



## CHANTIER THEMATIQUE : EMPLOI CULTUREL – INTERMITTENCE #1 KABARDOCK le 17 septembre 2019 – 13h30

### Objectifs généraux des chantiers 2019 :

- Mettre en place des espaces de dialogue entre professionnels sur des thématiques et problématiques Identifiées et cooptées par les acteurs lors des « Ateliers de Kolèt' »
- Identifier les difficultés, freins et/ou dysfonctionnements rencontrés
- Identifier des leviers d'évolutions positives
- Construire des propositions concrètes et les porter afin qu'elles puissent aboutir (auprès des collègues, des partenaires, des institutions, des candidats aux différentes élections...).

Présents : 8

### 1. INTRODUCTION : SYNTHESE DES « ATELIERS DE KOLET' » DU 26/03/2019

#### 1.1 Intermittence :

##### Les enjeux identifiés :

- Difficulté de quantifier et de caractériser l'intermittence à la Réunion
- Problème de l'accès à l'information sur le territoire (l'antenne Pôle Emploi n'existant plus à la Réunion)
- Difficulté de comprendre le régime spécifique, y compris pour les acteurs du secteur (notamment les personnes en insertion dans les métiers mais pas uniquement)
- Méconnaissance du régime spécifique en dehors du secteur (expliquer la légitimité et l'importance)
- Isolement des intermittents concernant leur problématique de statuts social et d'emploi renvoyant à une nécessité de les fédérer
- Application relative de la convention collective par les employeurs (y compris réguliers)
- Problème économique de l'accès au régime compte-tenu d'un territoire insulaire.

##### Les perspectives de travail dégagées :

- *un axe pédagogie* - mettre en place des actions d'information, de ressources et de formation en direction des intermittents actuel ou en devenir, des employeurs (application convention collective), des collectivités (financeurs), des commanditaires (commande publique) et du grand public
- *un axe observation* - quantifier et caractériser l'intermittence
- *un axe fédération (structuration)* en favorisant les espaces de rencontre et d'échanges entre intermittents (et les autres)
- *un axe négociation* avec Pôle Emploi sur le dispositif d'accueil et d'information en direction des intermittents et des employeurs (question de l'accès à l'information à La Réunion) : une adaptation des conditions d'accès au régime vu les spécificités du territoire (négociation complexe par contre)



## **1.2 Emploi culturel :**

### **Les enjeux identifiés :**

Le secteur du spectacle vivant, créateur d'emplois pendant près de 20 ans, entre aujourd'hui dans une dynamique de stagnation, voire régression. En cause, notamment, la réduction drastique des financements publics qui remettent en cause les modèles économiques et fragilisent les emplois existants.

Paradoxalement, les collectivités territoriales encouragent les structures émergentes à se professionnaliser (modèles économiques pérennes garants d'une visibilité à long terme) sans proposer de cadres de financements directs à cette structuration (financements aux projets, uniquement).

Des dispositifs existent pourtant, mais ne sont accessibles qu'aux entreprises (aides directes sur les emplois et champ d'intervention plus large sur les investissements).

Dans ce contexte des problèmes de recrutement subsistent. Certaines compétences restent rares (administrateurs notamment) et les actions de formation déjà engagées dans le passé ne semblent pas être suffisantes faute de capacité des employeurs à stabiliser ensuite ces emplois (phénomène de turnover important et donc de fuite des compétences).

Une action spécifique de soutien à l'emploi culturel semble donc nécessaire, notamment sur certains métiers prioritaires.

### **Les perspectives de travail dégagées :**

- *Axe observation* : faire connaître et reconnaître le secteur dans toute sa dimension de filière économique au même titre que les autres, y compris en temps de crise, cf. Gilets Jaunes).
- *Axe négociation* : Négociation de cadres d'intervention distinguant les projets amateurs et professionnels (compagnie notamment).
- *Axe professionnalisation* : Développer les compétences locales mais en tenant compte de la réalité des créations et des pérennisations des emplois (former oui mais pour aller vers quels emplois ?).
- *Autres Axes* : (à travailler du côté des acteurs) : mise en place de stratégie de mutualisation et diversification

## **2. DEBATS – ÉCHANGES - CONSTATS**

*Les enjeux de concurrence liés à ce qu'est devenu l'économie du secteur entraînent un véritablement questionnement autour de l'emploi.*

L'ambition en terme d'emploi (permanents / intermittents) de part et d'autre (compagnies, lieux, collectivités) reste la même avec des moyens qui diminuent d'une année sur l'autre.

Le saupoudrage des subventions (montants de subventions inférieurs à 1 000 €) génère de la précarisation, ne permet pas de projection à long terme et crée une dépendance non-constructive vis-à-vis des collectivités.



La réflexion globale autour de la mutualisation de l'emploi, de coproduction, de lieux... n'en est qu'à ses balbutiements.

Les acteurs présents dégagent 5 axes de réflexion.

### **2.1 Adaptabilité du régime avec Pôle Emploi**

- Reconnaissance des heures et des montants bruts des actions pédagogiques menées par des artistes ou techniciens à déclarer sous le régime de l'intermittence car sinon ce n'est pas viable pour un certain nombre du fait de l'insularité
- Révision ou non des 507h pour les artistes ?

### **2.2 Réflexion-partage entre professionnels / collectivités**

- **Entre professionnels et les Collectivités :**
  - Co-construction des dispositifs : étendre le principe aux dispositifs liés à l'emploi
  - **Autoriser les projets multiples dans le cadre de portage pour des tiers afin d'éviter** la multiplication de création de structure pour des projets finalement épars
  - Différencier Amateurs / professionnels : travailler sur les professionnels permet aussi de développer les amateurs qui auront envie d'avancer et créerons leur chemin.
  - Différencier Culturel / culturel
  - Affecter une partie du budget aux ressources humaines liées au fonctionnement et également, comme pour les entreprises.
- **Entre professionnels**
  - Mettre en place des espaces permettant une relation professionnel / professionnel : pour réfléchir ensemble et faire bouger les lignes de chaque côté (lieux, compagnies et collectivités)
  - Lieu d'identification pour aider à la structuration comme le PRMA pour la musique : CDC pour la danse, CDNOI pour le théâtre ?

### **2.3 Diffusions – emploi des artistes**

- **Des séries** un peu plus conséquentes pour permettre moins de « bidouille » ensuite pour que les artistes puissent obtenir leurs 507h. La diffusion est à réfléchir entre les coproducteurs pour les séries.

*Solution existantes* : pour remédier à certains travers dans le domaine musical, le dispositif « Tournée générale » soutenu par le PRMA, à l'attention des cafés concerts, permet aux musiciens d'obtenir un minimum de cachets. Le but initialement était de toucher les artistes en voie de professionnalisation.

Les dérives observées :

- un soutien à l'emploi n'ayant aucun filtre niveau amateur et professionnel
- pas de vérification du cadre légal à posteriori



- les cotisations sociales (pôle emploi spectacles, Audiens-congés spectacles) ne sont donc pas répercutées sur le personnel qui devrait être concerné

*Propositions* : Nous pourrions faire en sorte que le dispositif Guétali puisse répondre à ces besoins pour le spectacle vivant en co-construisant un cadre plus « légal » pour les diffusions avec les collectivités pour anticiper les dérives et faire en sorte que le cadre légal en terme d'emploi et d'accueil public soit respecté.

- **L'export** : pour qu'il puisse exister il y a besoin d'une reconnaissance et c'est valable/possible principalement pour les compagnies conventionnées ou en cours. Le problème de l'export souvent c'est le démarrage ! (contact / financier).

*Propositions* : Créer des leviers pour l'export en lien avec les salles ; création d'un « IOMMA Danse » ?

#### **2.4 Financement des emplois :**

*Solution existantes* : dispositif pour les entreprises culturelles (SARL, EURL, SAS, ...) leur permettant de se développer. Dispositif d'aide au développement de carrière pour les entreprises « niveau musique et spectacle vivant » : obligations avec des stratégies qui permet une réflexion différente, dispositif sur 2 ans. Cette proposition est née d'une co-construction avec le secteur et un portage politique (Mr SITA). Dans cette proposition l'aide est à hauteur de 40 % du salaire brut (plafonné).

*Propositions* :

- Ouverture aux associations, selon certains critères à réfléchir, des dispositifs existants pour les entreprises du secteur (Amateurs vs professionnels, Culturel vs culturel, ...)
- Consolidation de certaines compagnies qui deviennent les grandes sœurs de compagnies émergentes
- Concentrations de moyens d'accompagnement pour « l'amorçage » en fonction de là où se trouve la structure et après étude la faisabilité du projet.

#### **2.5 Mutualisation :**

A la Réunion nous observons 3 stratégies différentes de mutualisation :

- la prestation,
- mutualisation de poste(s),
- mutualisation de multi-compétences.

*Solution existante* : Groupement d'employeur : un des possibles avec des DLA collectifs qui sont déjà financés et cette réflexion peut aussi ouvrir d'autres perspectives

*Propositions* :

- Il faut commencer ce travail de réflexion « réellement » et non le survoler. Même s'il faut rester en alerte vis-à-vis du Turnover des personnes sur le territoire
- État des lieux sur la mutualisation au sens large : emploi, lieux, compétences et en terme de création



- Atelier mutualisation : inventorier les différentes formes existantes de mutualisation et les besoins pour permettre dans un second temps la mise en place d'accompagnement et méthodologie
- Enclencher un DLA (Dispositif Local d'Accompagnement) : processus de réflexion pour arriver à des solutions

### **3. PROPOSITIONS RETENUES EN PRIORITE**

- Ouvrir des dispositifs type Région et Etat à toutes les structures professionnelles du spectacle vivant. Travail de Co-construction qu'il faudra avoir avec de préférence un portage politique pour une avancée plus facile.
- Atelier mutualisation : réactivation au niveau de l'accord-cadre. Avec une étape d'observation (début 2020)
- Réflexion sur nos propres pratiques et pas seulement !