndicat national des journalistes, CGT.
	Constat d'étape pour une convention collective pour les personnels techniques de la production audiovisuelle engagés sous contrat déterminé	OE : association des employeurs du service public de l'audiovisuel Union syndicale des la production audiovisuelle Syndicat des producteurs de films d'animation OS : CFDT
	Second accord d'étape partiel sur l'emploi des techniciens intermittents employés par les entreprises de production audiovisuelle	OE : Union syndicale de la production audiovisuelle OS : CFE-CGC, CFDT, CGT
	Accord interprofessionnel du 26 décembre 2001 relatif aux salaires des intermittents techniques de la production audiovisuelle	OE : Union syndicale de la production audiovisuelle OS : CFE-CGC, CFDT, CGT
	Accord collectif interprofessionnel national sur la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail dans le secteur de la production d'animation	OE : syndicat des producteurs de films d'animation OS : CFE-CGC, CFDT, UNSA, CGT
	Accord d'étape partiel sur la liste des métiers de l'animation et leurs définitions (CC des intermittents techniques de la production audiovisuelle)	OE : syndicat des producteurs de films d'animation OS : CGT-FO, CFDT, UNSA, CGT

Branches	Conventions collectives et accords applicables	Organisations syndicales et patronales signataires et adhérentes
Télédiffusion Non permanents des chaînes de télévision	Convention collective des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision (30/12/1992).	OE : Union syndicale de la production audiovisuelle (ex union syndicale des producteurs de programmes audiovisuels). OS : CGT-FO, CGT, CFDT, Syndicat des artistes interprètes et enseignants de la de la musique et de la danse de paris (SAMUP), (FNS), CFTC,

PIÈCE JOINTE N°2

**QUALITÉ DE LA COUVERTURE PRÉVOYANCE DANS LES TEXTES
CONVENTIONNELS ACTUELS**

SECTEUR	EXISTENCE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE	EXISTENCE D'UNE COUVERTURE PREVOYANCE	COUVERTURE ETENDUE	EXISTENCE D'UNE COUVERTURE SANTE	COUVERTURE ETENDUE	DESIGNATION AUDIENS
1 - CMP SPECTACLE VIVANT SUBVENTIONNE						
CC ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES	OUI	Modifiée par accord en juillet 2008	Avant 07 2008 : oui Après 07 2008 : non (en cours)	Mise en place par accord en juillet 2008	Non (en cours)	Oui
2 - CMP SPECTACLE VIVANT PRIVE						
CC CHANSONS VARIETES JAZZ et MUSIQUES ACTUELLES	OUI	Oui	Non	Oui	Non	Oui
CC THEATRES PRIVES	OUI	Oui	Non	Oui	Non	Oui
Autres activités : tourneurs, cirques etc.	NON	Non		Non		
3 - CMP PRODUCTION AUDIOVISUELLE						
CC PRODUCTION AUDIOVISUELLE	OUI	Oui pour les non cadres	Oui	Non		Oui
4 - CMP PRESTATIONS TECHNIQUES						
CC ENTREPRISES AU SERVICE DE LA CREATION ET DE L'EVENEMENT	OUI (extension en cours)	Oui	Non (en cours)	Non		Oui
5 - CMP EDITION PHONOGRAPHIQUE						
EDITION PHONOGRAPHIQUE	NON : projet	Non : en projet		Non		Recommandation Audiens en projet
6 - CMP PRODUCTION CINEMATOGRAPHIQUE						
CC PRODUCTION CINEMATOGRAPHIQUE	NON	Non		Non		
7 - CMP INTERMITTENTS						
ACCORD INTERBRANCHES	NON	Oui	Oui	Oui	Non (en cours)	Oui

NB 1 : CMP ne traitant pas des permanents

8 - CMP TELEDIFFUSION						
CC Communication et production audiovisuelles	OUI	Oui pour les PTA	Non	Non		Oui
CHAINES THEMATIQUES	OUI	Oui	Oui	Non		Oui
Autres chaînes	NON	Non		Non		
9 - CMP RADIODIFFUSION						
CC Communication et production audiovisuelles	OUI	Oui pour les PTA	Non	Non		Oui
Radios privées	OUI	Non		Non		

NB 2 : CC hors CMP (Audiovisuel et cinéma)

CC FILMS D ANIMATION	OUI	Oui	Oui	Non		Non
----------------------	-----	-----	-----	-----	--	-----

Source : Audiens

ANNEXE III

**LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL
DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT ET ENREGISTRÉ**

SOMMAIRE

I. LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL DANS LES ENTREPRISES DU SPECTACLE CONSTITUE UN MOYEN DE RÉGULATION PEU EFFICACE	2
A. LES SPÉCIFICITÉS DES INFRACTIONS AUX RÈGLES SOCIALES PEINENT À ÊTRE PRISES EN COMPTE PAR LES PROCÉDURES DE CONTRÔLE	2
1. <i>Le travail illégal dans sa définition récente ne recouvre que partiellement les infractions au code du travail.....</i>	<i>2</i>
2. <i>Le secteur du spectacle présente des spécificités en terme d'infraction au code du travail</i>	<i>3</i>
3. <i>Les statistiques sur les contrôles ne révèlent pas une forte spécificité des infractions dans le secteur du spectacle.....</i>	<i>10</i>
4. <i>Le contrôle est une volonté fortement affichée dans le cadre de plans nationaux.....</i>	<i>13</i>
II. LA COORDINATION ENTRE LES SERVICES DE CONTRÔLE MÉRITE D'ÊTRE RENFORCÉE PAR LA PARTICIPATION DES INSTITUTIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE	16
A. LA COORDINATION DES SERVICES DE CONTRÔLE LAISSE À L'ÉCART LES ORGANISMES D'ASSURANCE CHÔMAGE	16
1. <i>La priorité donnée au contrôle du spectacle s'atténue progressivement</i>	<i>17</i>
B. LE DISPOSITIF DE CONTRÔLE RESTE TRÈS FRAGMENTÉ.....	18
1. <i>L'inspection du travail s'est mobilisée dans le cadre des priorités définies dans les plans nationaux de lutte contre le travail illégal</i>	<i>18</i>
2. <i>Les URSSAF assurent de manière générale et permanente un « contrôle comptable d'assiette », qui peut toutefois se combiner avec des priorités spécifiques.....</i>	<i>19</i>
III. LA DYNAMISATION DE LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE REQUIERT UN RENFORCEMENT DE LA COOPÉRATION INSTITUTIONNELLE POUR UN CIBLAGE PLUS EFFICACE DES CONTRÔLES AINSI QU'UN RECOURS ACCRU AUX SANCTIONS ADMINISTRATIVES.....	23
A. EN AMONT, UNE QUALITÉ ACCRUE DES CONTRÔLES EXIGE UNE POLITIQUE DE CIBLAGE EXPLOITANT DAVANTAGE LES POTENTIALITÉS DES ÉCHANGES D'INFORMATIONS RÉCEMMENT AUTORISÉS	23
1. <i>Plusieurs textes ont inscrit depuis 2003 la lutte contre le travail illégal dans une ambitieuse dynamique d'échanges d'informations</i>	<i>24</i>
2. <i>Dans la pratique, la mise en œuvre de cette coopération interinstitutionnelle s'avère encore insuffisamment opérationnelle.....</i>	<i>25</i>
3. <i>Outil innovant de lutte contre le travail illégal, le croisement de fichiers autorisé par le protocole de 2003 constitue un projet prometteur, requérant toutefois un pilotage accru.....</i>	<i>30</i>
B. LA DYNAMISATION DE LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL REQUIERT UN RECOURS ACCRU À DES SANCTIONS ADMINISTRATIVES DONT L'EFFECTIVITÉ DEMEURE PARCELLAIRE	36
1. <i>Prévus par les textes, les retraits de licence sont dans les faits encore peu nombreux.....</i>	<i>37</i>
2. <i>Si l'octroi des subventions publiques est de plus en plus strictement encadré, les nouveautés apportées par les textes, et notamment par la loi n°2005-882 du 2 août 2005, ne sont encore que très faiblement appliquées.....</i>	<i>39</i>
3. <i>Le recours aux amendes administratives constitue un outil efficace pour accroître le caractère dissuasif des contrôles, mais dont l'opérationnalité demeure perfectible</i>	<i>41</i>

La lutte contre le travail illégal constitue un des leviers dont dispose l'État pour rendre effective dans les entreprises les règles d'emploi et de protection sociale. Elle comprend un outil répressif gradué selon la gravité des infractions, de l'amende aux peines de prison, mis en œuvre par les procureurs à l'issue des actions de contrôle conduites par les services habilités. Les sanctions administratives longtemps absentes de la panoplie des outils de lutte contre le travail illégal ont été récemment développées.

Cette lutte comporte également un volet préventif que l'État a développé en menant des actions d'information auprès des entreprises pour qu'elles respectent leurs obligations, mais aussi en simplifiant les procédures administratives qui pèsent sur les employeurs pour faciliter leur mise en œuvre.

La lutte contre le travail illégal dans le secteur du spectacle ne doit pas être prise isolément. Elle s'intègre dans une politique d'ensemble, conduite à partir de l'année 2003 par l'État, et visant à renforcer les responsabilités des partenaires sociaux et le dialogue social dans ce secteur.

Dans cet esprit, **deux actions** ont été engagées en parallèle :

- **la modernisation des règles sociales applicables aux entreprises du spectacle :** c'est l'enjeu de la renégociation des conventions collectives applicables aux entreprises du spectacle (Cf. annexe n°2 sur la structuration du champ conventionnel) ;
- **l'amélioration de l'application des règles sociales par ces entreprises :** c'est l'enjeu du renforcement des contrôles, afin d'obtenir - ne serait-ce que par des sanctions exemplaires, le respect de leurs obligations sociales.

Chargée de faire des propositions pour relancer la lutte contre le travail illégal dans le secteur, la mission procède dans la présente annexe :

- **au bilan des différentes actions mises en œuvre** par les autorités chargées d'exercer le contrôle des activités du spectacle ;
- **à l'évaluation des modes de coordination de ces actions** entre les différents services compétents de l'État et de l'assurance chômage ;
- **à l'examen des leviers de dynamisation des contrôles**, notamment au regard des échanges de données entre administrations, portés depuis 2008 au niveau national par la Délégation Nationale à la Lutte contre la Fraude (DLNF).

Pour ce faire, elle a pris connaissance des rapports produits par les services chargés du contrôle (Direction générale du travail /Inspection du travail et ACOSS/URSSAF) et par la délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (DILTI) ; elle a auditionné des services spécialisés dans la lutte contre le travail illégal en région Île-de-France : le comité opérationnel de lutte contre le travail illégal (COLTI) de Paris, deux sections d'inspection dans les départements de la Seine-Saint-Denis et de Paris, l'URSSAF de Paris, les services de l'UNEDIC, notamment la direction de lutte contre les fraudes, un auditeur de l'ASSEDIC des Alpes et le Centre national du cinéma et du spectacle (CNCS). Ces entretiens ont permis de déterminer les modalités les plus courantes d'infractions, les modes de détection et les moyens mis en œuvre pour en prévenir l'apparition.

I. LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL DANS LES ENTREPRISES DU SPECTACLE CONSTITUE UN MOYEN DE RÉGULATION PEU EFFICACE

C'est en 2003, au moment de la crise suscitée par la négociation du nouveau protocole d'assurance chômage, que la priorité a été donnée à la lutte contre certaines formes de travail illégal dans le secteur du spectacle. Le recours abusif à l'intermittence et le travail dissimulé ont été par la circulaire du Premier ministre¹ pointés comme des pratiques « qui fragilisent le régime spécifique d'assurance chômage des artistes et des techniciens intermittents du spectacle ». La DILTI a été chargée de coordonner les actions dans un plan national de lutte contre le travail illégal. Le secteur du spectacle a été intégré dans ce plan comme un secteur appelant un suivi renforcé par les services de contrôle au même rang que les secteurs du bâtiment et des hôtels-café-restaurant (HCR) ou de l'agriculture.

Avec quatre années de recul, il est possible d'établir un bilan des actions conduites en matière de lutte contre le travail illégal. Ce bilan se caractérise par deux points majeurs :

- le secteur présente des spécificités en termes de pratiques illégales qui peinent à être correctement prises en compte dans les procédures de contrôle ; le travail dissimulé est la pratique la plus fréquemment sanctionnée dans le secteur du spectacle comme dans les autres secteurs ; en revanche les pratiques illégales spécifiques au secteur du spectacle comme les prestations fictives, les fausses déclarations sont plus difficiles à constater et à sanctionner.
- la lutte contre le travail illégal dans le secteur du spectacle est progressivement devenue une priorité des services de contrôle, d'abord dans une démarche thématique (le spectacle a été inscrit au rang des secteurs prioritaires à contrôler), puis dans une démarche transversale (le secteur a été contrôlé sur un des aspects du travail illégal, celui des faux statuts).

A. Les spécificités des infractions aux règles sociales peinent à être prises en compte par les procédures de contrôle

Appliquée au secteur du spectacle, la question du travail illégal recouvre des pratiques différentes qui, si elles entrent bien dans le champ d'une infraction au code du travail ou aux règles conventionnelles, ne recouvrent pas le même enjeu au regard de l'objectif de régulation du secteur.

À partir de la définition légale du travail illégal, la mission a :

- établi une typologie des infractions dans le secteur du spectacle, à partir d'une sélection de procès verbaux établis par des inspecteurs du travail de la région parisienne et colligés pour la mission par la direction régionale du travail de la formation professionnelle (DRTEFP) d'Île-de-France ;
- évalué l'ampleur des infractions à partir des différentes sources quantitatives disponibles, principalement à la DILTI et à l'ACOSS.

1. *Le travail illégal dans sa définition récente ne recouvre que partiellement les infractions au code du travail*

La loi du 2 août 2005 a donné une définition du travail illégal qui est restrictive. L'article 86 de cette loi qui a été codifié à l'article L. 8211-1 du Code du travail, dispose : « Sont constitutives de travail illégal, dans les conditions prévues par le présent livre, les infractions suivantes :

- « **le travail dissimulé** », qui recouvre la dissimulation d'activité, la dissimulation d'emploi et d'heures travaillées ;

¹ Circulaire du 6 août 2003 relative à la mobilisation des services de l'État sur la situation économique et sociale des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle.

- « **le marchandage** », qui constitue un placement ou fourniture de main-d'œuvre qui porte préjudice au salarié ;
- « **le prêt illicite de main-d'œuvre** », qui concerne les infractions aux règles du travail temporaire ou de l'intérim ;
- « l'emploi d'étranger sans titre de travail » ;
- « **le cumul irrégulier d'emploi** » qui concerne principalement les fonctionnaires qui ne peuvent cumuler un emploi public et un emploi privé ; il vise aussi les salariés du privé qui ne peuvent cumuler plusieurs emplois « au-delà de la durée maximale du travail, telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession" (article L.8261-1 du code du travail).
- « **la fraude ou fausse déclaration en matière d'allocations de chômage** prévue aux articles L 5124-1 (allocations de reclassement et de reconversion), L 5135-1 (prime de retour à l'emploi) et L 5429-1 (allocations de chômage) ».

Les six formes de travail illégal citées dans cet article ne recouvrent donc pas l'ensemble des infractions au code du travail. Ainsi, les infractions relatives au travail des enfants, celles qui sont relatives aux salaires ou encore au temps de travail pour n'en citer que quelques-unes, ne sont pas qualifiées de travail illégal. Par ailleurs la définition de la loi de 2005 ne rend pas compte pleinement des infractions spécifiques au secteur du spectacle.

2. Le secteur du spectacle présente des spécificités en terme d'infraction au code du travail

Comme tous les secteurs, le secteur du spectacle est concerné par les infractions citées comme relevant du travail illégal. Comme dans tous les secteurs, le non-respect des règles sociales est traité par le droit pénal différemment selon qu'il s'agit d'une faute intentionnelle sanctionnée comme un délit ou d'une faute sans intention de la commettre frappée de simples amendes.

Cependant, le secteur du spectacle dispose de spécificités en matière de règles sociales, dont l'application peut donner lieu à des dérives ou des difficultés :

- le recours au contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) prévu à l'article L. 1244-1 al.3 du code du travail constitue la première spécificité ; les dérogations aux règles de droit commun du CDD, notamment l'absence de délais de carence qui permet de recourir à ce type de contrat sans limite ni de nombre ni de durée, rendent le recours à ce type de contrat très attractif pour les entreprises ;
- le régime d'assurance chômage des annexes VIII et X constitue la seconde particularité ; l'effet de seuil de l'ouverture de droits (507 heures) peut inciter à des comportements plus ou moins frauduleux. Pour les salariés proches du seuil, son atteinte peut être incitative à l'achat de prestations fictives, dans ce cas il y a bien une fausse déclaration pour obtenir indûment les allocations chômage mais les cotisations sociales sont bien versées. Une fois le seuil atteint, le système est plutôt incitatif à la non-déclaration en raison de la faible progressivité des droits. Il y a dans ce cas souvent une double infraction : au travail dissimulé se conjugue la perception induue d'allocation chômage ;

- le statut du salariat qui domine dans le secteur s'exerce de façon assez particulière pour donner lieu parfois à des dérives, voire à des infractions. Tout d'abord, le salariat fonctionne souvent avec une multiplicité d'employeurs, multiplicité dictée par la logique de projet. La dérive qui en découle relève de ce que l'UNEDIC appelle « l'employeur de substitution ». Souvent associatif, cet employeur assure le versement des cotisations sociales, mais n'exerce aucune prérogative réelle de l'employeur. De régulière comme peut l'être le recours à des sociétés de portage salarial, cette pratique peut devenir irrégulière lorsqu'elle couvre des pratiques illégales : activités fictives, activités indépendantes exercées illégalement.

Ce statut permet en outre de percevoir des rémunérations dont le salaire n'est pas forcément la part la plus importante, pour ceux qui peuvent percevoir des droits d'auteur, ou des droits dits voisins².

La dérive ici consiste à jouer sur les marges pour « optimiser » le salariat en ne cotisant que sur la part la plus faible possible tout en se garantissant des droits d'allocation de chômage les plus importants. Enfin, le salariat peut être combiné avec des activités complémentaires exercées sous le mode du travail indépendant.

Compte tenu de ces particularités, la difficulté majeure de la lutte contre le travail illégal est de différencier les dérives de l'abus caractérisé. L'analyse de procès verbaux dressés en région Île-de-France depuis une dizaine d'années et jugés par les tribunaux permet à la mission de caractériser les infractions et de mesurer l'ampleur des sanctions prises.

- Les abus de recours au CDDU lorsqu'ils sont contrôlés sont peu ou pas sanctionnés par le juge

Le recours au CDDU est encadré par les accords collectifs d'entreprises ou les conventions collectives renégociées dans le cadre du plan de structuration du secteur (Cf. annexe n°2). Auparavant, c'est l'accord inter branches dit « Michel » du 12 octobre 1998 qui précisait d'une part les entreprises autorisées à y recourir de par leurs activités (code APE aujourd'hui NAF) et d'autre part, au sein de ces entreprises, la liste des fonctions ouvertes à cette forme de contrat.

La régularité du recours au CCDU est soumise à des conditions cumulatives qui ont fait l'objet d'interprétations évolutives de la Cour de Cassation. Outre la qualité de l'entreprise³ liée à son activité en matière de spectacle, la régularité du recours impose que l'emploi présente un caractère temporaire sachant que le seul fait que « les différents emplois aient été de courte durée ne suffit pas à établir qu'ils présentent un caractère de nature temporaire » (Cass. Soc. 17 décembre 1997, Latigrat).

En novembre 2003, trois arrêts de la Cour de Cassation ont élargi le recours au CDDU en ne retenant que le critère de l'usage constant vérifié au niveau du secteur d'activité. En janvier 2008, deux arrêts⁴ de la Cour de Cassation ont opéré un revirement de jurisprudence en retenant le cumul des deux critères : celui de l'usage constant d'une part et celui du caractère par nature temporaire de l'emploi, d'autre part. Cette position a été confortée par l'arrêt de la Cour de Cassation en chambre criminelle le 6 mai 2008⁵.

² Les artistes interprètes et les producteurs sont couverts par une sorte de droit d'auteur allégé. L'article 8 de la directive 92/100 dispose que « les États membres prévoient pour les artistes interprètes ou exécutants le droit exclusif d'autoriser ou d'interdire la radiodiffusion par le moyen des ondes radioélectriques et la communication au public de leurs exécutions, sauf lorsque l'exécution est elle-même déjà une exécution radiodiffusée ou faite à partir d'une fixation », mais aussi que « les États membres prévoient un droit pour assurer qu'une rémunération équitable et unique est versée par l'utilisateur lorsqu'un phonogramme publié à des fins de commerce, ou une reproduction de ce phonogramme, est utilisé pour une radiodiffusion par le moyen des ondes radioélectriques ou pour une communication quelconque au public », et pour assurer que cette rémunération est partagée entre les artistes interprètes ou exécutants et producteurs de phonogrammes concernés. Ils peuvent, faute d'accord entre les artistes interprètes ou exécutants et les producteurs de phonogrammes, déterminer les conditions de la répartition entre eux de cette rémunération ».

³ Les entreprises du spectacle doivent relever de codes NAF exclusifs.

⁴ Cass. Soc. 23 janvier 2008, n°06-43.040. Calori/Sté Monégasque des ondes et n° 06-44.197. APM et a.c / Lopez.

⁵ Cass.Crim. 6 mai 2008. N° 06-82.366.

Deux exemples de jugement

1/ Le représentant de la société A est mis en cause pour abus de recours au CDDU concernant 14 salariés. Le prévenu plaide qu'il s'est conformé à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2003 sur l'usage constant. Elle est relaxée par le TGI de Nanterre en juin 2005 en vertu du critère dit « de l'usage constant ».

2/L'établissement B est verbalisé pour recours abusif au CDDU de 58 salariés du service d'accueil et de 2 salariés du service transport. Il est condamné à une amende délictuelle de 2 000 €

Ces exemples ont été retenus parce qu'ils montrent d'une part le poids de la jurisprudence et d'autre part que l'abus caractérisé recouvre l'usage de CDDU sur des fonctions de type administratif.

Le caractère temporaire par nature du contrat est aussi mis en cause lorsqu'il aboutit à recruter la même personne sur un même poste par plusieurs contrats successifs et ce sur plusieurs années.

Appelée « permittance », cette situation peut refléter un abus de recours au CDDU si l'emploi est en fait permanent ce qui emportera requalification en cas de contentieux. Elle peut aussi recouvrir un usage normal si le poste est bien temporaire au sens d'un projet. C'est en effet la nature temporaire du contrat ou de l'emploi qui fonde le CDDU et non le fait que le poste est occupé par le même titulaire. Un emploi saisonnier peut être occupé chaque année par le même titulaire sans que la qualification du contrat soit contestée.

La caractérisation de l'abus de recours au CDDU suppose une analyse très fine du critère qui permet d'établir que l'emploi n'est pas temporaire mais permanent.

Aussi, les actions de contrôle engagées par l'inspection du travail n'aboutissent-elles pas facilement à l'image de ce PV sélectionné par la mission.

Exemple de procès verbal sur la permittance

La société C dispose de 140 salariés en CDI auxquels s'ajoutent environ 120 salariés en CDD pour la durée de la saison audiovisuelle. S'y ajoutent des « cachetiers » ou encore des « collaborateurs occasionnels » qui ont un contrat à la journée. Environ 800 salariés ont été recrutés sur 6 mois sur plus de 2000 contrats de ce type.

Elle est verbalisée en 2004 pour avoir embauché en CDDU une quinzaine de salariés sur des durées supérieures à un an, sans interruption sauf les congés, sur des emplois comparables et successifs. Le TGI de Paris constate l'amnistie pour une partie des faits, relaxe le prévenu pour les autres à l'exception d'une infraction aux règles de rémunération qui fait l'objet d'une amende de 2 000 €

Dans le secteur de l'audiovisuel public, le rapport GOURINCHAS a bien décrit la situation et suggéré des recommandations qui ont été mises en œuvre, notamment la réduction de la permittance par transformation d'emplois. Les contrats d'objectifs et de moyens négociés entre les chaînes et leur tutelle ont prévu une résorption dont l'effectivité est suivie par des indicateurs. Cette politique a permis une stabilisation des emplois intermittents à 12% de l'emploi total soit 1247 sur 10425 pour l'audiovisuel public⁶.

Les abus de recours au CDDU demandent des investigations lourdes de la part des services de contrôle pour des résultats en terme de sanction par le juge soit nuls soit très faibles. Une politique de « moralisation » du recours au CDDU ne peut donc pas passer par la seule voie du contrôle externe exercée par les services d'inspection de l'État ou des organismes de sécurité sociale.

⁶ Questionnaire de la commission du Sénat sur la loi de finances pour 2008, point 6. Recours à l'intermittence dans les organismes de l'audiovisuel public.

D'autres voies doivent donc être explorées. Si dans le secteur public des injonctions de la tutelle peuvent être suivies d'effet, il n'en est pas de même dans le secteur privé. Dans ce dernier secteur, les conventions collectives constituent une voie de progrès notamment pour éliminer les emplois dits « fourre tout » source d'abus. L'annexe n° 2 fait le point sur cette démarche conventionnelle.

Le renforcement du contrôle du recours au CDDU par l'UNEDIC constitue également une voie nouvelle qui n'a pas encore vraiment abouti. Le numéro d'objet⁷ a été conçu pour assurer un meilleur suivi du recours au CDDU, identifier les abus et y mettre fin. Cette procédure impose à tous les employeurs qui ont recours à des emplois qui relèvent des annexes VIII et X de déclarer toute nouvelle activité : production ou spectacle afin que ce projet puisse être « tracé » tout au long de sa vie.

Ce numéro est acquis par une procédure dématérialisée sur le site des ASSEDIC. Il comporte les références suivantes :

- l'année d'attribution ;
- le champ conventionnel applicable ;
- le type d'activités ;
- un numéro séquentiel.

Ce numéro doit être porté sur les Attestations d'employeur (AEM) ou (DUS⁸) et sur les demandes d'allocation (DSM).

En permettant un rapprochement entre un employeur, une activité, et des salariés et en intégrant une référence à la convention collective applicable, le numéro d'objet est un moyen nouveau pour suivre l'application des conditions d'emploi conventionnelles et notamment le recours au CDDU.

Sa mise en œuvre a été contestée tant par les représentants des salariés qui y voient un moyen de contrôle supplémentaire et un risque de non-prise en compte des activités d'enseignement, que de certains employeurs notamment du spectacle vivant qui le jugent trop complexe notamment pour les festivals.

Au 31 août 2008, 128 552 numéros d'objet avaient été délivrés par l'UNEDIC, et le nombre de déclarations mensuelles est en baisse. Cette procédure a été mise en œuvre sans que soient explicités les objectifs et les modes de traitement. À la date de la mission, aucune exploitation n'a été faite de ce dispositif, aucune expérimentation ni test de contrôle engagé. L'idée de surveiller le recours aux CDDU n'a fait l'objet d'aucune proposition de méthode de la part des services de l'UNEDIC. Il conviendrait que l'organisme se saisisse de la question et rende opératoire le suivi du nombre et des durées de contrats par projets déclarés par les employeurs dans ses procédures de contrôle.

- Les fausses déclarations au détriment de l'assurance chômage sont difficiles à détecter en raison d'un intérêt partagé entre l'employeur et le salarié

L'exploitation des procès verbaux de l'inspection du travail en région Île-de-France et l'audition par la mission d'auditeurs d'ASSEDIC, et d'inspecteurs de l'URSSAF de Paris, ont permis de donner des exemples de ces fraudes qui sont difficiles à détecter en raison de la collusion entre employeur et salariés.

Ces fraudes se caractérisent par du travail fictif permettant d'ouvrir des droits au régime d'assurance chômage des intermittents et /ou par du travail dissimulé une fois les droits ouverts.

⁷Le numéro d'objet a été mis en place par l'UNEDIC à compter du 1^{er} avril 2008

⁸ Déclaration unique simplifiée pour les employeurs occasionnels ou dont l'activité principale n'est pas le spectacle.

Cas de travail dissimulé : Une salle de spectacle est verbalisée pour travail dissimulé. Sur 12 concerts, 1 seul était déclaré. « Aucun document légal n'a été établi au jour du contrôle : pas de bulletin de salaire, pas d'attestation ASSEDIC pour ceux des musiciens qui relèveraient du régime des intermittents du spectacle, aucune DPAE, aucun bordereau de cotisation à l'URSSAF ».

Cas de travail dissimulé : La société D ne présente aucun document au moment de la visite de contrôle. Aucune attestation URSSAF pour 12 employés. Régularisation suite au contrôle. L'affaire est jugée mais la condamnation prononcée est très faible de 50€ par salarié avec sursis (pour une amende pouvant aller jusqu'à 1 500€).

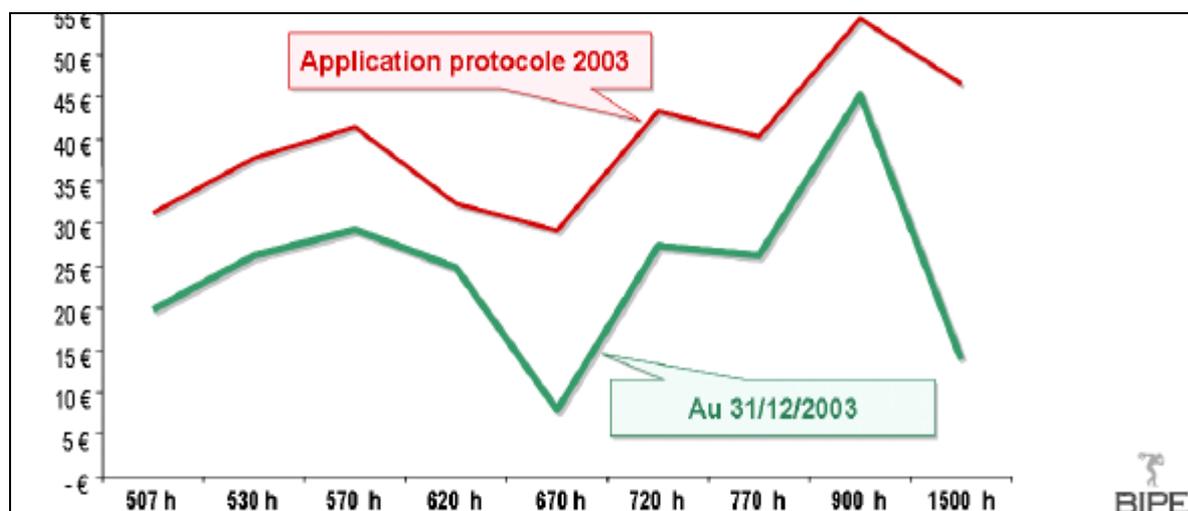
Fraude aux ASSEDIC par achat d'heures fictives : une salariée gérante d'une société touche des indemnités des annexes VIII et X sur des salaires fictifs.

Travail dissimulé et fraude aux ASSEDIC : Cette affaire détectée par l'auditeur de l'ASSEDIC des Alpes met en cause un réalisateur et deux techniciens. Ont été mis en évidence une sous-déclaration des périodes d'emploi et de rémunération par la société de production (travail dissimulé) à laquelle s'ajoute le fait de bénéficier frauduleusement des allocations de chômage par les salariés. Un de ceux-ci a déclaré 43 fins de CDDU à l'ASSEDIC alors qu'il avait contracté un seul contrat de production. Un technicien a été convaincu de fraude pour avoir perçu des allocations chômage alors qu'il était en tournage à l'étranger. Les personnes mises en cause ont remboursé le préjudice subi par l'assurance chômage.

Le rapport LATARJET dans son annexe n°4 « connaître les abus, identifier les dérives » décrit ces fraudes aux ASSEDIC en soulignant qu'elles sont difficiles à détecter car elles reposent sur une collusion entre les employeurs et les salariés. Dans le cas des prestations fictives, la collusion d'intérêts se manifeste entre l'employeur qui s'attache pour l'avenir et sans contrepartie des compétences et le salarié qui peut se maintenir dans le système. Dans le cas du travail dissimulé, une partie seulement du travail n'est pas déclarée ce qui permet pour l'employeur de faire supporter par les ASSEDIC une partie de la charge salarié.

Ce type de pratiques peut être considéré comme la conséquence des règles du régime de l'assurance chômage qui par ses effets de seuils induit ces comportements de fraude et d'optimisation.

Dans le rapport réalisé par le BIPE, la courbe des ouvertures de droits est qualifiée de « cuvette » pour décrire ces phénomènes d'optimisation : « la variation de l'allocation journalière n'incite pas à dépasser 570 heures de travail déclaré pour un salaire annuel autour de 3 500 € et 620 heures pour un salaire annuel autour de 16 250 € ».



Autant le travail dissimulé peut être détecté par les contrôles réguliers ou ciblés effectués par les URSSAF, autant les fausses déclarations relatives aux prestations fictives sont difficiles à repérer.

- Les modes opératoires de fraudes qui sont en essor sont beaucoup plus lourds à constater

Ces modes opératoires nouveaux concernent l'évasion sociale par la diversité des modes de rémunération ou de statuts, le recours à des sociétés qui pratiquent une sous-traitance en cascade, et l'utilisation d'associations pour porter des contrats, qui font écran entre le salarié et le véritable employeur. Ces différents modes de fraudes ou d'évasion « sociale » sont plus délicats à contrôler et plus lourds à mettre en œuvre en terme de moyens mobilisés par les services de contrôle et pour des résultats toujours incertains sur le plan judiciaire.

Ces pratiques nouvelles citées par les services de contrôle recouvrent des contournements permettant de minimiser ou éviter le paiement de charges sociales :

- **déclaration d'une partie de la rémunération en droit d'auteur.** Cette pratique est détectée par recoupement avec l'AGESSA⁹ ;
- **facturation du matériel** apporté par les techniciens (la bijoute) ; au-delà des pratiques usuelles, peuvent se développer des pratiques illégales permettant d'optimiser le cumul entre activité salariée et activité indépendante sous le couvert d'une structure tierce souvent associative. Le technicien peut ainsi cumuler un salaire permettant de lui ouvrir des droits à l'assurance chômage puis d'être rémunéré par facture dès que le seuil est atteint.

Enfin, des montages juridiques complexes permettent de couvrir ou de rendre plus difficile la détection de fraudes et de travail dissimulé. **Deux catégories de « montages »** ont été présentées à la mission par les services de contrôle.

La première catégorie concerne le recours à des sous-traitances en cascade qui sont caractérisées de prêt illicite de main-d'œuvre et qui couvrent parfois du travail dissimulé. Elle peut être illustrée par le contrôle de l'Inspection du travail constatant des situations de travail illégal au travers d'un cas de prêt de main-d'œuvre réalisé entre les sociétés intervenant dans le cadre du montage de spectacle.

Cas de prêt de main-d'œuvre

La société F, productrice d'un spectacle, a fait appel à des sociétés titulaires du label « prestataire de services du spectacle vivant ». Dans les contrats négociés entre la société F et les sociétés prestataires, il est clairement indiqué que la société F assistera chacune de ces dernières pour le montage et le démontage des matériels. Le contrat précise également que le personnel sera mis à disposition de ces sociétés par la société F. Les sociétés prestataires n'apportent que le matériel et leur savoir-faire.

La main-d'œuvre, essentiellement composée d'intermittents, ainsi supposée mise à disposition par la société F, est en réalité employée par une autre société G. Celle-ci passe elle-même contrat avec une société H, dont la société F est une filiale.

Les infractions au prêt de main-d'œuvre illicite et au travail dissimulé par dissimulation d'emploi ont été relevées par procès-verbal à l'encontre des différentes entreprises intervenant dans le cadre de cette fausse sous-traitance. Constatée en 2006, cette affaire est toujours en cours.

⁹ L'association pour la gestion de la sécurité sociale des auteurs recouvre pour le compte de l'ACOSS les cotisations sociales dues sur les rémunérations artistiques.

La seconde catégorie recouvre la mise en place d'employeurs «de substitution».

Cette qualification établie par l'UNEDIC n'a rien de pénal. Elle caractérise une pratique source de fraude et de travail illégal.

L'employeur de substitution assure une prise en charges des procédures administratives de gestion du personnel (embauche, paye, déclaration et versement des charges sociales) ; ce peut être un cabinet d'expertise comptable ou le plus souvent une association ; ces structures contribuent à la bonne application du droit et notamment à la régression du travail dissimulé ; elles ne fonctionnent cependant légalement que si elles ne se déclarent pas employeurs mais bien intermédiaires entre des salariés et un ou des employeurs.

Cette formule a suscité des dérives et des pratiques illégales couvrant le prêt de licence (embauche d'un salarié par une structure détenant une licence en substitution d'une structure ne détenant pas cette licence), le prêt de main-d'œuvre illicite, le placement irrégulier (sans licence d'agent) et plus souvent du travail dissimulé ou de fraudes à l'assurance chômage.

Une association H déclarait des prestations que l'enquête a révélées fictives pour une bonne part d'entre elles. Les deux personnes associées (un artiste et un technicien) ont perçu indûment des allocations de chômage pour un montant respectif de 61 867 € et 46 983 €. Le tribunal correctionnel a condamné l'artiste pour escroquerie à huit mois d'emprisonnement dont quatre avec sursis.

Une autre association I est repérée en 2003 par un croisement des fichiers de l'ASSEDIC des Alpes. À elle seule, cette association déclarait un quart des périodes indemnisées du département. Titulaire d'une licence et composée de trois permanents, elle salariait près de 500 personnes relevant du statut de l'intermittence dans 15 ASSEDIC. L'affaire a été portée par le COLTI sur le plan de l'enquête qui se termine en mars 2007 ; le juge d'instruction poursuit en septembre 2007 pour « escroquerie, marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre » ; l'affaire est en cours mettant en cause des cas de travail dissimulé pour une vingtaine de personnes et pour un préjudice de près de 900 000 €

Sur 80 enquêtes conduites dans le cadre de cette affaire, ont été constatées les fraudes suivantes et les sanctions en terme de radiation par le service de contrôle de la recherche d'emploi (SCRE) de la DDTEFP :

- activité hors de France en infraction au règlement 1408/71 de l'Union européenne (accord bilatéral France/Suisse du 1er juin 2002) ; cas de déclaration comme musicien d'un disc-jockey exerçant en Suisse mais par l'association : suspension de huit mois ; d'un comédien : suspension de 12 mois ;
- cachet pour activité pédagogique ; cas de déclaration comme artiste d'un professeur de tai chi ; suspension de deux mois ;
- activité de technicien hors du champ de l'annexe VIII ; cas de déclaration de prestation de sonorisation de discours de maire ;
- musiciens d'orchestre déclarés par l'association ; cas de fausse déclaration pour majorer le SJR ; cas de travail dissimulé les cotisations n'étant pas versées ;
- prestations techniques effectuées sous statut indépendant mais facturées par l'association à l'organisateur du spectacle, avec émission de bulletin de salaires pour ouvrir des droits au régime de chômage.

Ces affaires sont révélatrices de pratiques illégales par des structures dont la mission première est de simplifier les procédures et faciliter les déclarations et versements de cotisations sociales. Elles démontrent également l'intérêt d'un ciblage des contrôles.

3. Les statistiques sur les contrôles ne révèlent pas une forte spécificité des infractions dans le secteur du spectacle

– Le travail dissimulé est dominant dans les fraudes mesurées par les contrôles

L'analyse de la verbalisation¹⁰ recensée par la DILTI montre que le travail dissimulé est prépondérant tous secteurs confondus dans l'activité de verbalisation comme le montre le tableau suivant :

Tableau 1 : Répartition des infractions verbalisées depuis 2003 tous secteurs confondus

Types d'infractions	2003	2004	2005	2006	2007
Travail dissimulé	6 545 (76%)	7 301 (76%)	7 443 (76%)	10 894 (73%)	13 865 (73%)
Emploi d'étranger sans titre	604 (7%)	690 (7%)	898 (9%)	1 695 (11%)	2 265 (12%)
Marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre	199 (2%)	225 (2%)	278 (3%)	717 (5%)	901 (5%)
Fraude aux revenus de remplacement	84 (1%)	45 (0,5%)	48 (0,5%)	70 (0,5%)	151 (0,9%)
Cumul irrégulier d'emploi	38 (0,4%)	58 (0,6%)	48 (0,5%)	62 (0,4%)	53 (0,3%)
Autres	1 115 (13%)	1 292 (13%)	1 082 (11%)	1 429 (10%)	1 629 (9%)
Total	8 585 (100%)	9 611 (100%)	9 797 (100%)	14 867 (100%)	18 864 (100%)

Source : DILTI. Analyse de la verbalisation du travail illégal en 2007

Le travail dissimulé représente environ trois quarts de la verbalisation des services de contrôle. Les autres infractions à l'exception de l'emploi d'étranger sans titre sont marginales : 5% pour le prêt illicite de main-d'œuvre et le marchandage ; moins de 1% pour les fraudes aux allocations de chômage.

Le secteur du spectacle présente, au regard des autres secteurs sensibles tels que le bâtiment, les HCR, l'agriculture ou le commerce, une place réduite dans l'activité de contrôle et par la suite de verbalisation.

À titre d'illustration, en 2007 la verbalisation recensée par la DILTI dans le sous-secteur du spectacle qui fait partie du secteur « services aux personnes et activités artistiques et culturelles » totalise 267 verbalisations soit environ un tiers de la verbalisation du secteur (752). Cette quantification n'a pas la même portée que celle qui concerne les autres secteurs tels que le bâtiment, les hôtels cafés restaurant ou le commerce pour lesquels la verbalisation d'infractions atteint en 2007 respectivement 6557, 3478 et 2738 cas. Si l'on s'en tient aux secteurs des services, la comparaison de l'activité de verbalisation donne les éléments suivants.

¹⁰ La verbalisation concerne les infractions ayant fait l'objet de procès-verbaux destinés aux procureurs ; son analyse permet d'établir le poids respectif des différentes infractions au code du travail.

Tableau 2 : Verbalisation par secteurs et par infractions en 2007

Types d'infractions	Services aux entreprises	Services aux personnes	Dont Spectacle
Activités et travail dissimulés	721 (75%)	605 (80%)	210 (78%)
Emploi d'étranger sans titre	84 (9%)	61 (8%)	11 (4%)
Marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre	85 (9%)	12 (2%)	NS
Fraude aux revenus de remplacement	8 (1%)	3 (0%)	NS
Cumul irrégulier d'emploi	2 (0%)	1 (0%)	
Autres	61 (6%)	70 (9%)	46 (8%)
Total	961 (100%)	752 (100%)	267 (100%)

Source : DILTI. Analyse de la verbalisation du travail illégal en 2007

Ces éléments montrent que le dispositif de contrôle mis en place et coordonné par la DILTI poursuit des objectifs transversaux aux grands secteurs de l'économie notamment de lutte contre le travail dissimulé et contre le travail clandestin (emploi d'étrangers sans titre). À cet égard, le secteur du spectacle ne se distingue pas des autres en présentant un taux de travail et d'activités dissimulés proche de celui qui est constaté dans les secteurs de services.

- Les infractions propres au secteur du spectacle sont difficilement mises en évidence par les statistiques sur les contrôles

Les données recueillies et synthétisées par la DILTI montrent que les contrôles effectués entre 2005 et 2007 sur le secteur du spectacle mettent en évidence que les infractions propres au secteur ne sont pas caractérisées de façon constante. Elles évoluent selon les années sans qu'il soit possible d'en tirer des conclusions.

Tableau 3 : Structure du nombre d'infractions dans le secteur du spectacle enregistré

En %	2004	2005	2006	2007
Fraudes aux ASSEDIC	7,1	-	54,0	5,0
Travail dissimulé	48,0	46,5	24,0	90,0
Faux statuts	-	4,2	14,0	-
Absence de licence	14,2	-	4,0	-
Fausse sous-traitance et marchandage	8,7	-	4,0	-
Abus CDDU	22,0	46,5	0,0	-
Emploi d'étranger sans titre de travail	-	2,8	0,0	5,0
Total	100,0%	100%	100%	100%

Source : DILTI

Ainsi l'abus de CDDU atteint un poids très important dans les infractions constatées dans le secteur du spectacle enregistré. Mais ce constat ne vaut que pour les deux années 2004 et 2005. Il ne figure plus comme infraction constatée en 2006 et 2007.

Tableau 4 : Structure du nombre d'infractions dans le secteur du spectacle vivant

En %	2004	2005	2006	2007
Fraudes aux ASSEDIC	9,6	0,3	4,0	
Travail dissimulé	74,1	66,6	60,0	67,0
Faux statuts	0,7	5,1	17,0	4,0
Absence de licence ou activité non déclarée	11,8	2,8		4,0
Fausse sous-traitance et marchandage	0,5	12,4	5,0	1,0
Abus CDDU	1,0	0,1	2,0	8,0
Introduction et emploi d'étranger sans titre de travail et fraudes transnationales	2,5	12,9	12,0	16,0
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : DILTI

S'il faut prendre ces éléments avec prudence compte tenu de la faiblesse des chiffres en valeur absolue et de la forte variabilité des résultats selon les années, ils montrent :

- le poids important des abus de CCDU comme infraction constatée dans le secteur du spectacle enregistré en début de période ;
- le poids significatif du travail dissimulé dans les deux secteurs.
- Bien que leur taux d'infraction progresse, les contrôles conduits dans le secteur du spectacle voient leur rendement chuter entre 2005 et 2007

Les informations collectées par la DILTI ne permettent de mesurer l'évolution du nombre des entreprises en infraction qu'à partir de 2005.

Tableau 5 : Nombre des entreprises en infraction

	2005	2005	%	2006	2006	%	2007	2007	%
	Nbre contrôles	Nbre etps infractions		Nbre contrôles	Nbre etps infractions		Nbre contrôles	Nbre etps infractions	
Tous secteurs	59 256	3 054	5,2	67 135	6 977	10,4	70 086	7 742	11,0
Spectacle vivant	1 894	100	5,3	1 727	412	23,9	1 877	343	18,3
Spectacle enregistré	322	27	8,4	233	32	13,7	252	56	22,2

Source : DILTI

Ces chiffres doivent être pris avec prudence car le nombre de contrôles effectués dans le secteur du spectacle est relativement faible au regard de ceux qui concernent tous les secteurs. Ils montrent cependant que sur la période les contrôles sont mieux ciblés puisqu'ils détectent un taux d'infraction plus important.

La progression de ce taux d'infraction ne s'accompagne toutefois pas d'une augmentation du montant des redressement financiers.

Tableau 6 : Suites données aux contrôles

	2005	2005	%	2006	2006	%	2007	2007	%
Nombre de Contrôles	Tous secteurs	Spectacle		Tous secteurs	Spectacle		Tous secteurs	Spectacle	
		59 256	2216	3,7	67135	1968	2,9	70086	2129
Salariés régularisés	6632	538	8,1	5407	146	2,7	4958	101	2,0
Observations adressées	6963	233	3,3	9280	351	3,8	9683	255	2,6
Procédures établies	2784	94	3,4	3117	92	2,9	3185	70	2,2
Donneurs d'ordres mis en cause	169	2	1,2	326	6	1,8	353	3	0,8
Signalements art.40	280	23	8,2	268	14	5,2	243	6	2,5
Redressements notifiés (en €)	17 642 118	1 507 605	8,5	40 754 562	1 277 131	3,1	52 721 827	556 245	1,1

Source : DILTI

Les données produites par la DILTI indiquent en effet un net affaiblissement des résultats des contrôles sur la période : pour un nombre de contrôles identiques, **les redressements sont divisés par trois en passant de l'ordre de 1,5 M€ à un peu plus de 500 000 €**. Les régularisations de salariés diminuent aussi fortement au profit des observations adressées aux entreprises, qui représentent en 2007 la suite la plus fréquente des contrôles.

3. Le contrôle est une volonté fortement affichée dans le cadre de plans nationaux

– Une volonté fortement affichée

Cette volonté est traduite par les responsables publics, notamment par une circulaire du Premier ministre du 6 août 2003. Ainsi le sujet est-il encore repris dans l'intervention du ministre de la culture devant la commission des affaires culturelles du Sénat le 5 décembre 2006, avec l'annonce de textes visant à « renforcer les contrôles et leurs conséquences vis-à-vis des employeurs ». Le ministre rappelle encore cette priorité sectorielle le 19 novembre 2007 devant la Commission nationale lutte contre les fraudes.

De fait d'ailleurs, à l'époque, un projet de « charte sur l'emploi dans le spectacle » prévoyait dans son article 8 que « le gouvernement proposera au Parlement les initiatives législatives et prendra les dispositions réglementaires qui s'avèreraient encore nécessaires pour achever de donner une base juridique claire et incontestable aux contrôles sur les conditions de travail, de financement et d'emploi dans le secteur du spectacle et aux sanctions qui doivent être prises à la suite des irrégularités constatées ».

L'État se serait engagé « dans son domaine de responsabilité, à renforcer les moyens, notamment humains aux contrôles, et à rendre plus efficace leur coordination ». Il encouragerait « les organismes sociaux à s'associer à cette démarche » (article 9 du projet), et il était prévu qu' « à l'occasion de toute instruction de demande de financement public présentée par une structure du spectacle ou bien à l'occasion de toute commande, les pouvoirs publics vérifieraient les conditions d'emploi des artistes et des techniciens ».

Depuis 2003, le secteur du spectacle fait partie des secteurs prioritaires retenus par les plans nationaux de lutte contre le travail illégal, dont l'animation et la coordination relèvent de la DILTI.

– Les priorités ont évolué du contrôle thématique aux contrôles transversaux

Le premier plan d'action de lutte contre le travail illégal dans le spectacle date d'octobre 2003, il est concentré sur 40 entreprises parmi les plus gros employeurs d'intermittents (parcs de loisirs, grandes tournées d'artistes, employeurs occasionnels). Trois infractions sont particulièrement ciblées : le travail dissimulé, l'usage de faux statuts dont l'abus de CDDU, et les fraudes aux ASSÉDIC. Depuis cette date, chaque plan annuel a repris ces priorités de contrôle en ciblant des entreprises différentes du secteur du spectacle. Aux contrôles dits thématiques, ciblant un type d'entreprise ou un secteur d'activité, s'est substituée à partir de 2006 une démarche transversale. Dans ce nouveau cadre, le secteur du spectacle a été pris en compte spécifiquement sous l'angle des faux statuts.

Tableau 7 : Les priorités des cinq plans nationaux d’actions de lutte contre le travail illégal

Priorités du Plan d’action 2003	Priorités du Plan d’action 2004	Priorités du Plan d’action 2005	Priorités du Plan d’action 2006	Priorités du Plan d’action 2007	Priorités du Plan d’action 2008-2009
Contrôles thématiques d’entreprises du spectacle	Contrôles thématiques d’entreprises du spectacle	Contrôles thématiques d’entreprises du spectacle	Six objectifs transversaux à tous les secteurs	Cinq objectifs Transversaux à tous les secteurs	Six objectifs transversaux à tous les secteurs
Parcs de loisirs	Les grands festivals et grandes manifestations culturelles	La production audiovisuelle	1- Renforcer la coopération entre institution -renforcer le rôle des COLTI -amplifier les contrôles coordonnés -accentuer la coopération avec les partenaires sociaux		1-Renforcer l’efficacité du contrôle et le caractère dissuasif des sanctions 2-développer les démarches de prévention et de partenariats
Grandes tournées d’artistes	Grandes tournées d’artistes	Les donneurs d’ordre	2-Lutte contre la non -déclaration avec le renforcement des sanctions administratives	1-Lutte contre la non- déclaration	3-Lutte contre la non-déclaration
Employeurs occasionnels		Les prestations techniques	3-Lutte contre les fraudes transnationales	2-Lutte contre les fraudes transnationales	4-Lutte contre les fraudes transnationales
Entreprises intermédiaires ou association de gestion			4-Développer les bonnes pratiques de sous-traitance	3-Développer les bonnes pratiques de sous-traitance	
			5-Emploi d’étranger sans titres	4-Emploi d’étranger sans titres	5-Emploi d’étranger sans titres
			6-Recours aux statuts spécifiques de stagiaire, bénévoles, intermittents, amateur	5-Recours aux statuts spécifiques de stagiaire, bénévoles, intermittents, amateur	6-Recours aux statuts spécifiques de stagiaire, et intermittents du spectacle

Source : DILTI, Commissions nationales de lutte contre le travail illégal

L’affichage de ces priorités marque ainsi une inflexion : des contrôles renforcés sur le secteur du spectacle donc sur des entreprises ou des activités, ont cédé le pas à des contrôles spécifiques aux infractions propres au secteur, notamment le recours aux faux statuts (bénévolats et intermittents).

- Les actions de prévention n’ont pas atteint une taille critique pour avoir des effets
 - *Des actions d’information qui restent à construire avec les professionnels du secteur et avec les collectivités locales*

Parallèlement au renforcement du contrôle, des actions ponctuelles d’information ont été conduites sous l’égide de la DILTI. Elles ont concerné :

- l’organisation de réunions d’information à l’intention de secteurs professionnels pour leur rappeler leurs obligations : en juin 2005 une réunion a été organisée entre les producteurs de spectacle vivant et les représentants de la branche des hôtels-café-restaurants ; une réunion similaire l’a été en 2006 pour les gestionnaires de salles de spectacle ;
- la diffusion d’une plaquette en 2006, plaquette d’information sur « que dit le droit ? ». Ce document a été élaboré avec les partenaires employeurs et salariés du secteur du spectacle. Mise sur le site du Ministère, elle n’a pas fait l’objet d’une diffusion massive. « Il convient de s’interroger sur les méthodes de diffusion (de cette plaquette), car elle est restée trop confidentielle » note la DILTI dans son bilan de juin 2007 ;
- le développement de partenariats est resté à l’état de projet ou d’expérimentation. Il n’a pas atteint l’objectif de généralisation que se fixait la DILTI en 2005. L’objectif de nouer des conventions au niveau régional avec les partenaires sociaux du secteur du spectacle n’a pas trouvé de généralisation au-delà de l’expérimentation dans la région Poitou-Charentes. En 2007, la DILTI propose d’engager un travail spécifique avec les collectivités locales. Les COREPS sont mobilisés pour passer les messages de prévention.

Le peu de résultats concrets obtenus sur cinq années montre le chemin à parcourir pour renforcer l’information et la prévention.

Outre la construction de partenariats tels qu’envisagés par la DILTI dans ses notes de septembre 2005 et juin 2007, il conviendrait également de médiatiser les contrôles qui sont jugés ou qui font l’objet de régularisation. Des affaires exemplaires mériteraient d’être relayées par une communication à des fins pédagogiques auprès du grand public et des professionnels du secteur

La simplification des procédures apportée par le GUSO reste limitée aux entreprises qui ne relèvent pas du secteur du spectacle

Le guichet unique pour le spectacle occasionnel (GUSO) créé par la loi du 2 juillet 1998 a fait l’objet d’une importante réforme par l’ordonnance du 6 novembre 2003, qui en a élargi le champ. À l’origine destiné aux employeurs occasionnels (employeurs qui réalisent moins de six spectacles par an, et donc non titulaires de la licence d’entrepreneur de spectacles), le GUSO s’est élargi à l’ensemble des employeurs dont l’activité principale n’est pas le spectacle (et qui peuvent organiser un nombre important de spectacles comme les hôtels-café-restaurants, les centres de vacances, mais aussi les collectivités locales, et doivent bien à ce titre être titulaires d’une licence) . L’adhésion au GUSO a été rendue obligatoire pour ces employeurs.

Le GUSO perçoit par une procédure simplifiée¹¹ l’ensemble des cotisations sociales qu’il reverse aux différentes institutions sociales concernées (Audiens, URSSAF, Caisse des congés, médecine du travail, AFDAS). Il organise des démarches d’information et de sensibilisation des « entrepreneurs » potentiellement concernés, ainsi par exemple des mailings sont faits auprès des maires ou des responsables de structures sociales, pour les rappeler à leurs obligations. De même, des actions de sensibilisation sont conduites auprès des HCR lors des festivals.

¹¹ Le même document appelé DUS (déclaration unique simplifiée) vaut déclaration d’embauche, déclaration à l’appui du versement des cotisations sociales et pour l’employé déclaré vaut contrat de travail.

Il faut toutefois souligner que dans ce domaine les professionnels concernés constituent le meilleur vecteur de l'information. Sur ce point la concrétisation des actions de branches tarde à se manifester.

Le développement de ce guichet unique pour les employeurs qui n'ont pas comme activité principale le spectacle constitue une stratégie de prévention très efficace. En effet cette simplification des procédures facilite la déclaration d'activité. Dans un même ordre d'idée le recours aux associations ou structures intermédiaires de gestion a la même vertu : celle d'inciter par la simplification à la déclaration d'activité.

Ces modes de simplification devraient faire l'objet d'une communication renforcée et d'actions d'information en liaison avec les organismes professionnels concernés.

II. LA COORDINATION ENTRE LES SERVICES DE CONTRÔLE MÉRITE D'ÊTRE RENFORCÉE PAR LA PARTICIPATION DES INSTITUTIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE

Les actions de contrôle en matière de travail illégal font l'objet d'une organisation au niveau national et local destinée à mieux organiser les moyens disponibles. Sur la période étudiée (2003-2007), cette organisation repose à la fois sur des plans nationaux ciblant les priorités des contrôles et sur une coordination des services en charge de ces derniers. Cette coordination est organisée au niveau local comme au niveau national :

- les comités opérationnels de lutte contre le travail illégal (COLTI) assurent une coordination opérationnelle des contrôles au niveau départemental sous l'autorité du procureur de la République ; à ce titre, ces comités programment des opérations de contrôle relativement lourdes (présence de la police) ou sensibles (intervention de plusieurs corps de contrôles sur des activités prioritaires) ;
- les commissions départementales de lutte contre le travail illégal présidées par les préfets mobilisent les services de contrôle sur les priorités définies au niveau national, afin qu'elles soient déclinées au niveau local ;
- la commission nationale de lutte contre le travail illégal définit les priorités de contrôle et assure le suivi des plans annuels de contrôles.

La délégation interministérielle de lutte contre le travail illégal (DILTI) a assuré la fonction d'animation des plans de contrôle jusqu'en 2007. Cette fonction d'animation a été reprise en 2008 par la Direction générale du travail dans le cadre de la réforme des structures de lutte contre les fraudes.

Les réformes récentes ont conduit à la création, au niveau national, de la Délégation Nationale à la Lutte contre la Fraude (DLNF) et, au niveau local, au renouvellement des instances locales de coordination des services par le décret n°2008-371 du 18 avril 2008 et par les arrêtés du 6 août 2008. Sont institués, des comités régionaux (CRLF) dans cinq régions et, sous présidence préfectorale, des comités locaux de lutte contre la fraude Comités Locaux Uniques (CLU) dans trente-cinq départements qui peuvent siéger en tant que de besoin en formation de COLTI sous présidence du procureur de la République. Ces instances sont toutefois encore en phase d'expérimentation à la date de la mission.

A. La coordination des services de contrôle laisse à l'écart les organismes d'assurance chômage

La priorité donnée à partir de 2004 au contrôle du travail illégal pour le secteur du spectacle s'est traduite par une mobilisation sous l'égide de la DILTI des services de contrôle.

Pour la période étudiée par la mission qui couvre les années 2004 à 2007, les principales données disponibles sont celles qui ont été centralisées et synthétisées au niveau national par la délégation interministérielle de lutte contre le travail illégal (DILTI).

Ces données consolident les contrôles effectués dans l'année en matière de travail illégal, qu'il s'agisse des contrôles effectués dans le cadre des comités opérationnels de lutte contre le travail illégal (COLTI), comme de ceux effectués dans le cadre des activités courantes des organismes de contrôle compétents et habilités.

Elles permettent de mettre en évidence deux tendances significatives :

- le nombre de contrôles ciblés sur les activités du spectacle diminue sur la période ;
- les contrôles sont assurés par trois services principaux : l'inspection du travail, les URSSAF et l'administration fiscale.

1. La priorité donnée au contrôle du spectacle s'atténue progressivement

Le changement des priorités affichées dans les plans nationaux (le passage d'une priorité de contrôle thématique à une priorité dite transversale) s'est traduit par un infléchissement du nombre des contrôles effectués sur le secteur du spectacle.

Tableau 8 : Nombre des contrôles effectués

	2004	Dont COLTI	2005	Dont COLTI	2006	Dont COLTI	2007	Dont COLTI
Total des contrôles	71 840	10 112	59 256	10 607	67 135	13 908	70 086	16 760
Spectacle vivant	3 342	689	1 894	553	1 727	334	1 877	429
Spectacle enregistré	506	24	322	39	233	49	252	1
% Spectacle	5,4%	7,1%	3,7%	5,6%	2,9%	2,7%	3,0%	2,5%

Source : DILTI. Bilan des plans nationaux de lutte contre le travail illégal 2004-2007.

Globalement, le nombre de contrôles effectués dans le secteur du spectacle diminue nettement sur la période. Le nombre des actions conduites dans le cadre des COLTI sur le secteur du spectacle progresse toutefois, dans la mesure où il passe de 18% à 20% des contrôles entre 2004 et 2007, quand bien même cette progression est plus faible que celle enregistrée pour tous les secteurs (de 14 à 24 %).

Le spectacle représente encore 3% des contrôles effectués en matière de lutte contre le travail illégal en 2007.

Les actions de contrôles sont assurées par trois principaux services mais n'associent pas le réseau des ASSEDIC.

Le déploiement des services intervenant dans le champ du spectacle est différent de ce qui se constate pour l'ensemble de la lutte contre le travail illégal. Les données relatives aux contrôles effectués sur le secteur du spectacle sur la période de septembre 2003 à septembre 2004 montrent une action importante de trois services : par ordre décroissant, l'inspection du travail, les URSSAF puis l'administration fiscale.

Tableau 9 : Répartition par services des contrôles

Contrôles effectués par services en %	2004
Administration fiscale	20,5
Gendarmerie	4,6
Inspection du travail	48,6
Police	1,3
URSSAF	25,0
TOTAL	100,0

Source : DILTI

Cette concentration ne se retrouve pas pour les contrôles effectués dans les autres secteurs. Les comptes-rendus de la DILTI pour les années 2006 et 2007 montrent une répartition beaucoup plus équilibrée de la participation des services au total des contrôles effectués (tous secteurs confondus). Ces bilans donnent un poids de 39 % à la gendarmerie, 19,5 % aux services de police, 18,8 % aux services d'inspection du travail du régime général et 16,1 % aux URSSAF.

Les services de l'UNEDIC et des ASSEDIC ne figurent pas en tant que tels dans les plans de contrôle comme des administrations mobilisées dans les plans de lutte contre le travail illégal. Même s'ils ont pu être à l'origine de signalements auprès des services de contrôle compétents, ils ne sont pas cités dans les rapports et bilans des actions conduites.

En outre, ce n'est que progressivement que les ASSEDIC ont été associées aux COLTI.

À la date de la mission, les ASSEDIC siègent dans tous les COLTI.

B. Le dispositif de contrôle reste très fragmenté

Chaque service de contrôle exerce sa compétence en général et ne se coordonne avec les autres services que pour une part de ses activités, dans le cadre organisé des COLTI ou des commissions départementales de lutte contre le travail illégal.

1. L'inspection du travail s'est mobilisée dans le cadre des priorités définies dans les plans nationaux de lutte contre le travail illégal

L'Inspection du travail comprend 1 600 inspecteurs et contrôleurs du travail. Elle est organisée sur la base de sections géographiques à vocation générale dont certaines toutefois peuvent avoir des spécialisations plus affirmées en fonction des spécificités locales ou autour de thématiques précises. Outre leur action propre, ces sections plus spécialisées, ou les agents de contrôle considérés peuvent ainsi venir en appui aux autres sections.

Les missions des services d'inspection du travail ne se limitent donc pas aux seules approches du travail illégal sous ses diverses formes, et a fortiori celles qui concernent les entreprises de spectacle. Globalement en effet ces services ont une mission plus large de protection des salariés dans les entreprises.

La part de ces services dans les contrôles effectués sur les activités du spectacle s'avère tout à fait prépondérante, et ce dès la période 2003/2004, avec une part de plus de 48 % des contrôles effectués par l'inspection du travail.

De ce point de vue, le rôle dévolu aux services de l'inspection du travail dans la lutte contre le travail illégal s'est trouvé encore renforcé par le plan de modernisation et par la mise en place de la LOLF :

- en mars 2006, un plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail a été engagé. Il prévoit le déploiement dans les services de 204 emplois nouveaux. La préoccupation relative au travail illégal y apparaît comme un des quatre thèmes d'une orientation globale relative à l'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail. Les trois autres thèmes sont : « santé et sécurité du travail », « qualité et effectivité du droit » et « dialogue social et démocratie sociale » ;
- dans le cadre de la LOLF, la lutte contre le travail illégal est bien inscrite dans les priorités de l'action 4 du BOP 111. Pour 2008, la mobilisation des services est demandée autour de 6 objectifs prioritaires :
 - renforcer les partenariats,
 - renforcer la lutte contre la non-déclaration,
 - garantir la régularité du détachement,
 - développer les bonnes pratiques en matière de sous-traitance,
 - prévenir l'emploi d'étranger sans titre de travail,

- assurer le respect des conditions légales de recours aux statuts spécifiques avec une attention particulière aux cinq secteurs d'activité prioritaires nationaux : BTP, HCR, Spectacle (vivant et enregistré), gardiennage et confection.

Pour la mise en œuvre de cette action, trois objectifs intermédiaires sont poursuivis :

- élaborer un plan d'action ciblé ;
- développer la fonction d'appui-animation et les contrôles partenariaux et collectifs pour améliorer l'efficacité du dispositif de contrôle ;
- développer les actions de sensibilisation, de prévention et de suivi de cette politique avec les différents partenaires, et notamment les parquets.

Ainsi, au total et pour l'ensemble de la France, 18 700 contrôles sur le travail illégal devront être effectués dans l'année 2008, dont 5 535 pour la seule région d'Île-de-France.

Plus spécifiquement, les inspecteurs rencontrés par la mission ont fait état d'un certain nombre de difficultés pour la réalisation des contrôles dans le spectacle :

- pour le spectacle vivant l'essentiel de l'activité repérable se produit le soir ;
- les lieux de travail sont souvent fortement sécurisés et leur accès ne se fait qu'après des attentes parfois longues réduisant fortement le caractère inopiné de l'intervention ;
- la pression du spectacle, en train de se produire, a fortiori s'agissant de spectacle vivant pèse sur toute intervention extérieure.

2. Les URSSAF assurent de manière générale et permanente un « contrôle comptable d'assiette », qui peut toutefois se combiner avec des priorités spécifiques.

Les URSSAF disposent de services de contrôle capables de se déployer sur le terrain. Ces services interviennent, soit dans le cadre des contrôles comptables d'assiette (CCA), soit dans le cadre d'opérations dites ciblées qui recherchent principalement les infractions de travail ou d'activités dissimulées.

Concernant les entreprises du spectacle, les URSSAF interviennent d'une part au titre de leur activité générale de contrôle dans les entreprises du secteur, d'autre part au titre de signalements provenant du guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO) dans les entreprises qui réalisent des spectacles mais dont l'activité principale n'est pas le spectacle.

L'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) et l'UNEDIC, ont passé le 22 mai 2008 une convention qui permet aux URSSAF lorsqu'elles effectuent un contrôle d'assiette d'en tirer les conséquences en termes de redressement éventuel de cotisations pour le compte de l'assurance chômage. Compte tenu du caractère récent de cette convention, la mission n'a pas pu établir un bilan. Elle souligne que cette démarche va dans le sens d'un renforcement des coopérations qui constitue en soi un progrès.

- Les « contrôles comptables d'assiette » donnent des résultats stables

Ces contrôles permettent de retrouver les bases sur lesquelles doivent être considérées comme dues et donc versées les diverses cotisations offre une stabilité de « rendement ».

Tableau 10 : Chiffrage des contrôles comptables d'assiette dans les secteurs du spectacle vivant et enregistré

Année	Nbre de CCA	Nbre de CCA redressés	Montants redressés au bénéfice de l'URSSAF(€)
2004	2 052	1 079	8 658 522
2005	2 130	1 121	8 432 008
2006	2 041	1 089	7 302 258
2007	2 124	1 112	8 951 813

Source : ACOSS / Pléiade BDN avril 2008

Une entreprise du spectacle contrôlée sur deux environ est redressée à l'issue du contrôle. Et le montant annuel des sommes recouvrées par les URSSAF est stable de l'ordre de 8M€ Le contrôle comptable d'assiette présente l'intérêt de faire peser sur les entreprises du spectacle un flux de contrôle permanent et de les traiter comme les entreprises des autres secteurs.

La constance de ces contrôles se trouve confirmée par les éléments recueillis par la mission auprès de l'URSSAF de PARIS pour la région d'Ile de France.

Tableau 11 : Ratio et fréquences des redressements – spectacles et totaux – région d'Île-de-France

Année	Nombre d'actions - entreprises de spectacle	Nombre d'actions total	%	Nombre de redressements – entreprises spectacles	Fréquence des redressements – entreprises spectacle (%)	Nombre de redressements au total	Fréquence des redressements au total (%)
2003	363	17 120	2,12	195	53,7	10 109	59,1
2004	380	17 097	2,22	204	53,7	10 571	61,8
2005	349	17 432	2,00	184	52,7	10 988	63,0
2006	527	19 355	2,72	254	48,2	12 586	65,0
2007	640	24 727	2,59	308	48,1	15 408	62,3
2008 (6mois)	303	10 361	2,92	143	47,2	6 574	63,5
Total	2 562	106 092	2,41	1 288	50,3	66 236	62,4

Source : URSSAF de Paris

Ces chiffres montrent que sur une région importante le taux des contrôles sur les entreprises du spectacle est stable dans la durée. Les entreprises du spectacle représentent de l'ordre de 2 à 3% des contrôles comptables d'assiette sur toute la période de 2003 à 2008. Ils montrent que le taux d'entreprises redressées est sensiblement plus faible dans le spectacle que pour l'ensemble des entreprises, et que ce taux baisse de manière assez sensible entre 2003 et 2008.

– Les actions dites ciblées sont menées dans le cadre des plans nationaux

Les URSSAF sont également conduites à mener une action spécifique de lutte contre le travail illégal, qui bien sûr ne se déploie pas de manière exclusive dans les domaines du spectacle. Le bilan des actions ainsi menées depuis 2005 figure dans le tableau suivant.

Tableau 12 : Tableau relatif à la lutte contre le travail dissimulé

	2005	2005	2006	2006	2007	2007
	Tous secteurs	Spectacle	Tous secteurs	Spectacle	Tous secteurs	Spectacle
Actions ciblées	8 521	122	8 472	119	8 522	125
Nombre de régularisations	2 257	15	3 372	46	4 232	46
%	26,5	12,0	39,8	39,0	49,7	37,0
Montants des redressements effectués (en K€)	59 000,0	886,9	74 000,0	1 117,2	118 000,0	556,2
Montants moyens des redressements (en €)	26 141	59 124	21 945	24 287	27 883	12 092

Source : ACOSS

Sur trois ans, le nombre d'entreprises contrôlées dans le secteur du spectacle est stable (120 par an environ). Le montant moyen des redressements effectués a très sensiblement baissé alors même qu'il fluctue peu en ce qui concerne l'ensemble des secteurs économiques. Ces chiffres confirment bien que l'action que peuvent mener les URSSAF en matière de lutte contre le travail illégal dans ses différentes formes intègre bien les secteurs du spectacle comme secteur prioritaire pour la lutte contre le travail illégal comme d'autres secteurs : HCR, BTP, gardiennage, déménagement.

- Les contrôles des entreprises qui relèvent du GUSO connaissent une nette progression

L'URSSAF d'Annecy assure un rôle de pivot et de coordination au sein du réseau des URSSAF dans la mise en œuvre des contrôles des employeurs occasionnels.

Le bilan des contrôles réalisés présenté par l'URSSAF d'Annecy montre une réelle montée en puissance, puisque le nombre des dossiers contrôlés passe de 171 en 2005 à 1088 en 2007. Le montant total des régularisations reste toutefois assez faible, passant de 45 404 € en 2005 (soit 1 227 € par redressement en moyenne sur 37 redressements effectués) à 699 646 € en 2007 (soit 1 594 € par redressement en moyenne sur 439 redressements effectués).

Tableau 13 : Contrôles ciblés des entreprises/GUSO

	2005	2005	2006	2006	2006	2007
	Tous secteurs	GUSO	Tous secteurs	GUSO	Tous secteurs	GUSO
Actions ciblées	141 540	171	131 227	398	146 890	1 088
Nombre de régularisations	267 643	37	68 104	148	75 384	439
%	47,8	21,6	51,9	37,2	51,3	40,4
Montants des redressements effectués (K€)	921 000	45,4	1 004 000	184,7	1 016 800	699,6
Montants moyens des redressements	13 615,6	1 227,1	14 742,2	1 248,2	13 488,3	1 593,7

Source : ACOSS

Ce tableau montre que le taux de redressement des entreprises qui relèvent du GUSO reste inférieur au taux moyen et que les montants moyens des redressements sont environ dix fois inférieurs aux montants moyens des entreprises hors GUSO. Ces éléments renvoient sans doute à la taille moyenne des entreprises plus faible dans le champ du GUSO.

Toutefois cette situation peut peut-être aussi s'interpréter comme une preuve de l'efficacité du dispositif du GUSO du fait de sa simplicité mais aussi du fait que l'ensemble des cotisations dues y étant traitées, les tentatives de fraudes au seul régime d'assurance chômage peuvent s'avérer plus difficiles.

- Les institutions d'assurance chômage ont su développer des outils de gestion permettant un contrôle en continu

Si les institutions d'assurance chômage (UNEDIC et ASSEDIC/GARP) ne disposent pas de corps de contrôle assermenté, elles n'apparaissent pas dépourvues de moyens contrôler les obligations des entreprises d'une part et des allocataires d'autre part.

Elles déploient des procédures pour constater en gestion des situations « anormales », essentiellement par les rapprochements opérés entre les déclarations des bénéficiaires d'allocations et les déclarations/versements opérés par les entreprises du secteur, avec deux leviers :

- la vérification par les employeurs du respect de leurs obligations de versement des cotisations d'assurance chômage qui restent, et par dérogation dans le secteur du spectacle, de sa compétence même dans le cadre de la loi du 11 février
- la régularité de l'ouverture des droits aux allocations chômage des salariés du secteur.

Le CNCS assure un contrôle de la cohérence entre les déclarations des employeurs (AEM et DUS) et celles des salariés (DSM). L'unité « contrôle et prévention » du CNCS compte outre son responsable 3 agents de maîtrise et 36 agents (22 affectés à la mise à jour des passés professionnels et 14 à la lutte contre la fraude).

En outre, l'institution a déployé dans les ASSEDIC des « auditeurs préventions fraudes » au nombre de cent huit à la date de la mission. Leur fonction est d'instruire les dossiers de fraudes suspectées afin d'engager si nécessaire les poursuites et obtenir le remboursement des préjudices subis. Ce n'est qu'en 2003, en même temps qu'était opérée la réforme du GUSO, qu'est mise en place une unité propre de lutte contre la fraude devenue en 2006 l'unité « contrôle et prévention ».

Les bilans d'activité montrent que les signalements d'anomalies internes à l'institution déclinent sur les trois ans au profit des signalements externes.

Tableau 14 : Nombre de suspicions de fraudes par origines ou services détecteurs

Services	2005	2006	2007
CNCS	282	264	119
ASSEDIC	80	73	44
Autres (tiers et dénonciation)	56	23.	307
Total	418	360	478

Source : UNEDIC

De même, le nombre de fraudes avérées traitées par l'institution est en baisse sur la même période.

Tableau 15 : Bilan de la lutte contre la fraude

	2005	2006	2007
Nombre fraudes suspectées	418	360	478
Nombre de fraudes avérées	147	67	39
Montants des préjudices	1 335 906 €	2 088 268 €	1 026 546 €

Source : UNEDIC

Ces actions de contrôle, qui se sont développées à partir de 2003, méritent d'être encore renforcées et mieux articulées avec les compétences des autres services de contrôle de l'État. Si le statut privé de l'institution l'a démunie de moyens de contrôle externe efficace (absence d'agent assermenté et de pouvoir direct de sanction administrative¹²), la réforme de l'opérateur unique devrait constituer un levier pour le renforcement des moyens de contrôle de l'institution.

III. LA DYNAMISATION DE LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE REQUIERT UN RENFORCEMENT DE LA COOPÉRATION INSTITUTIONNELLE POUR UN CIBLAGE PLUS EFFICACE DES CONTRÔLES AINSI QU'UN RECOURS ACCRU AUX SANCTIONS ADMINISTRATIVES

Indépendamment de l'enceinte des COLTI, dont les attributions spécifiques seront prochainement reprises par les CLU - notamment l'organisation des opérations « coups de poing » associant les forces judiciaires et policières, la dynamisation de la lutte contre le travail illégal dans le champ du spectacle doit s'appuyer sur le développement de coordinations administratives locales accrues.

À cet égard, après la nette mobilisation des services de contrôle en 2004-2005 sur ce secteur, une lutte efficace requiert non seulement de **maintenir l'effort engagé**, mais aussi de **développer de nouveaux outils de contrôle**, s'appliquant :

- **en amont, à renforcer la qualité de ciblage des contrôles, en développant les échanges d'informations** entre les organismes, au moyen de transmissions systématisées de signalements et d'une exploitation plus rigoureuse des croisements de fichiers informatiques autorisés par le protocole de 2003 ;
- **en aval, à développer le recours à des sanctions administratives graduées et pleinement effectives**, afin de renforcer la portée dissuasive des contrôles.

La mission a pu constater que de nombreux textes ont récemment permis des avancées dans ces deux domaines ; l'enjeu premier est donc avant tout celui de leur appropriation, en termes de méthode comme d'application effective.

A. En amont, une qualité accrue des contrôles exige une politique de ciblage exploitant davantage les potentialités des échanges d'informations récemment autorisés

L'examen des différentes modalités d'échanges d'informations entre organismes dans le champ du spectacle conduit à l'identification de **trois principaux leviers d'action**, à savoir :

- **les transmissions de signalements** sur une entreprise ou sur un salarié faisant l'objet d'une verbalisation ou de suspicion de fraude, afin de déclencher un contrôle ;
- **l'accès aux bases de données des autres organismes gestionnaires**, pour des consultations ponctuelles, en gestion, des situations de bénéficiaires en vue de s'assurer de la véracité de leurs déclarations ;
- **les croisements de fichiers informatiques**, afin de renforcer la qualité du ciblage des contrôles, grâce à la détection de populations les plus sensibles (allocataires, mais surtout employeurs) en fonction des recoupements réalisés (notamment sur la base des déclarations de périodes d'emploi).

¹² Les sanctions sont prises par les DDTEFP (Service de contrôle de la recherche d'emploi) sur signalement des ASSEDIC.

1. Plusieurs textes ont inscrit depuis 2003 la lutte contre le travail illégal dans une ambitieuse dynamique d'échanges d'informations

- Le protocole de 2003 autorise le croisement des fichiers entre organismes gestionnaires dans le champ du spectacle

• **Le protocole d'accord du 26 juin 2003 (article 10) présente deux avancées** : il pose tout d'abord le principe d'une systématique de la communication « des avis de redressement notifiés par les URSSAF » au CNCS. En outre, **il autorise un dispositif de croisement de fichiers entre les données du CNCS et « celles détenues par la caisse des congés spectacles et Audiens (ex GRISS), ainsi que par les sociétés de droits d'auteurs afin de s'assurer de la qualité des informations recueillies auprès des employeurs affiliés ».**

Cette dernière disposition a conduit à l'adoption de plusieurs textes successifs :

- **l'ordonnance n°2003-1059 du 6 novembre 2003** relative aux mesures de simplification pour les emplois du spectacle, dont l'article 2 complète l'article L. 351-2 en disposant que « pour procéder aux vérifications mentionnées (...), **les informations détenues par la caisse de congés** des professions de la production cinématographique et audiovisuelle et des spectacles **ainsi que par les institutions des régimes complémentaires de retraite** de ces professions **peuvent être rapprochées de celles détenues par les institutions gestionnaires du régime d'assurance**. Pour procéder à la vérification du versement des contributions et des droits des salariés, la caisse de congé des professions de la production cinématographique et audiovisuelle et des spectacles et les institutions des régimes complémentaires de retraite de ces professions peuvent rapprocher le[ur]s informations de celles détenues par les institutions gestionnaires du régime d'assurance. »
- **le décret n°2004-1332 du 6 décembre 2004** relatif au rapprochement d'informations autorisé par le 5^{ème} alinéa de l'article L. 351-21 du code du travail, adopté après **l'avis favorable de la CNIL** par la délibération n° 2004-053 du 10 juin 2004. Il précise le contenu des informations pouvant être échangées au travers des trois catégories de **l'employeur, du salarié et de la période d'activité**, dont le détail est recensé par l'arrêté ministériel du 18 avril 2005 ;
- **deux conventions, respectivement conclues entre l'UNEDIC et Audiens d'une part, et entre l'UNEDIC et la Caisse des congés spectacles d'autre part**, précisent le contenu des informations transmises à chaque organisme, la périodicité des échanges (semestrielle pour Audiens et mensuelle pour la Caisse des congés), les conditions de transmission (notamment en matière de confidentialité) et la durée de conservation des données.
- La loi n°2005-882 du 2 août 2005 lève le secret professionnel entre agents de contrôle et pose le principe d'un droit de communication réciproque élargi

Prolongeant la dynamique engagée par le protocole de 2003, **la loi n°2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises fait du droit de communication réciproque un outil majeur de lutte contre le travail illégal**, et ce pour de nombreux acteurs :

- **l'article 86**, qui complète le titre II du livre III du code du travail d'un chapitre V explicitement intitulé « Répression du travail illégal », offre aux « **agents de contrôle mentionnés à l'article L. 325-1** » la possibilité de **se communiquer réciproquement tout renseignement utile « à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail illégal »** (...), de transmettre, « sur demande écrite, aux agents du Centre national de la cinématographie, des directions régionales des affaires culturelles, de l'Agence nationale pour l'emploi, des institutions gestionnaires du régime d'assurance chômage et des collectivités territoriales tous renseignements et tous documents

nécessaires à l'appréciation des droits ou à l'exécution d'obligations qui entrent dans le champ de leurs compétences respectives » et d'« obtenir des organismes chargés d'un régime de protection sociale ou des caisses assurant le service des congés payés mentionnées au livre VII tous renseignements ou tous documents utiles » ;

- **l'article 87** de la loi précise que «dans les secteurs des spectacles, de l'action culturelle, de l'audiovisuel, de la production cinématographique et de l'édition phonographique, les **agents de contrôle visés à l'article L. 611-1** ainsi que les **agents du Centre national de la cinématographie, des directions régionales des affaires culturelles, de l'Agence nationale pour l'emploi et des institutions gestionnaires du régime d'assurance chômage se communiquent réciproquement**, sur demande écrite, tous renseignements (...) nécessaires à la recherche et à la constatation des infractions aux dispositions du 3° de l'article L. 122-1-1 du présent code et, le cas échéant, des autres infractions visées au premier alinéa de l'article 13-1 du code de l'industrie cinématographique. »

Enfin, la loi n°2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi reprend à son article 4 les dispositions apportées par la loi du 2 août 2005 tout en élargissant les possibilités d'échanges d'informations aux données « détenues par l'institution mentionnée à l'article L. 311-7 », à savoir l'institution nationale publique issue de la fusion de l'UNEDIC et de l'ANPE.

2. Dans la pratique, la mise en œuvre de cette coopération interinstitutionnelle s'avère encore insuffisamment opérationnelle

La mission a pu constater, auprès de ses interlocuteurs, une prise de conscience autour de la nécessité de mieux partager l'information dans la recherche des infractions. Certains efforts ont d'ores et déjà été engagés. Ainsi, le CNC a-t-il indiqué consulter régulièrement les organismes sociaux (CNCS, Audiens...) pour vérifier le respect, par ses demandeurs de subventions, de la législation sociale. L'inspection du travail et les URSSAF ont par ailleurs adopté en septembre 2005 une Charte nationale de coopération en matière de lutte contre le travail illégal, prévoyant une communication systématique des procès-verbaux de travail dissimulé¹³, la définition de plans d'actions partagés et la réalisation de supports communs d'information générale.

La coopération interinstitutionnelle peut cependant **s'intensifier sur plusieurs points.**

- Les transmissions de procès-verbaux prévus par la loi du 2 août 2005 tardent à se mettre pleinement en place pour le CNC

Le cas du Centre National de la Cinématographie (CNC), qui a distribué 526,1 M € en faveur du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia en 2007, **illustre un rythme de transmission des procès-verbaux encore insuffisant**¹⁴.

La circulaire interministérielle DILTI du 21 juin 2006 prévoit que « la constatation par un agent de contrôle d'une ou de plusieurs infractions visées (...) devra être portée à la connaissance du **service des procédures de contrôle du CNC** afin de permettre aux agents assermentés (...) d'engager des contrôles ».

¹³ Une charte de coopération nationale a été conclue entre l'État et l'Acoss le 9 septembre 2005, suivie de l'instruction n°2006-05 du 26 janvier 2006 relative à la mise en œuvre de la charte de coopération entre la DRT, l'Acoss et la DILTI. L'instruction, qui détaille les modalités de mise en œuvre de la Charte, prévoit entre autres que « les deux parties veilleront notamment à la transmission systématique des procès-verbaux concernant les infractions de travail dissimulé ».

¹⁴ À titre de comparaison, le rapport de la DILTI établi en juin 2007 sur la lutte contre le travail illégal dans les secteurs du spectacle fait état, en 2006, de 444 entreprises déclarées en infraction à la suite des contrôles, ayant donné suite à 351 observations et 92 procédures, pour un montant total de 1,2 M€ redressés. En 2007, 399 entreprises sont en infraction, conduisant à 265 observations et 70 procédures. Si ces chiffres sont modestes vis-à-vis d'autres secteurs, ils confirment néanmoins que le CNC pourrait recevoir davantage de signalements d'infractions.

Dans ce cadre, le CNC a adressé aux COLTI une lettre circulaire le 5 novembre 2007 ; le taux de réponse, **légèrement supérieur à 50%, a conduit à 52 réponses, réparties en 49 réponses négatives** (aucune verbalisation établie dans le secteur de compétence du CNC) et **3 réponses positives**. Le CNC n'a ainsi été destinataire, depuis la mise en place du dispositif instauré par la loi du 2 août 2005, **que de trois procès-verbaux** :

- le premier, émanant du COLTI de Paris et établi par l'inspection du travail en 2006, mais pour des faits antérieurs à la loi de 2005 ;
- le second émanant du COLTI du Var, établi par l'inspection du travail en 2005 ;
- le troisième émanant du COLTI du Val-de-Marne, établi par le commissariat de Vincennes en 2007.

Aucun signalement n'a en outre été transmis au CNC par les URSSAF ni par les organismes d'assurance chômage, les auditeurs des ASSEDIC, et notamment de l'Unité Contrôle et Prévention au sein du CNCS, pouvant pourtant disposer d'informations précieuses.

Or la mise en œuvre du droit de communication ouvert par les textes est d'autant plus importante qu'elle conditionne largement le recours aux sanctions administratives, l'article 86 de la loi du 2 août 2005 disposant que l'autorité compétente peut refuser une aide publique dès lors qu'elle « **a connaissance d'un procès-verbal** relevant une des infractions mentionnées à l'article L. 325-1 ».

À la lumière de ces constats, il apparaît indispensable d'assurer un taux de réponse plus important des COLTI en relançant le rôle de transmission des procès-verbaux qui leur est dévolu¹⁵, en reprenant par exemple la proposition, émise par la circulaire interministérielle DILTI du 21 juin 2006, de transmettre la liste des entreprises ayant fait l'objet d'une verbalisation pour travail illégal à une fréquence trimestrielle.

L'élaboration d'une circulaire complémentaire, rappelant aux COLTI leur rôle de centralisation et de communication de l'information, devra également constituer **l'occasion de s'interroger sur la pertinence du maintien d'une demande préalable écrite du CNC¹⁶ pour obtenir ces procès-verbaux**, le volume des verbalisations demeurant modeste et permettant à ce titre d'envisager **une communication trimestrielle systématique**, non conditionnée à une sollicitation écrite.

- La convention régionale conclue en Île-de-France depuis 2005 constitue une initiative partenariale intéressante, mais qui révèle un besoin d'échanges accrus entre les URSSAF et le CNCS

Le GARP et la DRTEFP ont conclu en 2005 une convention¹⁷ de coordination régionale de lutte contre le travail illégal en Île-de-France, dont l'objet vise une « connaissance et analyse partagées de l'emploi dans les activités du spectacle vivant et du spectacle enregistré » ainsi qu'une « efficacité améliorée des contrôles effectués en coordination, voire en coopération ».

¹⁵ Aux termes de la circulaire interministérielle DILTI n°2005-02 du 5 septembre 2005 relative à la transmission des procès-verbaux de travail illégal et au renseignement de la fiche d'analyse et de la circulaire n°2006-02 du 21 juin 2006, le secrétaire permanent du COLTI est chargé de centraliser et de transmettre au CNC les procès-verbaux en matière de travail illégal. Les procès-verbaux en matière de recours abusif au CDD sont transmis par la Direction des Interventions en Entreprise (DIE).

¹⁶ Article 86 de la loi du 2 août 2005 : « art. L. 325-4. - Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 325-1 transmettent, sur demande écrite, aux agents du Centre national de la cinématographie [...] tous renseignements (...) nécessaires à l'appréciation des droits ou à l'exécution d'obligations qui entrent dans le champ de leurs compétences respectives. » De même la circulaire interministérielle DILTI du 21 juin 2006 indique-t-elle que le secrétaire permanent du COLTI « transmettra au CNC, qui lui en aura fait préalablement la demande, chaque trimestre une listes des entreprises des secteurs cinématographique, audiovisuel et vidéographique (...) qui ont fait l'objet d'une verbalisation au titre du travail illégal ».

¹⁷ Le GARP/CNCS a indiqué qu'il n'existait pas de convention similaire ailleurs qu'en Île-de-France. Si une convention a été signée au deuxième trimestre 2008 entre l'Assedic du Languedoc-Roussillon et la Fédération des Entreprises de Production, d'Animation de Sonorisation, d'Éclairage et de Spectacle (FEPASES), le GARP/CNCS a toutefois refusé de signer cette dernière, dans la mesure où ce syndicat n'est pas représentatif dans la profession.

La convention expose les objectifs de chacune des parties et propose « des échanges réguliers d'informations, en vue d'un approfondissement de leur connaissance respective des milieux du spectacle, au regard de leurs objectifs », l'organisation par le GARP d'une « réunion régionale de sensibilisation à destination des agents de l'inspection du travail » et l'engagement de suites par la DRTEFP après tout signalement par le GARP (examen de la situation des établissements, vérification de la recherche effective d'emploi, informations sur les procédures pénales le cas échéant). La convention instaure en outre le principe de « rencontres bimensuelles de coordination » pour assurer aux deux parties le suivi de cette collaboration. Enfin, il est à noter que, bien que non signataire, l'URSSAF d'Île-de-France a été également associée à cette initiative.

Concrètement, la convention a conduit à **de nombreuses réunions de travail ainsi qu'à l'organisation de journées de formation interprofessionnelles**, réunissant des auditeurs ASSEDIC, des agents des URSSAF, de l'Inspection du travail et des membres du Parquet. Une première journée a été organisée le 19 juin 2007 sur la fraude à la prestation de service internationale (PSI) et une seconde le 23 septembre 2008 sur les faux statuts.

En outre, une dizaine de signalements de situations soupçonnées frauduleuses a été adressée chaque année par le GARP à la DRTEFP et à l'URSSAF d'Île-de-France. Certains de ces signalements ont été concluants : en 2006, les signalements transmis à l'URSSAF ont respectivement conduit à un dépôt de plainte et à un PV pour travail dissimulé, tandis qu'en 2007 les dix signalements à la DRTEFP ont entraîné l'exclusion des allocations pour des demandeurs d'emploi indemnisés.

Tableau 16 : Signalements transmis par le GARP à la DRTEFP et à l'URSSAF d'Île-de-France

	2005	2006	2007	Total
DRTEFP	12	1	10	23
URSSAF	4	7	3	14
Total	16	8	13	37

Source : GARP

De son côté, la DRTEFP d'Île-de-France a communiqué 16 procès-verbaux au GARP en avril 2006 (pour des contrôles effectués en 2004 et 2005) et 13 procès-verbaux en avril 2008 (pour des contrôles effectués en 2006 et 2007).

Les signalements réalisés par l'URSSAF d'Île-de-France au GARP ont en revanche été beaucoup plus modestes : le GARP a indiqué n'avoir reçu qu'un seul PV pour travail dissimulé depuis la mise en place de la convention.

Il apparaît dans ces conditions d'autant plus souhaitable d'inviter l'URSSAF d'Île-de-France à devenir formellement membre de ce partenariat en lui faisant signer la convention, afin de dynamiser son engagement comme ses échanges d'informations.

Ce constat rejoint le besoin, plus général, d'une coopération plus dynamique entre l'UNEDIC (le CNCS) et le réseau des URSSAF. S'il est vrai que, depuis la signature, le 17 janvier 2005, de la convention UNEDIC-ACOSS relative à la procédure unique applicable aux déclarations et au versement des cotisations sociales afférentes à l'emploi d'artistes, d'ouvriers et de techniciens du spectacle vivant, une réelle coordination a été mise en place (378 PV reçus des URSSAF en 2007), ces échanges d'informations ne concernent que le champ du GUSO.

Tableau 17 : Procès-verbaux transmis par les URSSAF au CNCS dans le cadre du GUSO

Typologie de PV	2005	2006	2007	2008 <i>(provisoire)</i>
Nombre de PV reçus avec redressement	37	106	225	36
Nombre de PV reçus avec observations	8	21	21	7
Nombre de PV reçus sans observations (RAS)	49	74	126	63
Total	94	201	372	106

Source : CNCS

Au-delà du strict champ conventionnel couvert par le GUSO, la coopération entre les URSSAF et le CNCS se révèle insuffisante. Le CNCS a ainsi indiqué n'avoir été destinataire que **d'un seul procès-verbal des URSSAF en 2006 et d'aucun PV en 2007 et en 2008** à la date de la mission.

Or, en l'absence d'un corps de contrôle propre, **l'assurance chômage se trouve fortement tributaire des autres organismes** (URSSAF, Inspection du travail) pour faire aboutir ses dossiers de suspicion par des contrôles et lutter ainsi efficacement contre les risques de fraude.

Il apparaît dès lors indispensable que le CNCS et les URSSAF s'engagent à se transmettre plus régulièrement leurs signalements dans le champ du spectacle, veillant ainsi à la bonne mise en œuvre de l'article 10 du protocole de 2003, qui demandait déjà **la transmission systématique « des avis de redressement notifiés par les URSSAF » au CNCS. La conclusion d'une Charte spécifique**, sur le modèle de celle signée par les URSSAF avec l'inspection du travail en 2005, pourra utilement préciser le contenu et les modalités d'échange des données entre les deux organismes.

Au-delà du seul champ du spectacle, la transmission d'informations nominatives par les URSSAF aux ASSEDIC, en matière de constats de travail illégal, doit devenir, dans les faits, une pratique systématique, conformément à l'article L. 114-15 du code de la sécurité sociale¹⁸, instaurant la généralisation de l'obligation de signalement de travail dissimulé aux organismes sociaux.

La loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2008 renforce la portée de l'article L. 114-15 en levant la condition, très restrictive, de l'intentionnalité du salarié pour procéder au signalement. Outre cette généralisation de l'obligation de signalement aux organismes sociaux, la LFSS 2008 établit également l'obligation de transmission d'informations aux URSSAF, CGSS et MSA, l'article L. 8271-8-1 du code du travail disposant que **« les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-7¹⁹ communiquent leurs procès-verbaux de travail dissimulé aux organismes de recouvrement mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 723-3 du code rural, qui procèdent à la mise en recouvrement des cotisations et contributions qui leur sont dues sur la base des informations contenues dans lesdits procès-verbaux ».**

¹⁸ Article L.114-15 du code de la sécurité sociale : « lorsqu'il apparaît, au cours d'un contrôle accompli dans l'entreprise par l'un des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 325-1 du code du travail, que le salarié a, de manière intentionnelle, accepté de travailler sans que les formalités prévues aux articles L. 143-3 et L. 320 du même code aient été accomplies par son ou ses employeurs, cette information est portée à la connaissance des organismes chargés d'un régime de protection sociale en vue, notamment, de la mise en œuvre des procédures et des sanctions prévues aux articles L. 114-16, L. 162-1-14 et L. 323-6 du présent code. Cette information est également portée à la connaissance des institutions gestionnaires du régime de l'assurance chômage, afin de mettre en œuvre les sanctions prévues aux articles L. 351-17 et L. 365-1 du code du travail.

¹⁹ Article L. 8271-7 du code du travail : « Les infractions aux interdictions du travail dissimulé prévues à l'article L. 8221-1 sont recherchées par : 1° Les inspecteurs du travail et les contrôleurs du travail ; 2° Les inspecteurs et les contrôleurs du travail maritime ; 3° Les officiers et agents de police judiciaire ; 4° Les agents des impôts et des douanes ; 5° Les agents des organismes de sécurité sociale et des caisses de mutualité sociale agricole agréés à cet effet et assermentés ; 6° Les officiers et les agents assermentés des affaires maritimes ; 7° Les fonctionnaires des corps techniques de l'aviation civile commissionnés à cet effet et assermentés ; 8° Les fonctionnaires ou agents de l'Etat chargés du contrôle des transports terrestres. »

Ces dispositions de la LFSS 2008, s’inscrivant dans le prolongement de l’élargissement du champ de contrôle des URSSAF aux assiettes de l’assurance chômage (article 30²⁰ de la loi n°2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007) et de la signature de la convention ACOSS-UNEDIC relative aux contrôles opérés par les URSSAF de l’assiette, du taux et du calcul des contributions RAC et cotisations AGS, complète ainsi efficacement les leviers d’une coopération accrue entre acteurs.

À cet égard, l’enjeu actuel porte sur la mise en œuvre concrète de ces transmissions d’informations dans le champ du travail dissimulé, tout particulièrement entre le réseau des ASSEDIC et des URSSAF. Des remontées statistiques pourront utilement être demandées chaque année afin de pouvoir apprécier la réalité de ces obligations de signalement entre les URSSAF, les autres corps de contrôle et les organismes de protection sociale, notamment dans le secteur du spectacle.

– De nouvelles coopérations peuvent également être activées avec les DRAC et auprès des services fiscaux

De manière générale, les possibilités accrues d’échanges d’informations offertes par les textes doivent se traduire par l’instauration de partenariats plus étroits entre l’ensemble des organismes impliqués dans la gestion et le contrôle du secteur du spectacle, afin de renforcer la qualité du ciblage des contrôles.

Une meilleure association des DRAC constitue dans ce cadre une orientation à approfondir : les COREPS, instances régionales de dialogue social dans les secteurs du spectacle vivant et enregistré, lancées par la circulaire du Premier ministre aux Préfets en date du 6 août 2003, ont constitué à cet égard une première avancée. En complément des COREPS, une association plus systématique des DRAC aux COLTI semble souhaitable, le degré de collaboration des DRAC étant encore trop tributaire des liens tissés localement entre organismes.

Cette coopération approfondie est valable dans les deux sens : à titre d’exemple, dans le Nord-Pas-de-Calais, le secrétaire du COLTI du Nord participe aux commissions régionales d’attribution de licences et apporte ainsi un éclairage précieux sur les dossiers, permettant d’établir un diagnostic pleinement partagé et responsabilisant pour chacun des acteurs. Certains interlocuteurs ont également soulevé la possibilité d’une transmission systématique des procès-verbaux aux DRAC, sans que ces derniers aient à en formuler la demande écrite. Cette possibilité pourrait être envisagée sous réserve qu’elle n’induisse pas une charge de travail excessive pour les organismes de contrôle.

Par ailleurs, une coopération plus étroite avec les services fiscaux est également à développer, la loi n°2008-126 du 13 février 2008 disposant en son article 4 que « les agents des services des impôts ainsi que ceux des organismes de sécurité sociale peuvent communiquer à l’institution mentionnée à l’article L. 311-7²¹ les renseignements nécessaires au calcul des prestations. Les agents des services des impôts peuvent également communiquer aux organismes de sécurité sociale les renseignements nécessaires à l’assiette des contributions ». Cette collaboration pourrait se

²⁰ I. - Après le premier alinéa de l’article L. 243-7 du code de la sécurité sociale, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés : « Les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général sont également habilités dans le cadre de leurs contrôles à vérifier l’assiette, le taux et le calcul, d’une part, des cotisations destinées au financement des régimes de retraites complémentaires obligatoires mentionnés au chapitre Ier du titre II du livre IX du présent code pour le compte des institutions gestionnaires de ces régimes et, d’autre part, des contributions d’assurance chômage et des cotisations prévues par l’article L. 143-11-6 du code du travail pour le compte des institutions gestionnaires mentionnées à l’article L. 351-21 du même code. Le résultat de ces vérifications est transmis aux dites institutions aux fins de recouvrement. « Des conventions conclues entre l’Agence centrale des organismes de sécurité sociale et, d’une part, les organismes nationaux qui fédèrent les institutions relevant du chapitre Ier du titre II du livre IX du présent code et, d’autre part, l’organisme national qui fédère les institutions gestionnaires mentionnées à l’article L. 351-21 du code du travail fixent notamment les modalités de transmission du résultat des vérifications et la rémunération du service rendu par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général. »

²¹ i.e. l’institution publique résultant de la fusion de l’ANPE et du réseau UNEDIC-ASSÉDIC.

traduire, outre par des échanges d'informations spontanés²² - dont le champ a récemment été renforcé par l'article 115 de la LFSS 2008, posant un droit de communication étendu - par l'organisation de contrôles par l'intermédiaire des Brigades de Contrôle et de Recherches, dont l'effet de dissuasion serait très important dans le secteur.

- Parallèlement au renforcement des échanges d'informations, l'accès direct aux bases de données d'organismes tiers constitue un levier complémentaire de contrôle

La mutualisation de l'information entre autorités compétentes dans le champ du spectacle peut s'appuyer sur plusieurs vecteurs ; au-delà de la communication des signalements sur les dossiers de suspicion de fraude, de la systématisation de la transmission de procès-verbaux ou encore de l'organisation de contrôles conjoints, la lutte contre le travail illégal peut utilement s'appuyer sur le développement d'un accès direct aux bases de données d'organismes tiers.

La décision, validée par le conseil d'administration de l'ACOSS le 25 juillet 2008, d'autoriser aux agents des ASSEDIC l'accès à la base nationale des déclarations préalables à l'embauche (DPAE) tenue par les URSSAF, marque à cet égard une étape en permettant d'utiliser la base de données relatives à des employeurs d'une autre structure pour organiser les contrôles.

Cet accès, autorisé par la CNIL sous réserve que « le NIR ne s[oit] pas porté à la connaissance des partenaires à la suite des requêtes », diversifie les outils de contrôle en vue de mieux lutter contre une fraude pouvant présenter une sophistication croissante et pourrait à ce titre être utilement étendu à d'autres organismes, à l'instar de l'ouverture de la consultation de la Base Nationale des Employeurs (BNE) tenue par les ASSEDIC.

Au-delà d'échanges d'informations systématisés et d'un développement accru des accès aux bases de données des organismes du secteur, particulièrement utiles dans une perspective de contrôle sur des cas ponctuels, un autre levier de mutualisation de l'information à des fins de lutte contre le travail illégal réside **dans la réalisation de croisement de fichiers informatiques**, complétant les précédentes pistes étudiées en poursuivant cette fois une logique de production de masse d'anomalies et d'éventuelles détections de fraude.

3. Outil innovant de lutte contre le travail illégal, le croisement de fichiers prévu par le protocole de 2003 constitue un projet prometteur, requérant toutefois un pilotage accru

- Le recoupement des AEM et des DSM au sein du réseau des ASSEDIC constitue un exemple encourageant de l'utilité des croisements de fichiers

Les ASSEDIC procèdent depuis septembre 2004 à un croisement de fichiers en interne ayant permis, à défaut de les faire totalement disparaître, de rendre du moins plus difficiles certaines fraudes dans le champ du spectacle.

²² Les services fiscaux ne disposent que de peu de remontée des services des URSSAF ou de l'UNEDIC lors d'un contrôle sur place. En revanche, lors d'un contrôle fiscal externe, il existe dans l'outil de suivi ALPAGE une case spéciale à cocher lorsque le service a diligenté un contrôle par le biais, en autres, d'une information « sociale ». Lorsque c'est la DGFIP qui transmet une information aux organismes sociaux, celle-ci est tenue d'adresser une fiche liaison à l'URSSAF en cas de rectification d'un revenu professionnel. Ce dispositif, tombé en désuétude, a été réactivé depuis 2005, et se traduit désormais par la transmission de plusieurs centaines de bulletins aux URSSAF chaque année. Aucune information n'est en revanche adressée a priori à l'UNEDIC.

Ce croisement de fichiers concerne plus spécifiquement :

- **d'une part, les Attestions Employeur Mensuelles (AEM²³)**, adressées chaque mois par les employeurs. Une AEM comprend des données nominatives pour chaque contrat de travail conclu ; ces informations alimentent automatiquement le passé professionnel du salarié au sein de l'application "allocataires" SIGMA ;
- **d'autre part, les Déclarations de Situation Mensuelle (DSM)**, adressées obligatoirement chaque mois par les salariés et également saisies sous SIGMA. L'intermittent précise dans la DSM, pour chaque contrat, le nom de l'employeur ou sa raison sociale, la période du contrat exercé au cours du mois considéré et la rémunération brute, après déduction des frais professionnels le cas échéant.

Cette confrontation des AEM et des DSM est réalisée au sein du réseau des ASSEDIC à l'occasion de l'ouverture ou du réexamen annuel des droits du salarié du spectacle.

L'application « allocataires » SIGMA permet de croiser de manière automatisée et exhaustive les périodes déclarées dans les DSM avec le passé professionnel du salarié, tel qu'il résulte des périodes justifiées dans les AEM (ou dans les DUS en cas d'employeur passant par le GUSO). Un tableau réalisant le croisement des périodes déclarées (salarié) et des périodes justifiées (employeur) est disponible par consultation de SIGMA :

PERIODES DECLAREES						PERIODES JUSTIFIEES						
F	DU	AU	H	C	GAINS	D	AU	DOC	H	C	GAINS	EMPLOYEUR
J	03	03	012	01	160,00	D	03	03	FM	1	160,00	SARL AUTANT EN EMP
J	07	10	048	04	640,00	D	07	10	FM	4	640,00	SARL AUTANT EN EMP
J	13	13	012	01	160,00	D	13	13	FM	1	160,00	SARL AUTANT EN EMP
J	16	16	012	01	160,00	D	16	16	FM	1	160,00	SARL AUTANT EN EMP
J	30	31	024	02	320,00	D	30	31	FM	2	320,00	SARL AUTANT EN EMP

05/08 DEM JUSTIF N DECLARES 1440,00 JUSTIFIES: 1440,00 MOIS JUSTIFIE
NON DECLARES: 0,00 NB HEURES: 108

Source : copie écran de transaction sous SIGMA – exemple anonymisé par la mission

En cas de discordance dans le nombre d'heures (périodes) ou dans les montants (gains) déclarés, les gestionnaires des ASSEDIC demandent au salarié des justificatifs complémentaires (volet salarié de l'AEM ou bulletin de salaire en cas d'absence d'AEM), afin de régulariser la situation ou inversement de détecter un cas de travail dissimulé, voire fictif.

La saisie, par le gestionnaire ASSEDIC, des informations contenues dans les pièces justificatives déclenche automatiquement sous SIGMA une alerte « employeur défaillant », adressée chaque mois au CNCS pour traitement.

²³ L'AEM comporte deux volets : un volet employeur et un volet salarié. Depuis juillet 2005, seul le volet employeur doit être transmis aux Assedic, le salarié conservant son exemplaire uniquement en cas de demande de justificatif. Les AEM papier sont directement adressées par les employeurs à un sous-traitant en charge de leur numérisation. Il est à noter que dans le champ du GUSO, l'AEM est remplacée par une Déclaration Unique et Simplifiée (DUS). L'unité Contrôle et Prévention du CNCS s'assure, en amont, de la qualité du contenu des AEM centralisées sous l'application ATE (traitement des rejets pour irrégularités, tels que des doublons ou autres incohérences) avant de transférer les données sous SIGMA.

L'Unité Contrôle et Prévention du CNCS procède alors à la relance de l'employeur afin d'obtenir les AEM identifiées comme manquantes. À défaut de réponse de l'employeur, le volet salarié de l'AEM est installé sur le compte de l'employeur et la créance à recouvrer rentre dans un processus de recouvrement contentieux.

Cette technique de croisement des déclarations des employeurs (AEM) et des salariés (DSM) dans le champ du spectacle a conduit à une nette amélioration dans la régularité des envois comme dans leur cohérence depuis 2004. Entre 2005 et 2007, le nombre de dossiers de suspicion de fraude pour absence de transmission d'AEM ou de DSM chute nettement au sein du CNCS, l'oubli d'envoi par l'employeur passant de 97 à seulement 11 cas.

Tableau 18 : Evolution du nombre de dossiers présumés frauduleux entre 2005 et 2007

Typologie de fraude	2005	2006	2007
Le salarié n'adresse pas sa DUS/AEM à son ASSEDIC	3	0	1
L'employeur n'adresse pas sa DUS/AEM au CNCS	97	12	11

Source : CNCS, UNEDIC

L'installation automatique du volet employeur de l'AEM sur le passé de l'intermittent et la confrontation systématique et exhaustive des déclarations faites par l'employeur et par les salariés aurait ainsi contribué au recul de deux types de fraudes : du côté de l'allocataire, celle de la fausse déclaration à l'assurance chômage (cumul d'une activité non déclarée et d'indemnités chômage indues) et du côté de l'employeur, l'absence de paiement des cotisations (travail dissimulé).

S'il est vrai que cette diminution des cas de suspicion doit être interprétée avec prudence, dans la mesure où elle peut également résulter d'une entente entre employeurs et salariés en vue de contourner cette confrontation, la technique du croisement des fichiers présente cependant le double mérite d'une détection systématique des écarts dans les déclarations et par conséquent d'une réalisation plus difficile des fraudes précitées.

À la lumière de ces résultats, le croisement des fichiers, non seulement en interne, mais également entre différents organismes gestionnaires du secteur de spectacle, semble constituer une piste privilégiée de dynamisation de la lutte contre le travail illégal.

- Encore inabouti, le projet de croisement des fichiers de l'UNEDIC, d'Audiens et de la Caisse des congés, prévu par le protocole de 2003, doit s'inscrire dans un pilotage comme dans une méthodologie renouvelés pour prétendre à de réels résultats

L'ambition du croisement de fichiers autorisé par le protocole du 26 juin 2003 et repris par l'ordonnance du 6 novembre 2003, (cf. *supra*) ne poursuit pas une visée statistique : son objet vise uniquement « des fins de contrôle », comme le rappelle la délibération n°2004-053 de la CNIL.

Le décret n°2004-1332 inscrit d'emblée ce croisement dans une perspective de recoupement d'ampleur, reposant sur des « traitements automatisés ». À la date de la mission, ce croisement des fichiers a fait l'objet, sur la base du NIR puis de la période d'emploi au sein de chaque fichier, de deux tentatives entre les données de l'UNEDIC et d'Audiens (une première expérimentation en octobre 2005, suivie d'un rapprochement en mars 2006, dont trois cas ont été spécifiquement étudiés²⁴) et d'un rapprochement entre les données de l'UNEDIC et celles de la Caisse des congés (en octobre 2007). Aucun croisement n'a en revanche été expérimenté entre les fichiers d'Audiens et de la Caisse des congés.

²⁴ Deux échantillons extraits du fichier croisant les données d'Audiens et de l'assurance chômage en mars 2006 ont été transmis par la Direction des Études Statistiques (DES) de l'UNEDIC au CNCS en juillet 2006 ; chaque échantillon comportait 17 individus sélectionnés de façon aléatoire parmi ceux présentant une différence de masse salariale déclarée supérieure à au moins 5 000 €. Le CNCS a étudié plus spécifiquement trois cas à partir de ces échantillons, ayant donné lieu à un premier échange avec Audiens, n'ayant toutefois pas été approfondi, par manque de pilotage comme de suivi.

Les conclusions de ces premières expérimentations ont révélé plusieurs difficultés dans la mise en œuvre du croisement :

- **des difficultés liées à l'hétérogénéité des champs comme des modalités de calcul des données comparées, sous l'apparence de dénomination commune.** Ainsi, les informations relatives aux salaires peuvent-elles se révéler divergentes, non en raison d'une fraude, mais de méthodes de comptabilisation des assiettes distinctes, les trois organismes retenant pas les mêmes règles de plafonnement des salaires²⁵. De même, les périodes déclarées peuvent-elles différer, deux cachets revenant tantôt à deux jours, tantôt à une seule journée de travail selon les organismes. Si l'expérimentation du croisement entre les données de l'UNEDIC et d'Audiens a conclu à un recoupement de 69% des intermittents (sur la base du NIR), seuls 3,3% des dates de début et de fin de périodes d'emploi concordent, essentiellement en raison de modes de déclaration distincts, les périodes déclarées à Audiens (à une fréquence trimestrielle ou annuelle) n'étant pas aussi précises que celles déclarées chaque mois à l'UNEDIC ;
- **un manque de pilotage du projet,** ne s'étant traduit par la désignation d'aucun référent clairement identifié au sein de chaque organisme (notamment en raison de son éventuelle expérience en matière de croisement) ni par l'adoption d'aucun calendrier de travail. Audiens, l'UNEDIC et la Caisse des congés ne se sont réunis qu'une seule fois, au tout début du lancement des expérimentations. En outre, à la date de la mission, plus aucun échange de données n'est à l'œuvre avec la Caisse des congés, l'assurance chômage ayant cessé de transmettre mensuellement ses fichiers depuis novembre 2007, la Caisse des congés n'ayant de son côté réalisé qu'un seul et unique envoi, à l'été 2007 (sous un support CD, la Caisse n'ayant pas les moyens de transmissions automatisées à l'instar d'Audiens²⁶) ;
- **une définition insuffisante des objectifs précis assignés à ce croisement,** aucune orientation n'ayant été donnée, au vu des résultats des premières expérimentations, pour en tirer toutes les conséquences en termes de faisabilité mais aussi de méthodologie ;
- **l'identification de sources de fragilité, altérant la fiabilité comme le caractère exploitable du recoupement :** l'alimentation de certains indicateurs de recoupement (NIR, période de travail, salaire et SIRET) a été identifiée comme faisant l'objet d'anomalies ou présentant une construction différente de celle prescrite dans le dossier de conception générale du croisement au sein du fichier de l'assurance chômage. Par ailleurs, le croisement des données de l'UNEDIC avec la Caisse des congés a mis en

²⁵ L'article 59 des annexes VIII et X fixe l'assiette et le plafond des contributions dues à l'assurance chômage, en disposant que « les contributions des employeurs et des salariés sont assises sur les rémunérations brutes plafonnées, soit, sauf cas particuliers définis par une annexe sur l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Sont cependant exclues de l'assiette des contributions les rémunérations des salariés âgés de 65 ans ou plus [ainsi que] les rémunérations dépassant, employeur par employeur, 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. » Pour Audiens, les cotisations de retraite complémentaires sont calculées sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale telle que définie par l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale. Les taux de cotisation sont fonction de tranches (tranche 1 : du 1^{er} euro au plafond de la sécurité sociale ; tranche 2 : pour les non cadres de 1 à 3 plafonds de sécurité sociale et pour les cadres de 1 à 4 plafonds ; tranche 3 : pour les cadres seulement de 4 à 8 plafonds de la sécurité sociale). Enfin, pour la Caisse des congés spectacles, le salaire qui sert de base au calcul de l'indemnité de congé payé et de la cotisation est la rémunération brute acquise au titre du travail effectif exercé durant la période de référence, avant toute déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels et toute retenue. Elle comprend les heures supplémentaires ainsi que les avantages en nature et certaines primes et indemnités, mais non les remboursements pour frais professionnels. Ce salaire peut, dans certaines branches d'activité et pour certains emplois, être limité à un plafond d'indemnité journalière. Les plafonds sont communiqués par les organisations professionnelles d'employeurs. Ils sont adressés le 31 mars à chaque entreprise adhérente à qui il appartient de vérifier si elle est autorisée à les appliquer.

²⁶ Un transfert automatisé des échanges de données, par télétransmission constitue le vecteur le plus fiable, dans la mesure où il évite tout risque inhérent aux extractions manuelles de fichiers. Le coût d'acquisition et de maintenance de cette automatisation requiert cependant un investissement.

lumière une difficulté liée à l'absence de certification de certains NIR, pour lesquels le rapprochement s'est révélé impossible.

Les difficultés rencontrées lors des premières expérimentations de croisement des fichiers ne sont par conséquent **pas de nature informatique**, mais liées à **un manque de méthodologie comme de pilotage du projet sur la durée**.

À la lumière de ces constats, la mission préconise de réactiver le croisement des fichiers de l'UNEDIC, d'Audiens et de la Caisse des congés spectacles, en inscrivant ce projet dans un calendrier de réunions de travail régulières, dont **le cahier des charges devra s'appliquer à :**

- **fiabiliser, tout d'abord, les données comparées.** Les membres du projet devront ainsi s'engager à **certifier leurs NIR**, à compléter pour les SIRET les données les plus exhaustives possibles et à éviter tout doublon au sein de leur fichier ;
- **comprendre dans le détail l'architecture du fichier de chaque organisme** (nature des données renseignées, modalités de comptabilisation, fréquence des saisies) et redéfinir, à partir de ces éléments comme à partir des conclusions des premières expérimentations, les données apparaissant comme véritablement pertinentes en terme de croisement ;
- **repenser la construction des indicateurs initialement retenus pour les croisements**, en s'appuyant sur l'expertise des directions des systèmes d'information de chaque organisme, pour rendre les recoupements plus exploitables. À cet égard, un groupe de travail devra être lancé **pour déterminer des modalités de recoupement plus efficaces des périodes d'emploi**, en définissant notamment, en amont, les méthodes d'agrégation et de reconstitution requises pour les faire davantage coïncider lors du croisement ;
- **identifier, à partir des écarts révélés, des critères de sélection permettant une véritable exploitation stratégique des croisements**, à l'instar de seuils en matière de durée de travail, de salaire déclaré, de récurrence d'un employeur dans le recours aux intermittents ou de forte saisonnalité. Ces critères s'avèrent indispensables à l'instauration d'une véritable politique de ciblage et préfigureront les outils de *data mailing* à mettre en œuvre au sein de chaque base.

L'identification d'écarts grâce au croisement de données pourra en outre alimenter une stratégie de lutte contre la fraude s'exerçant à un double niveau :

- **au niveau local**, au sein des guichets de l'assurance chômage, au regard de la situation des allocataires ;
- **à un niveau plus centralisé**, pour les employeurs, afin d'arrêter un programme national de contrôle des entreprises détectées comme à l'origine des écarts les plus fréquents.

Dans l'attente de la mise en œuvre du projet de déclaration nominative des salariés relevant de l'assurance chômage (DN-AC), en suspens à la date de la mission, les croisements de fichiers de l'UNEDIC avec les données d'organismes tiers constituent un levier de détection de travail illégal de premier ordre.

La Délégation Nationale à la Lutte contre la Fraude (DNLF), de par sa vocation intrinsèquement interministérielle, pourra être utilement associée au pilotage et au suivi de ce projet, requérant une coopération interinstitutionnelle particulièrement dynamique.

- Le projet de croisements de fichiers doit également inclure dans son champ les données des sociétés de droits d’auteurs

Les sociétés de droits d’auteurs, pourtant explicitement désignées dans le protocole de 2003²⁷, ne sont pas reprises dans l’ordonnance n°2003-1059 du 6 novembre 2003. Cette situation s’avère regrettable dans la mesure où ces organismes disposent d’informations précieuses²⁸, permettant de s’assurer de la déclaration de toutes les manifestations organisées ou *a contrario* de détecter de fausses déclarations.

Un début de rapprochement a cependant été engagé entre la Société des Auteurs, Compositeurs et Éditeurs de Musique (SACEM) et le GUSO. Initiée à la demande du GUSO, la proposition de recouper les données des deux organismes été lancée en 2004. À la date de la mission, les deux organismes se sont rencontrés à plusieurs reprises.

Une première expérimentation a été conduite en novembre 2006 à partir de la transmission, par le CNCS, d’un échantillon de vingt spectacles déclarés entre 2004 et 2006. La confrontation de ces données à celle des délégations régionales de la SACEM, seule une manifestation a été détectée comme inconnue. D’autres expérimentations sont en cours, à la date de la mission, notamment avec les délégations de la SACEM dans l’Aisne et dans le Puy-de-Dôme, dont les résultats permettront d’apprécier davantage encore la faisabilité et l’intérêt des recoupements.

À la date de la mission, la dernière réunion entre les deux organismes, le 20 mai 2008, a permis la remise d’un projet de convention prévoyant une communication, à une fréquence trimestrielle, de fichiers globaux - chaque organisme ayant la charge de traiter les écarts.

Cette initiative positive se heurte cependant à trois difficultés :

- **tout d’abord, une contrainte juridique**, les croisements ne pouvant être mis en œuvre tant qu’ils n’ont pas été autorisés par la CNIL. Un projet de saisine avait été élaboré par le CNCS mais le correspondant CNIL de ce dernier n’a pas jugé nécessaire, à la date de la vérification, d’adresser ce courrier. La SACEM est pourtant très demandeuse de l’accord de la CNIL comme préalable indispensable à la poursuite du projet. Aussi les deux organismes devront-ils rapidement se rencontrer afin de trancher ce point ;
- **ensuite, une contrainte financière**, le croisement des données ayant un coût à évaluer et à rapporter aux bénéfices tirés du recoupement des informations pour chacune des parties prenantes (SACEM, Assurance Chômage, GUSO) ;
- **enfin, une contrainte informatique**, plus conjoncturelle, la SACEM étant en pleine refonte de son système d’information, le projet « Select » devant permettre de constituer, d’ici le courant de l’année 2009, un fichier national unique des manifestations déclarées (le fichier actuel étant territorialisé par délégation), plus aisément communicable au GUSO dans une démarche de transmission automatisée.

Compte tenu des potentialités offertes par le recoupement des données de la SACEM et du GUSO en matière de détection des organisations non déclarées, il apparaît nécessaire de relancer le projet de croisement engagé, en veillant à s’assurer de sa faisabilité auprès de la CNIL.

²⁷ « À cet effet, les données des fichiers de ce centre sont rapprochées de celles détenues par la caisse des congés du spectacle et Audiens (ex GRISS), ainsi que par les sociétés de droits d’auteurs afin de s’assurer de la qualité des informations recueillies auprès des employeurs affiliés. »

²⁸ La SACEM détient des informations relatives aux manifestations, à leur date et à l’économie des séances. En cas de manifestation gratuite, les organisateurs doivent transmettre le budget de leurs dépenses, comprenant notamment le budget technico-artistique, incluant les rémunérations d’éventuels artistes intermittents. Les techniciens sont en revanche en dehors du champ.

Il convient en outre de prolonger cette initiative en élargissant son champ :

- à l'ensemble du CNCS, au-delà du strict cadre du GUSO, afin d'étendre le recoupement aux informations des professionnels du champ du spectacle ;
- à la Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques (SACD), avec laquelle aucun projet de croisement de données n'est à la date de la mission en cours, afin de pouvoir confronter les données recueillies au-delà du seul secteur de la musique²⁹.

Enfin, cette logique de croisement pourrait être poursuivie avec d'autres acteurs, à l'instar de l'Association pour le Soutien du Théâtre Privé (ASTP), et tout particulièrement du Centre National des Variétés, de la chanson et du jazz (CNV), percevant des redevances fiscales assise sur les billetteries des spectacles ou les prix de cession. En effet, les champs respectifs du CNV et de la SACEM sont susceptibles de ne pas se recouper complètement. Les premiers contacts engagés par le CNCS avec le CNV³⁰ constituent à cet égard une démarche à poursuivre.

*

* *

B. La dynamisation de la lutte contre le travail illégal requiert un recours accru à des sanctions administratives dont l'effectivité demeure parcellaire

Si la dynamisation de la lutte contre le travail illégal peut utilement s'appuyer, en amont, sur une exploitation plus efficace des échanges d'informations entre organismes gestionnaires, sa portée requiert tout autant, en aval, la diversification et l'effectivité de sanctions administratives.

²⁹ Le croisement des informations détenues (prix de vente du spectacle, recette de la billetterie, nombre de représentations, répertoire) par la SACD, société civile de droit privée soumise à l'agrément du Ministère de la Culture en cas de modification statutaire, permettrait de vérifier la réalité des manifestations déclarées par les salariés à l'assurance chômage (lutte contre les fausses déclarations) et *a contrario* de détecter des sous-déclarations de spectacles du côté de la SACD, en charge de récupérer les droits des auteurs, dans un champ du spectacle qui plus est très large (auteurs dramatiques, chorégraphes, cirques, spectacles d'art de la rue,...). Il est toutefois à noter que la LFSS 2008 (art. 115) a marqué une avancée en ouvrant aux URSSAF un droit d'accès aux informations détenues par des tiers des informations sur la situation d'une personne physique, notamment auprès des sociétés de droits d'auteurs. Cette possibilité n'est cependant toujours pas opérationnelle à la date de la mission, l'ACOSS ayant privilégié l'accès aux comptes bancaires et aux fournisseurs d'énergie. Cette faculté devrait cependant être exploitée, dans la mesure où l'élargissement du contrôle comptable d'assiette des URSSAF au champ de l'assurance chômage depuis la LFSS 2007 permettrait également à l'UNEDIC d'obtenir des informations sur la réalité des manifestations déclarées et de détecter ainsi d'éventuelles cotisations fictives. Un accès direct des auditeurs de l'UNEDIC aux informations détenues par les sociétés de droits d'auteurs constitue également une piste à encourager.

³⁰ Les premiers échanges entre le CNV et le CNCS ont porté sur le projet de faire apparaître le numéro d'objet sur les formulaires de déclaration de taxe fiscale du CNV. Ces démarches sont encore en cours à la date de la mission. Par ailleurs, si une convention a été signée entre le CNV et les URSSAF, elle n'est toutefois pas encore mise en œuvre. Le développement de ces coopérations serait d'autant plus utile que la taxe du CNV est liquidée à partir d'une assiette déclarative, dont la réalité pourrait être utilement contrôlée grâce aux échanges d'informations.

Bien que prévues par les textes, les sanctions administratives sont dans la pratique encore peu répandues dans le champ du spectacle. Les auteurs d'infractions s'exposent essentiellement à des sanctions judiciaires, de nature civile ou pénale³¹. Le caractère dissuasif de ces dernières se trouve cependant, dans les faits, amoindri par un double phénomène :

- tout d'abord, un taux de classement des affaires portées aux juridictions pouvant se révéler important, par conséquent peu dissuasif pour les infracteurs et susceptible d'induire une certaine démobilitation auprès des corps de contrôle³² ;
- ensuite, un montant d'amende peu élevé et fréquemment prononcé avec sursis³³ dans le cadre des jugements.

Il existe principalement deux catégories de sanctions administratives dans le champ du spectacle vivant et enregistré :

- le retrait ou dans certains cas le refus de la licence d'entrepreneur pour les entrepreneurs du spectacle vivant ;
- la suspension ou l'exclusion de la possibilité de bénéficier de subventions publiques.

1. Prévus par les textes, les retraits de licence sont dans les faits encore peu nombreux

Aux termes de l'article 4 de l'ordonnance n°45-2339 du 13 octobre 1945 modifiée par la loi n°99-198 du 18 mars 1999 et relative aux spectacles, la délivrance³⁴ de la licence d'entrepreneur de spectacles est « subordonnée à des conditions concernant la compétence ou l'expérience professionnelle du demandeur ». Il faut de plus souligner que la licence est délivrée à des personnes physiques en raison de leur fonction au sein de l'organisme et non à des personnes morales.

La licence peut en outre « être retirée en cas d'infraction aux dispositions de la présente ordonnance et des lois relatives aux obligations de l'employeur en matière de droit du travail et de sécurité sociale ainsi qu'à la protection de la propriété littéraire et artistique. Les administrations et organismes concernés communiquent à l'autorité compétente pour délivrer la licence toute information relative à la situation des entrepreneurs de spectacles au regard des obligations [précitées]. »

L'ordonnance du 13 octobre 1945 instaure ainsi explicitement un dispositif de détection des entrepreneurs manquant à leurs obligations contributives ou d'autre nature au moyen d'échanges d'informations entre organismes gestionnaires.

³¹ Art. L. 8224-1 et s. du code du travail pour le travail dissimulé (jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et/ou 45 000 € d'amende pour la personne physique et 225 000 € d'amende pour la personne morale), art. L. 5224-1 et s. du code du travail pour l'emploi d'un étranger sans titre de travail (5 ans d'emprisonnement et/ou 15 000 € d'amende et 75 000 € d'amende pour la personne morale), art. L. 8243-1 pour le prêt illicite de main-d'œuvre (2 ans d'emprisonnement et/ou 30 000 € d'amende, et 150 000 € pour la personne morale). Pour les sanctions civiles, la loi du 19 décembre 2005 (LFSS 2006) prévoit la possibilité de retirer le bénéfice des exonérations de cotisations sociales, en plus des textes relatifs à la solidarité financière (art. L. 822-3, art. L. 8222-1 et 8222-2, art. L. 8254-1 et s. du code du travail).

³² À titre d'exemple, tous secteurs confondus, la DDTEFP de Paris a transmis 2 478 affaires aux juridictions depuis 2004, dont 1 601 ont été classées sans suite, soit près de 65% des affaires. La charge des tribunaux en région parisienne peut cependant expliquer en partie ce taux de classement important. Au niveau national, là encore tous secteurs confondus (le champ du spectacle est difficile à isoler dans les statistiques disponibles), les éléments communiqués par la DGT font état, pour 2004 et 2005, d'un taux de classement de respectivement 17,4% et 16,7% pour les suites pénales des procédures établies par l'inspection du travail dans le secteur du travail illégal (après déduction du nombre de suites inconnues, à savoir 505 et 776 cas sur un total respectif de 1 616 et 1 816 affaires pour 2004 et 2005).

³³ Ainsi, le jugement d'une affaire de travail dissimulé, portant sur douze employés, a-t-elle récemment conduit en Ile-de-France à une condamnation de 50 € par salarié et ce avec sursis, là où les textes prévoient un montant de 1 500 € par salarié.

³⁴ La licence est délivrée par le préfet du département du siège de l'entreprise de spectacles, après un avis motivé de la commission consultative régionale, pour une durée de trois ans renouvelable. Le secrétariat de la commission est assuré par le directeur régional des affaires culturelles (DRAC), qui peut aussi être l'autorité de délivrance, par délégation du Préfet.

Dans les faits, les retraits de licence s'avèrent peu nombreux. Une analyse réalisée par l'Inspection Générale de l'Administration des Affaires Culturelles (IGAAC) en mars 2005 sur le dispositif de délivrance des licences d'entrepreneurs de spectacles indique que, sur 10 076 avis formulés en 2004 par les 26 commissions consultatives régionales, seuls 5,5%, soit 552 avis, ont porté sur des propositions de retrait de licence. En retenant les trois plus importantes commissions régionales en nombre d'avis, on constate un poids respectif de 6,9% de propositions de retrait en Ile-de-France, de 0% en Provence-Alpes-Côte d'Azur (pour 941 avis sur 2004) et de 4% en Rhône-Alpes, soit un taux moyen de 3,6% de propositions de retrait.

Tableau 19 : évolution du nombre de dossiers présumés frauduleux entre 2005 et 2007

2004	Nombre total d'avis émis	Nombre de propositions de retrait	Ratio (en %)
Île-de-France	3 371	232	6,9
PACA	941	0	0,0
Rhône-Alpes	994	40	4,0

Source : Rapport IGAAC, mars 2005

Au sein des 5,5% proposant des retraits de licence, certains ne reviennent en outre nullement à une sanction, dans la mesure où ils sont soit demandés par les intéressés eux-mêmes (à la suite d'une cessation d'activité par exemple), soit rendus obligatoires à la suite d'un changement de situation (nouveau responsable de la structure, liquidation judiciaire, décès du bénéficiaire).

Au-delà du très faible nombre de retraits de licence, l'analyse conduite par l'IGAAC en 2005 a également mis en lumière le caractère limité de la vérification, par les commissions, du respect des droits sociaux et du droit des auteurs par les primo-demandeurs. La circulaire n°2007-18 relative à la délivrance des licences d'entrepreneurs de spectacles tente de remédier à ce dispositif peu responsabilisant en demandant de solliciter « régulièrement (...) les attestations établissant la régularité de l[a] situation » des bénéficiaires en matière de droit du travail, de protection sociale ainsi que de propriété littéraire et artistique et en organisant un contrôle a posteriori « dans les cas où la commission aura émis un doute sérieux sur la capacité de la structure bénéficiaire à remplir ces obligations », sans attendre l'échéance de trois ans du renouvellement de la licence. La circulaire précise également que « la sanction du non-respect de ces obligations est le retrait de la licence. »

S'il est encore trop tôt, à la date de la mission, pour pouvoir pleinement apprécier les effets de ce texte - la circulaire datant du 27 octobre 2007, la conduite de ces contrôles a posteriori doit constituer un point de vigilance majeur dans l'animation du réseau des DRAC.

Les chiffres les plus récents communiqués par la DMDTS, pour la période du 1^{er} janvier 2008 au 30 juillet 2008, traduisent néanmoins une évolution encourageante, avec 208 propositions de retrait de licence 1, 433 de licence 2 et 270 de licence 3, soit un total de 911 propositions de retrait sur la première partie de l'année. Si ces chiffres ne permettent pas d'isoler les retraits revenant à des sanctions, ils révèlent cependant une augmentation de la part de propositions de retrait dans le nombre total d'avis formulés par les commissions : sur 8 890 avis émis sur la période, 911 ont porté sur des propositions de retrait, soit 10,2% du total des avis.

La conjonction d'un recours accru aux retraits de licence en cas de constatation d'infraction, la pleine utilisation de la possibilité de conduire des contrôles *a posteriori* sur la régularité de la situation des bénéficiaires avant l'échéance des trois ans et le développement de l'utilisation de la base de gestion Attalie (base de données des titulaires de licence) à des fins de requête, en vue de contrôler la situation nationale des demandeurs, constituent trois leviers particulièrement intéressants pour dynamiser l'outil de la licence d'entrepreneur dans le cadre de la lutte contre le travail illégal.

2. Si l'octroi des subventions publiques est de plus en plus strictement encadré, les nouveautés apportées par les textes, et notamment par la loi n°2005-882 du 2 août 2005, ne sont encore que très faiblement appliquées

– Les conditions d'attribution des aides publiques ont récemment été durcies

Plusieurs textes conditionnent l'octroi de subventions au respect, par leurs bénéficiaires, de leurs obligations contributives vis-à-vis des organismes de protection sociale.

Ainsi, le deuxième alinéa du II de l'article 8 du décret n°98-35 du 14 janvier 1998 relatif au soutien financier de l'industrie audiovisuelle dispose que, pour bénéficier des subventions versées par le Centre National de la Cinématographie (CNC), « les entreprises de production doivent assurer la production des œuvres audiovisuelles dans des conditions conformes à la législation sociale et notamment dans le respect de leurs obligations vis-à-vis des organismes de protection sociale ».

De même le décret n°99-130 du 24 février 1999 relatif au soutien financier de l'industrie cinématographique conditionne-t-il l'attribution des aides à la nécessité d'« assurer la production des œuvres cinématographiques dans des conditions conformes à la législation sociale et notamment dans le respect de leurs obligations vis-à-vis des organismes de protection sociale ».

Dans le secteur de la production audiovisuelle comme de la création cinématographique, ces deux décrets prévoient que le directeur général du CNC peut, par décision motivée, « exiger le reversement des sommes indûment allouées » ou « exclure le contrevenant du bénéfice du versement de toute nouvelle allocation de soutien financier pour une durée maximale d'un an ».

La loi n°2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises va plus loin en allongeant la durée maximale d'exclusion des aides et en élargissant ce dispositif à de nombreux acteurs institutionnels. Son article 86 (art. L. 8272-1 du code du travail) dispose en effet que « lorsque l'autorité compétente a connaissance d'un procès-verbal relevant une des infractions mentionnées à l'article L. 8211-1³⁵, elle peut, eu égard à la gravité des faits constatés, à la nature des aides sollicitées et à l'avantage qu'elles procurent à l'employeur, refuser d'accorder, pendant une durée maximale de cinq ans, les aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle à la personne physique ou morale ayant fait l'objet de cette verbalisation. Il en est de même pour les subventions et les aides à caractère public attribuées par le ministère de la culture et de la communication, y compris par les directions régionales des affaires culturelles³⁶, le Centre national de la cinématographie, l'Agence nationale pour l'emploi et les institutions gestionnaires de l'assurance chômage. »

Parallèlement, le projet de Charte sur l'emploi dans le spectacle, élaboré au cours de l'année 2005, prévoit dans son titre premier intitulé, « Des mesures de financement, de soutien et de structuration », en son article 2, que « les financements publics doivent être subordonnés à l'emploi déclaré et, notamment, à la déclaration de la totalité du travail effectif. (...) L'État et les collectivités territoriales veilleront à ce que les activités de création ou de diffusion artistique ou culturelle soutenues par des financements publics réservent à la masse salariale et aux charges sociales une juste part, suffisante au regard du volume de travail nécessaire à leur réalisation, et qui ne fasse pas reposer leur financement sur l'assurance chômage. (...) Les pouvoirs publics veilleront, chaque fois qu'ils seront donneurs d'ordres, à s'assurer (...) du respect par leurs prestataires des réglementations et des normes sociales en vigueur, sous peine de sanctions économiques clairement énoncées aux contrats et aisément recouvrables. »

³⁵ « Art. L. 8211-1. : « Sont constitutives de travail illégal, dans les conditions prévues par le présent livre, les infractions suivantes : 1° Le travail dissimulé, 2° Le marchandage, 3° Le prêt illicite de main d'œuvre, 4° l'emploi d'étranger sans titre de travail, 5° Le cumul irrégulier d'emploi, 6° La fraude ou fausse déclaration en matière d'allocations de chômage prévue aux articles L. 5124-1 ».

³⁶ Pour information, la circulaire MCC n°2007-5 du 5 mars 2007 relative au refus d'aides publiques en cas d'infraction à la législation sur la répression du travail illégal dans le spectacle vivant et la circulaire n° 2007-6 du 5 mars 2007. relative au financement public et à l'emploi dans le spectacle vivant prévoient que les demandes d'aides et de subvention feront l'objet d'une demande d'information systématique auprès des secrétaires permanents des COLTI.

Pour autant, la portée concrète de ces textes se révèle décevante à la date de la mission : à la date de la mission, la DMDTS n'a été informée d'aucun projet de suspension de subvention par les DRAC depuis l'entrée en vigueur du dispositif. Quant au projet de Charte sur l'emploi du spectacle, il est resté sans suite dans la mesure où il n'a jamais été signé par les partenaires sociaux ni par les associations de collectivités territoriales.

Si la loi n°2005-882 du 2 août 2005 marque une avancée – sur le principe - en durcissant, dans un objectif explicite de répression du travail illégal, les conditions d'octroi des subventions publiques, elle se distingue également par la création d'un mécanisme de sanctions administratives graduées en matière d'aides publiques, qui reste cependant inappliqué.

- L'article 97 de la loi du 2 août 2005 crée pour le CNC un dispositif de sanctions administratives graduées en matière de subventions publiques

Outre les évolutions précitées, la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 fait également évoluer la gestion des subventions publiques dans le champ du spectacle en instaurant, par son article 97, un dispositif de sanctions administratives graduées, consistant en :

- « 1° Un avertissement ;
- « 2° Une réduction ou le remboursement du soutien financier automatique et sélectif accordé ;
- « 3° Une exclusion des versements du soutien financier automatique et sélectif pendant une durée de six mois à cinq ans ;
- « 4° Une exclusion du calcul des sommes représentant le soutien financier automatique pendant une durée de six mois à cinq ans ».

La création de cette échelle de sanctions administratives pour les aides publiques est toutefois encadrée par une double restriction. Tout d'abord, son champ d'application est limité : l'usage de ces sanctions relève en effet de la seule compétence du directeur général du Centre National de la Cinématographie (CNC), les autres autorités du champ du spectacle vivant et enregistré n'étant ni mentionnées ni habilitées par la loi.

Ensuite, l'effectivité du dispositif est conditionnée par la création d'une commission, sur proposition de laquelle le directeur général du CNC peut prononcer les sanctions mentionnées. Aux termes de l'article 13 du code de l'industrie cinématographique, cette commission est « présidée par un magistrat de l'ordre administratif » et sa « composition est fixée par décret en Conseil d'État ».

Or, à la date de la mission, soit près de trois ans après l'entrée en vigueur de la loi du 2 août 2005. le décret en Conseil d'État permettant la création de cette commission³⁷ n'a toujours pas été adopté. Cette situation, dans un contexte déjà marqué par une faible transmission des procès-verbaux au CNC (cf. infra, partie 1), réduit considérablement la portée de la loi de 2005, dont la démarche de graduation des sanctions administratives semble se heurter à des lenteurs institutionnelles comme à des blocages témoignant d'une certaine réticence à sanctionner dans le secteur du spectacle.

La mission considère dès lors indispensable de veiller à l'adoption, dans les plus brefs délais, du décret en Conseil d'État permettant l'application effective du nouveau dispositif de sanctions administratives graduées prévu par la loi de 2005 pour le CNC.

³⁷ Le projet de décret modifiant le décret du 28 décembre 1946 pris en application de la loi n° 46-2360 du 25 octobre 1946 portant création du Centre national de la cinématographie prévoit d'intituler ladite commission « commission du contrôle des recettes et de la réglementation ».

- Ce mécanisme de modulation des sanctions mérite d’être non seulement appliqué, mais aussi étendu aux autres organismes

Le recours à des sanctions administratives graduées présente un intérêt certain dans la dynamisation de la lutte contre le travail illégal, compte tenu :

- du caractère progressif des sanctions, donnant aux acteurs l’opportunité de régulariser leur situation sans aller jusqu’à la mise en œuvre de sanctions judiciaires ou la suppression radicale de toute aide ;
- de leur portée dissuasive accrue, découlant précisément de sanctions progressives et par conséquent potentiellement plus fréquentes.

À cet égard, la mission estime opportun de généraliser ce mécanisme de sanctions administratives graduées à l’ensemble des organismes attribuant des subventions dans le secteur de spectacle vivant et enregistré (DRAC, collectivités territoriales et toute structure versant des aides publiques), le dispositif établi par la loi du 2 août 2005 devant être mis en œuvre au-delà du seul cadre du CNC, afin de permettre une diffusion plus large de la modulation des sanctions, voire de familiariser certains organismes à des mesures longtemps vécues comme étrangères à leur culture.

À titre d’illustration, il serait intéressant d’élargir ce mécanisme au CNV, distribuant près de 15 M€ d’aides par an (pour 580 entreprises aidées en 2007). Si les droits de tirage des entreprises (constitution d’une épargne) sont automatiques, sous réserve de la validation de principe d’une commission, le reste des aides est en effet octroyé dans le cadre de huit commissions d’attribution thématiques, pour lesquelles la communication d’informations par les organismes sociaux ou les services de contrôle constituerait un précieux élément d’appréciation de la situation des demandeurs.

3. Le recours aux amendes administratives constitue un outil efficace pour accroître le caractère dissuasif des contrôles, mais dont l’opérationnalité demeure perfectible

Outre une vigilance plus prononcée dans le domaine des attributions de licence et la généralisation de sanctions graduées en matière de subventions publiques, un des leviers de sensibilisation des acteurs aux risques de la fraude réside dans le recours accru aux sanctions administratives financières, proportionnelles à la gravité des infractions.

Tout en conservant un caractère progressif, afin de ne pas entamer de façon radicale les crédits de structures dont certaines peuvent être largement subventionnées, l’utilisation d’amendes administratives présente de fait le double avantage de sanctions faciles à mettre en œuvre et dont **l’impact est aussi visible que dissuasif pour les infracteurs.**

Il convient à cet égard de souligner qu’un dispositif de sanctions administratives en cas de fraude aux allocations chômage et de solidarité a été instauré par la loi n° 2006-339 du 23 mars 2006, relative au retour à l’emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux. Outre l’unification des sanctions pénales applicables aux fraudes à certaines allocations (amende de 4 000 € en cas de bénéficiaire frauduleux, portée au double en cas de récidive), l’article 16 de la loi crée en effet une pénalité administrative d’un montant maximal de 3 000 €³⁸.

³⁸ Le deuxième alinéa de l’article 16 dispose que « sans préjudice des actions en récupération des allocations indûment versées et des poursuites pénales, l’inexactitude ou le caractère incomplet, lorsqu’ils sont délibérés, des déclarations faites pour le bénéfice des allocations et primes visées à l’article L. 365-1, ainsi que l’absence de déclaration d’un changement dans la situation justifiant ce bénéfice, ayant abouti à des versements indus, peuvent être sanctionnés par une pénalité prononcée par le représentant de l’État après consultation de la commission visée au troisième alinéa de l’article L. 351-18. Cette décision est motivée et susceptible de recours devant le tribunal administratif. Le montant de la pénalité ne peut excéder 3 000 € »

Dans le prolongement du décret n° 2006-1197 du 29 septembre 2006³⁹ mettant en œuvre ces dispositions, la circulaire DGEFP n°2006-40 du 26 décembre 2006 relative à la réforme de l'intéressement à la reprise d'activité des bénéficiaires de l'ASS et nouvelle pénalité administrative en cas de fraude aux revenus de remplacement détaille les modalités d'application de cette nouvelle sanction administrative, en indiquant qu'« elle peut être prononcée par le préfet » (ou le DDTEFP par délégation) pour « l'absence de déclaration d'un changement dans la situation justifiant le bénéfice des allocations et primes » ou « la déclaration inexacte ou incomplète faite pour le bénéfice de ces allocations et primes », lorsqu'ils « présentent un caractère délibéré et ont abouti à des versements indus ». Aucune pénalité ne peut en revanche intervenir pour des faits remontant à plus de deux ans ou « lorsque la personne concernée a déjà été définitivement condamnée par le juge pénal pour les mêmes faits, ou a bénéficié d'une décision définitive de non-lieu ou de relaxe déclarant que la réalité de l'infraction n'est pas établie ou que cette infraction ne lui est pas imputable. »

Par ailleurs, au sein de l'UNEDIC, la lettre adressée aux institutions de l'assurance chômage n°2007-58 du 15 octobre 2007 rappelle (point 1.3.1) les modalités d'application de cette sanction, prononcée par « le représentant de l'État » à l'issue d'une procédure contradictoire avec l'intéressé, au sein d'une commission tripartite disposant de 30 jours pour rendre son avis. La pénalité est recouvrée par l'État et reversée aux ASSEDIC lorsqu'elles ont supporté sur leur propre patrimoine les allocations indues.

En l'absence d'exception légale, **ce mécanisme de sanction s'applique aux bénéficiaires des annexes VIII et X** et constitue à cet égard un levier supplémentaire de lutte contre la fraude à l'assurance chômage.

Les données renseignées par l'UNEDIC sur **le nombre de signalements⁴⁰ des ASSEDIC aux DDTEFP** font état d'un total de **19 220 signalements au premier trimestre 2008** (dont 3 382 venant de la région Île-de-France, 2 566 de Provence-Alpes-Côte d'Azur et 1 720 de Rhône-Alpes) et de **22 558 signalements au second trimestre 2008** (dont 3 656 venant de la région Île-de-France, 3 557 de Provence-Alpes-Côte d'Azur et 1 849 de Rhône-Alpes).

Ces données se révèlent toutefois inexploitables, dans la mesure où l'UNEDIC n'a pas été en mesure d'indiquer à la mission les suites concrètes des signalements adressés par les ASSEDIC, ni d'isoler au sein de ces derniers les transmissions relatives aux annexes VIII et X.

Il apparaît par conséquent impossible **d'apprécier le niveau de mise en œuvre de la sanction administrative** créée par la loi n° 2006-339 du 23 mars 2006, qui plus est dans le secteur du spectacle.

Afin de remédier à ce manque de suivi, altérant l'effectivité de ce dispositif de sanction, il pourrait être envisagé de **confier directement aux ASSEDIC la possibilité de recourir à cette sanction administrative**, sans avoir à procéder au préalable à des signalements aux DDTEFP. Les auditeurs des ASSEDIC établiraient directement une proposition de sanction, dans la limite maximale de 3 000 € établie par la loi n° 2006-339 du 23 mars 2006. Le directeur de l'ASSEDIC compétente prononcerait la décision de sanction, à la suite de l'examen de la proposition au sein d'une commission où siègerait notamment la DDTEFP, permettant une procédure contradictoire avec l'allocataire intéressé.

³⁹ Décret n° 2006-1197 du 29 septembre 2006 relatif à la prime de retour à l'emploi et aux primes forfaitaires dues à des bénéficiaires de minima sociaux et modifiant les codes du travail, de l'action sociale et des familles (partie réglementaire) et de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'État).

⁴⁰ Ces signalements relèvent de trois groupes d'infraction distincts : le premier groupe vise l'insuffisance d'actes positifs et répétés de recherche d'emploi, le refus d'emploi, le refus d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, le refus de formation, le refus d'une action d'insertion et refus d'un contrat aidé ; il recense 8 294 cas pour le premier semestre 2008 ; le deuxième groupe est constitué des absences à convocation, et concerne 26 919 ; le troisième groupe est relatif aux déclarations inexactes ou mensongères en vue de percevoir indûment le revenu de remplacement (6 565 cas de transmission).

Un tel changement nécessiterait toutefois de réexaminer les modalités de mise en œuvre de l'ensemble des sanctions administratives du régime d'assurance chômage dans le cadre de l'opérateur unique. Ce point devra faire l'objet d'une expertise complémentaire pour l'élaboration du décret d'application prévu à l'article L.5426-9 au paragraphe 4°.

Cette nouvelle procédure permettrait de renforcer l'opérationnalité d'un dispositif de sanction dont la portée s'avère difficile à apprécier à la date de la mission, et qui semble d'autant plus perfectible que dans un des départements auditionnés, la DDTEFP a clairement indiqué ne prendre **aucune sanction consécutive aux signalements adressés par les ASSEDIC.**

Le passage à un opérateur unique de statut public, en faisant tomber l'obstacle du statut privé de l'UNEDIC, devrait faciliter l'attribution directe de ce pouvoir de sanction aux auditeurs des ASSEDIC, dont la procédure d'assermentation a été engagée.

Le recours à des sanctions financières, à la fois pragmatique et visible, exige cependant de procéder, en amont, à un important **effort de prévention et de pédagogie**, afin d'assurer l'admissibilité d'un tel dispositif.

À cet égard, des initiatives de sensibilisation des employeurs et salariés pourront être utilement poursuivies, sur le modèle de la manifestation organisée le 5 avril 2007 par le GARP pour présenter aux professionnels de l'audiovisuel le régime de l'intermittence et les nouveaux feuillets AEM ou encore des campagnes de mails adressés par le GUSO aux maisons de retraite (9 698 destinataires en septembre 2004), aux cafés hôtels restaurants (108 799 destinataires en 2006) et aux mairies (36 711 destinataires en novembre 2006), afin de leur exposer les sanctions encourues en cas de fraude.

*

* *

La lutte contre le travail illégal dans le champ du spectacle vivant et enregistré s'avère complexe, dans un environnement caractérisé par une forte instabilité des acteurs comme par des règles de fonctionnement spécifiques, induisant parfois des comportements à la limite de la fraude, voire frauduleux, sans que leurs auteurs en soient nécessairement conscients.

Dans un contexte de réduction des effectifs publics et d'exigence d'efficacité accrue des contrôles, la lutte contre le travail illégal pourra utilement s'appuyer sur deux leviers distincts mais complémentaires :

- **la systématisation d'échanges d'informations entre acteurs gestionnaires, afin de renforcer la qualité du ciblage des contrôles à conduire.** À cet égard, l'exploitation des **croisements de fichiers** autorisés par le protocole du 26 juin 2003 constitue un outil privilégié, permettant de nourrir une stratégie à la fois locale et nationale de détection des fraudes, et ce aussi bien pour les allocataires que pour les employeurs. Il conviendra dans cette perspective de veiller à associer à cette démarche les sociétés d'auteurs ;
- **la généralisation de sanctions administratives graduées**, y compris pécuniaires, en veillant à s'assurer que les nombreux textes récemment pris dans ce domaine puissent enfin être appliqués, sous peine du discrédit d'initiatives visant au contraire à renforcer le caractère dissuasif de la fraude.

Dans un secteur caractérisé par une circulation rapide de l'information, la médiatisation de ces dispositifs apparaît comme un outil indispensable à la dynamisation de la lutte contre le travail illégal. À cet égard, les pouvoirs publics pourront utilement accompagner leurs campagnes de sensibilisation aux risques encourus en cas d'infraction d'un effort de communication accru sur les principaux jugements rendus dans le secteur, afin de leur assurer un retentissement à la hauteur de l'effet d'exemplarité recherché. Un bilan public annuel des sanctions judiciaires et administratives prononcées en matière de travail illégal, comprenant un chapitre dédié au champ du spectacle, et dont la réalisation pourrait être confiée à la DGT ou à la DNLF, pourrait constituer un outil intéressant.

Enfin, le développement d'actions de prévention, grâce à la négociation d'engagement de bonne conduite avec les partenaires sociaux du secteur, tant au niveau national que régional (à l'instar de ce qui a pu être réalisé dans d'autres secteurs tel que le bâtiment), doit être concrétisé rapidement, ces projets étant à l'étude depuis 2005. Dans le même esprit, les mesures de simplification offertes par le GUSO pour les employeurs qui ne relèvent pas des activités du spectacle ou par les entreprises intermédiaires de gestion, méritent d'être consolidées et mieux valorisées auprès des acteurs.

S'il est vrai que les montants redressés dans le champ du spectacle sont souvent inférieurs à ceux réalisés dans d'autres secteurs⁴¹, la lutte contre le travail illégal dans le champ du spectacle constitue un objectif méritant d'être poursuivi avec ambition, les efforts engagés se vérifiant autant dans les montants redressés que, de manière plus diffuse, dans le nombre de fraudes évitées.

⁴¹ À titre d'exemple, les contrôles réalisés par les URSSAF dans le domaine du travail dissimulé, en 2007, ont conduit au redressement de 556 218 € dans le champ du spectacle (contre 1 117 219 € en 2006), soit un montant moyen de 12 092 € par régularisation, là où ce montant s'élève à 35 124 € dans le bâtiment par régularisation et à 27 882 € tous secteurs confondus. Les redressements sont encore plus modestes pour les contrôles réalisés par les URSSAF pour le compte du GUSO, le montant moyen étant de seulement 1 593 € en 2007 (1 248 € en 2006), avec 699 646 € redressés pour 439 contrôles.

ANNEXE IV

LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

• **Cabinet du ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi**

M. Hughes de Balathier, Conseiller technique

• **Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle**

M. Jean Gaeremynck, Délégué général

Mme Shanti Bobin-Bernardin, Chef de la mission indemnisation du chômage

Mme Valérie Haviez, Adjointe au chef de mission

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ

• **Cabinet du ministre**

M. Hervé Drouet, Directeur adjoint

M/ Franck Morel, Conseiller technique

• **Direction générale du travail**

M. Jean-Denis Combrexelle, Directeur

M. Jean Bessière, Directeur adjoint

Mme Elisabeth Frichet-Thirion, Chef de service

M. Eric Goret, Chef du bureau DASC

Mme Marie-Françoise Lemaître, Sous-directrice des relations individuelles et collectives de travail

Mme Annie Guyader, Chef du bureau des relations individuelles de travail

M. Hervé Amiot-Chanal, Chef du bureau de la durée et des revenus du travail

M. Alain Rochebloine, Chargé d'études, Bureau des relations collectives du travail

• **Direction de la sécurité sociale (DSS)**

M. Jean-Louis Rey, Chef de service

Mme Amandine Giraud, Chef du bureau du recouvrement

• **Présidents des commissions mixtes paritaires du spectacle**

M. Thomas Chartier, Chargé d'études au bureau des relations collectives du travail, direction générale du travail

M. Gaspard Gantzer, Directeur de cabinet de l'adjoint au Maire de Paris chargé de la culture

Mme Dominique Guillot, Directrice régionale adjointe du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Provence – Alpes – Côte d'Azur

Mme Marie-Christine Margeot, Directrice adjointe du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Seine-Saint-Denis

M. Bernard Maurin, Responsable de la section « négociations », bureau des relations collectives du travail, à la direction générale du travail (DGT)

• **Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) d'Ile-de-France**

M. Vincent Ruprich, Directeur régional délégué

Mme Elodie Giron, Inspecteur du travail

• **Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) de Paris**

M. Michel Bodin, Responsable de la direction des interventions en entreprise

Mme Marie-Claude Astri, Contrôleur du travail

• **Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) de Seine-Saint-Denis**

M. Jack Escrive, Directeur adjoint

M. Michel Blanc, Inspecteur du travail

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

• **Cabinet du ministre**

Mme Maylis Roques, Conseiller technique

• **Centre national de la cinématographie (CNC)**

M. Alain Abécassis, Secrétaire général

M. Benoît Danard, Directeur des études, de la statistique et de la prospective

• **Commission Emploi du Conseil national des professions du spectacle**

M. Claude Seibel, Président

• **Délégation au développement des médias**

Mme Emmanuelle Bensimon, Sous-directrice de la communication audiovisuelle

M. Nicolas Gaudemet, Chef du bureau de l'audiovisuel public

Mme Isabelle Levy, Chargée de mission

• **Département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS)**

M. Philippe Chantepie, Chef du département

Mme Frédérique Patureau, Chargée d'études

M. Eric Cleron, Chargé d'études

• **Direction de la musique, de la danse, du théâtre et du spectacle vivant (DMDTS)**

M. Georges-François Hirsch, Directeur

Mme Claire Lamboley, Sous-directrice de l'emploi et de la formation

Mme Karine Duquesnoy, Chef du bureau de l'emploi

• **Fonds de professionnalisation et de solidarité**

M. Michel Lagrave, Président

MINISTRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

• **Cabinet du ministre du budget et des comptes publics**

Mme Mathilde Lignot-Leloup, Conseiller technique

M. Jérôme Bascher, Conseiller technique

• **Délégation nationale à la lutte contre la fraude**

M. Benoît Parlos, Délégué national

M. Patrick Aussel, Chargé de mission

• **Direction du Budget**

M. Jean-Marc Betemps, Chef du bureau emploi et formation professionnelle

M. Gregory Cazalet, Adjoint au chef du bureau du budget de la culture, de la jeunesse et des sports

PÔLE EMPLOI

• **Agence nationale pour l'emploi (ANPE)**

M. Christophe Valentie, Directeur délégué Audiovisuel Spectacle

• **Unedic**

M. Jean-Luc Bérard, Directeur général

M. Michel Monnier, Directeur adjoint

M. Jean-Paul Domergue, Directeur des affaires juridiques

M. Gautier Vincent, Chef du département des prestations à la direction des affaires juridiques, et ses collaborateurs

M. Bernard Ernst, Directeur des études et des statistiques

Mme Chantal Vessereau, Chef du département des études sur le marché du travail

Mme Snejzana Smetisko-Guillaume, Chargée d'études à la direction des études et des statistiques

M. Jean-Paul Blouard, Chargé d'études à la direction des études et des statistiques

Mme Réjane Biolet, directions de la prévention des fraudes

M. Mohamed Bénouméchiara, Directeur de la prévention des fraudes

Mme Réjane Biolet, Direction de la prévention des fraudes

• **Groupement des ASSEDIC de région parisienne (GARP)**

M. Gérard Galpin, Directeur

M. Jean Lecocq, Directeur adjoint, responsable du Centre national cinéma spectacle (CNCS)

M. Jean-Louis Darmon, Directeur adjoint

• **Centre National Cinéma Spectacle (Chavanod)**

Mme Isabelle Jauffret, Chargée de l'appui production assistance juridique

Mme Catherine Delezaive, Responsable de l'unité contrôle et prévention

• **ASSEDIC des Alpes**

M. Pierre Renaud, Auditeur

AGENCE CENTRALE DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE (ACOSS)

M. Emmanuel Dellacherie, Sous-directeur des politiques de recouvrement et de contrôle, et ses collaborateurs

• **URSSAF de Paris**

Mme Eliane Malo, Manager de secteur, responsable du service contrôle de Paris nord

M. Lucien Contou, Manager de secteur, responsable du service de lutte contre le travail illégal à l'UR de Paris

Mme Evelyne Cibert, Manager de secteur, responsable d'inspection

Mme Florence Rips, inspecteur du recouvrement

Mme Marie-Pierre Laroque, inspecteur du recouvrement

M. Arnaud Courty, inspecteur du recouvrement

• **URSSAF de Haute Savoie**

Mme Blaise-Mériaux, Directrice- adjointe, et ses collaborateurs

• **URSSAF du Vaucluse**

Monsieur Philippe Pascal, Inspecteur chargé de mission travail illégal, secrétaire du COLTI de Vaucluse

COMITÉ DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL DE PARIS

Mme Marie-Odile Dejust, Vice-procureur de la République près le tribunal de grande instance de Paris

Mme Marjorie Obadia, Vice-procureur de la République près le tribunal de grande instance de Paris

AUDIENS

M. Patrick Bézier, Directeur général

M. Jean-Claude Sebrier, Directeur du pôle gestion

M. Henri Bignalet, Directeur du pôle social

M. Philippe Degardin, Directeur des études

CENTRE NATIONAL DES VARIÉTÉS, DE LA CHANSON ET DU JAZZ (CNV)

Mme Catherine Giffard, Directrice

M. Jean-Christophe Bonneau, Directeur administratif et financier

Mme Séverine Morin, Responsable activités ressources

FONDS D'ASSURANCE FORMATION DE LA CULTURE, DE LA COMMUNICATION ET DES LOISIRS (AFDAS)

Mme Christiane Bruere Dawson, Directrice

M. Chris Ludhor, Directeur du développement

SACD

M. Jean-Louis Blaisot, Directeur administratif et financier

Mme Linda Corneille, Directrice du spectacle vivant

Mme Muriel Couton, Directrice de la promotion et des actions culturelles

M. Philippe Vincent, Directeur de la gestion des droits et du réseau

SACEM

M. Didier Antoine, Chef du service des licences

Mme Catherine Kerr-Vignale, Membre du directoire de la SACEM, direction des relations clientèle, secrétaire générale de la SDRM

ORGANISATIONS SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

• Confédération générale du travail (CGT)

M. Jean Voirin, Secrétaire général de la fédération CGT spectacle

- **Confédération française démocratique du travail (CFDT)**

Mme Annie Thomas, Secrétaire nationale

M. Séverin Prené, Secrétaire confédéral

M. René Fontanarava, Secrétaire national de la fédération communication, conseil, culture (F3C)

- **Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO)**

M. David Deloye, Assistant confédéral

M. Franck Guilbert, Secrétaire général du Syndicat national libre des artistes

Mme Françoise Chazaud, Secrétaire générale de la fédération des arts, des spectacles, de l'audiovisuel et de la presse

- **Confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres (CFE-CGC)**

M. Alain Lecanu, Secrétaire national

M. Pascal Louet, Secrétaire général de la fédération culture et communication

- **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)**

Mme Gabrielle Simon, Secrétaire générale adjointe

M. Michel Charbonnier, Conseiller politique

- **Fédération des Entreprises du Spectacle Vivant, de la Musique, de l'Audiovisuel et du Cinéma (FESAC)**

M. Jacques Peskine, Président

- **Commission paritaire nationale emploi formation – spectacle vivant**

Mme Carole Zavadski, Déléguée générale

COLLECTIVITÉ TERRITORIALE

- **Ville de Paris**

Mme Marianne de Brunhoff, Sous-directrice de l'insertion et de la solidarité

Mme Josiane Boé, Chef du bureau du RMI

PERSONNALITÉS QUALIFIÉES

- **Cour des comptes**

M. Philippe Baccou, Conseiller maître

M. Christophe Strassel, Auditeur

- **CNRS**

M. Pierre-Michel Menger, Directeur de recherche au CNRS, Directeur du centre de sociologie et des arts (CESTA)

M. Philippe Coulangeon, Chargé de recherche au CNRS

- **Bureau d'information et de prévision économique (BIPE)**

M. Jean-Paul Guillot, ancien président

Mme Elisabeth Waelbroeck-Rocha, Vice-présidente

M. Ahmed Aït-Kaci, Chef de projet

- **Cité de la Musique**

M. Thibault de Camas, Directeur général adjoint

- **Universal Music**

Mme Catherine Godard, Directrice des ressources humaines

- **Scène nationale La Ferme du Buisson**

M. Vincent Eches, Administrateur

- **Groupe Start**

M. Philippe Gault, Président

ANNEXE V

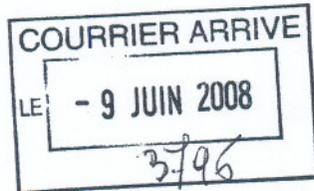
LETTRE DE MISSION

Ministère de la Culture
et de la Communication

Ministère de l'Économie, des
Finances et de l'Emploi

Ministère du Travail, des Relations
sociales, de la Famille
et de la Solidarité

05 JUIN 2008



Monsieur Patrick OLIVIER
Chef du service de l'Inspection générale
des Affaires culturelles

Monsieur Jean BASSERES
Chef du service de l'Inspection générale
des Finances

Monsieur André NUTTE
Chef de l'Inspection générale
des Affaires sociales

Objet : bilan du plan de professionnalisation et de structuration du secteur du spectacle vivant et enregistré.

Depuis 2003, le ministère de la Culture et de la Communication en lien avec les ministères chargés du travail et de l'emploi s'est engagé dans un plan visant à renforcer la structuration du secteur du spectacle vivant et enregistré ainsi que la professionnalisation des salariés. Cette démarche a été initiée suite à l'accord de l'été 2003 signé par les partenaires sociaux gestionnaires du régime d'assurance chômage révisant les annexes VIII et X au règlement annexé à la convention d'assurance chômage, accord qui avait donné lieu à d'importants mouvements de contestation dans le secteur du spectacle.

Le fonctionnement du marché du travail dans ce secteur, marqué par un important déséquilibre et une offre de contrats précaires, devait être corrigé. A cette fin, plusieurs axes ont été développés simultanément : extension du champ du GUSO (guichet unique du spectacle occasionnel), organisation du champ conventionnel et redéfinition des motifs de recours au CDD d'usage, lutte contre les fraudes, création d'un fonds de professionnalisation.

Ce dispositif a été construit en concertation avec les représentants des employeurs et des salariés du secteur et son architecture a fait l'objet d'un large consensus. Les premiers résultats ont été salués positivement, qu'il s'agisse de la structuration du champ conventionnel, de la mise en œuvre du plan de lutte contre le travail illégal, ou encore des résultats enregistrés par le GUSO en matière de recouvrement.

.../...

Il apparaît aujourd'hui nécessaire d'évaluer l'ensemble de ce dispositif, d'autant que les appréciations sur ses effets sont diverses et parfois peu fondées mais suffisent, cependant, à alimenter des inquiétudes diffuses à la veille de l'ouverture des négociations sur la convention d'assurance chômage.

Afin de mesurer la réalité de la professionnalisation dans le secteur du spectacle, nous vous demandons de bien vouloir désigner un membre de vos inspections générales respectives pour mener une mission d'évaluation de ce plan.

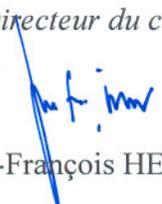
Cette mission aura pour objet d'évaluer les effets des réformes de 2003 et 2006 relatives aux annexes VIII et X sur le nombre d'intermittents ainsi que sur leur droit à prestation mais également sur la nature des relations contractuelles (durée des contrats de travail, nombre d'heures travaillées par an, etc.). Il s'agira également de mesurer l'impact des fonds successifs mis en place par l'Etat depuis 2004 à côté du dispositif d'assurance chômage.

Enfin, la mission devra permettre de mesurer les éléments suivants :

- effet de la mise en place de mesures de simplification administrative autour du GUSO sur les relations contractuelles dans le champ couvert et opportunité d'étendre le champ professionnel couvert par le GUSO aux professionnels ou à une partie d'entre eux ;
- mesures à mettre en oeuvre pour relancer la lutte contre le travail illégal et l'abus de recours au CDD d'usage dans le secteur ;
- impacts directs (révisions des listes d'emploi) ou indirects (renchérissement du coût suite à la mise en place d'une prévoyance obligatoire) des négociations conventionnelles sur le recours au CDD d'usage ;
- conséquences de la présence de structures associatives parmi les employeurs sur le marché du travail.

Les résultats des travaux de la mission sont attendus avant la fin du mois de juillet.

Le Directeur du cabinet


Jean-François HEBERT

Le Directeur du cabinet


Stéphane RICHARD

Le Directeur du cabinet


Ramon FERNANDEZ