

Hortense Archambault
Jean-Denis Combrexelle
Jean-Patrick Gille

7 janvier 2015

**BATIR UN CADRE STABILISE ET SECURISE POUR LES INTERMITTENTS DU
SPECTACLE**

Remerciements

Nous adressons de chaleureux remerciements :

- au Conseil Économique Social et Environnemental (CESE) qui a accueilli et abrité nos travaux, à son Président Jean-Paul DELEVOYE et à ses équipes ;
- à tous ceux qui ont participé aux différentes réunions et accepté d'en respecter les règles ;
- aux participants du groupe d'experts ;
- à Pierre-Michel MENGER, professeur au collège de France, et à Jean-Louis WALTER, médiateur de Pôle Emploi, pour nos échanges ;
- aux journalistes qui ont suivi nos travaux et en ont rendu compte tout en respectant la sérénité des débats ;
- à Charlotte CARSIN (IGAS) et Silvy CASTEL (DGCA) ;
- ainsi qu'à Clara PAILHAREY et Vincent TISON, collaborateurs de Jean-Patrick GILLE.

Table des matières

Remerciements.....	2
Introduction.....	5
1. Bâtir une politique de l'emploi dans le spectacle vivant et enregistré.....	8
1.1. Un réel effort d'encadrement du CDDU et de structuration de l'emploi dont les résultats sont néanmoins à confirmer.....	10
1.1.2. Une structuration du secteur et un encadrement renforcé du CDDU depuis le milieu des années 2000	10
1.1.3. Des résultats qui restent à confirmer.....	11
1. 2. Des pistes d'action pour une meilleure structuration de l'emploi.....	13
1.2.1. Renforcer l'encadrement juridique du CDDU dans le secteur du spectacle.....	13
1.2.2 Les divers autres moyens d'agir sur les conditions d'emploi.....	15
1.2.3. Accompagner la structuration du secteur et favoriser l'emploi	16
2. Garantir un système d'indemnisation du chômage adapté aux métiers du spectacle : en consacrer le principe dans la loi et instaurer une nouvelle méthode de dialogue social. 20	
2.1. Consacrer dans la loi l'existence d'un système d'indemnisation du chômage adapté aux métiers du spectacle.....	20
2.2. Une nouvelle méthode de dialogue social.....	23
2.2.1 La situation actuelle : une gouvernance éclatée	23
2.2.2 Première étape : une conférence des métiers du spectacle donnant une vision à moyen terme de l'emploi dans le secteur	24
2.2.3. Deuxième étape : la négociation interprofessionnelle	25
2.2.4 Troisième étape : les négociations professionnelles.....	26
2.2.5. Quatrième étape : le suivi	26
3. Adapter les règles des annexes 8 et 10 : outils et réflexions pour une future négociation.....	27
3.1 Le contexte : un débat centralisé sur les règles des annexes 8 et 10 et le retour à la "date anniversaire"	27
3.2 Principales pistes de réflexion	31
3.2.1. L'existence de deux annexes séparées.....	32
3.2.2. Le retour à la date anniversaire et l'allongement de la période de référence à 12 mois.....	33
3.2.3. Le niveau d'indemnisation en fonction des revenus.....	34

3.2.4. Les règles d'assimilation et règles de coordination entre les régimes.....	36
3.2.5. Les mesures portant sur les cotisations d'assurance chômage	37
4. Sécuriser les parcours professionnels et améliorer la protection sociale adaptée à la discontinuité de l'emploi	39
4.1 Améliorer la couverture des risques maladie et maternité	40
4.2. Rénover les dispositions relatives aux contributions sociales des artistes du spectacle.....	42
4.3. Sécuriser les parcours professionnels et garantir l'accès à la formation	43
4.4 Les relations avec Pôle Emploi.....	44
Conclusion	46
Synthèse du rapport.....	47

Introduction

Par sa lettre du 24 juin 2014, le Premier ministre nous a confié une mission de concertation et de proposition pour bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle.

Le présent rapport vise à établir le bilan de plusieurs mois de concertation et à présenter des propositions pour sortir durablement de la crise réactivée à l'occasion de la signature et de l'entrée en vigueur de la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014.

La démarche de la mission

Saisie en plein mouvement social, la mission s'est en premier lieu attachée à créer les conditions d'un dialogue dans une configuration inédite. La médiation réalisée par Jean-Patrick Gille avait permis de souligner la volonté de l'ensemble des parties prenantes d'échanger globalement sur les enjeux de l'intermittence. Par delà les positions divergentes et les suspicions réciproques héritées de plusieurs années de conflit, cette ouverture constituait une opportunité sans précédent pour élaborer des solutions pérennes et rompre, enfin, le cycle des crises.

Partant de ce constat, la mission s'est conçue avant tout comme une mission de concertation mettant en œuvre les conditions du dialogue souhaité. Nous n'avons pas voulu ajouter à une pile déjà longue un rapport de plus décrivant une catégorie de salariés et d'allocataires de l'assurance chômage qui, au fil des crises, a déjà fait l'objet de nombreuses études.

Il a en a découlé une méthode consistant à préférer aux auditions des acteurs et des experts, l'organisation de tables rondes et de groupes de travail rassemblant des interlocuteurs que les enceintes institutionnelles du dialogue social n'ont pas l'habitude de réunir. Ces tables rondes ont été construites autour des thèmes dégagés par la médiation : l'architecture du dispositif d'assurance chômage des intermittents, la lutte contre la précarité de l'emploi, les moyens de contenir les logiques d'optimisation, la gouvernance. La mission a aussi jugé utile d'y adjoindre des groupes de travail sur des thèmes plus circonscrits : les relations avec les organismes gestionnaires, l'accès à la protection sociale, la formation professionnelle, la structuration du secteur du spectacle vivant.

La mission a posé le principe que toutes les propositions seraient étudiées et a encouragé la transmission de contributions par ses participants. Elle s'est inscrite, dès que cela était possible, dans une démarche de résolution des problèmes au fil de l'eau.

L'ensemble des acteurs concernés par l'intermittence a été convié : les organisations interprofessionnelles gestionnaires de l'assurance chômage, les organisations syndicales et professionnelles représentatives des salariés et des employeurs, l'Union Fédérale d'Intervention des Structures Culturelles (UFISC), la Coordination des Intermittents et

des Précaires (CIP), l'Etat et les organisations représentant les collectivités territoriales. Les services de l'Etat ont principalement eu une position d'observateur et d'appui technique.

A cet égard, cette forme de concertation est allée au-delà, sans néanmoins jamais oublier la légitimité et la responsabilité des organisations représentatives, de la concertation tripartite que les partenaires sociaux appelaient de leurs vœux dans l'ANI du 22 mars 2014.

Dans un conflit centré autour des règles de l'assurance chômage, l'analyse chiffrée des impacts des modifications des règles, en particulier des propositions alternatives portées par les organisations du secteur, est vite apparue comme un enjeu central. La mission a constaté un climat critique à l'encontre des analyses réalisées par l'Unédic, considérées par certains comme orientées et peu transparentes. Il est apparu essentiel de sortir de ces querelles de chiffres, aussi stériles que paralysantes, en fondant les discussions sur un processus commun et contradictoire de validation des résultats. A cette fin, elle a sollicité les participants de la concertation pour recueillir leurs demandes et elle a créé un groupe d'experts composé des principaux services statistiques compétents, ainsi que de deux personnalités, M. Jean-Paul Guillot, économiste et médiateur dans le conflit de 2003, et M. Mathieu Grégoire, maître de conférence en sociologie à l'université d'Amiens. Pour évaluer l'impact des modifications des règles d'indemnisation, l'Unedic a proposé un outil de simulation sur des périodes passées d'emploi et a été choisi comme principal opérateur. Pôle Emploi et Audiens ont aussi produit des données et réalisé des chiffrages. Les travaux issus de ce groupe sont reproduits en annexe.

La richesse des échanges, le travail d'animation des débats et de l'expertise, ont nourri nos propositions. Notre réflexion a porté, bien sûr, sur les règles d'indemnisation des annexes 8 et 10 qui concentrent les débats, en cherchant à éclairer les enjeux relatifs aux différents paramètres et à définir les principales pistes qui pourront guider une future négociation. Mais il est aussi rapidement apparu que le débat sur les règles des annexes 8 et 10 ne devait pas occulter les raisons plus profondes pour lesquelles les parties prenantes échouent à construire une gouvernance stable.

Une réflexion sur l'intermittence implique d'adopter un champ large, qui intègre d'abord les questions de l'emploi culturel, de sa structuration et de son financement, des employeurs du secteur dont la responsabilité doit être soulignée, et de l'articulation entre les différents champs de la protection sociale.

Nous avons pris à cœur de n'écarter aucun des sujets qui ont émergé de la concertation. Dans certains cas, les chantiers n'ont pu être qu'initiés : il revient aux différentes parties prenantes, Etat, collectivités publiques, partenaires sociaux, de s'en saisir et de les traiter. Nous considérons nos travaux non comme l'aboutissement d'un processus, mais comme une étape nécessaire pour créer les bases d'un dialogue social plus apaisé et fructueux. Ainsi, à bien des égards, les propositions présentées dans ce rapport

constituent des lignes directrices plus que des recommandations "clé en main" dont il serait illusoire de penser qu'elles puissent résoudre en quelques mois les questions, et parfois les contradictions profondes, qui sont posées depuis des décennies par l'intermittence. Notre rapport propose ainsi avant tout aux partenaires sociaux et à l'Etat une méthode qui permette d'avancer durablement dans la résolution des problèmes.

La restitution de notre réflexion sera développée en quatre axes :

- 1. Bâtir une politique de l'emploi dans le spectacle vivant et enregistré ;**
- 2. Garantir un système d'indemnisation du chômage adapté aux métiers du spectacle : en consacrer le principe dans la loi et instaurer une nouvelle méthode de dialogue social ;**
- 3. Adapter les règles des annexes 8 et 10 : outils et réflexions pour une future négociation ;**
- 4. Sécuriser les parcours professionnels et améliorer la protection sociale adaptée à la discontinuité de l'emploi.**

1. Bâtir une politique de l'emploi dans le spectacle vivant et enregistré.

Traiter de l'intermittence du spectacle, c'est d'abord parler de projets artistiques et culturels et d'emplois. L'intermittence, en effet, ne se borne pas au seul régime de l'assurance chômage dont la complexité technique n'aurait d'égal que les conséquences humaines et sociales qui s'attacheraient à la modification de « curseurs » ou de « paramètres » contenus dans la convention qui la régit.

Un rapport des inspections générales des finances et des affaires culturelles du 3 janvier 2014 chiffre la part de la culture dans la richesse nationale. Les dépenses de l'Etat y sont évaluées à 13,9 Mds€ et celles des collectivités territoriales à 7,6Mds€. Le rapport souligne aussi son importance dans l'économie nationale : 57,8 Mds€, soit 3,2% du PIB et environ 680 000 emplois. Les retombées économiques indirectes sont aussi substantielles et la France continue de s'appuyer sur la culture pour construire son image et l'attractivité de son territoire. De manière moins mesurable, ce secteur permet surtout une amélioration des conditions immatérielles de vie des citoyens (développement des imaginaires et de la curiosité, émancipation d'une pensée critique, possibilité de mieux appréhender l'altérité etc...).

Bien que toujours en croissance, le secteur culturel et plus particulièrement celui du spectacle vivant ou enregistré, est marqué par le contexte général de baisse ou de stagnation des financements publics. Il existe une véritable inquiétude qui s'est exprimée au cours de la concertation. Elle concerne tant les ressources du Centre National du Cinéma (CNC) et de l'audiovisuel public pour le spectacle enregistré, que les impacts de la réforme territoriale associée aux baisses annoncées des ressources des collectivités territoriales pour le spectacle vivant.

De la concertation, la mission retient d'abord qu'il existe un consensus dans le secteur pour reconnaître que l'organisation de l'emploi est essentiellement structurée sur un mode de production par projets. De ce fait, l'activité dans les entreprises du secteur connaît une très forte variabilité.. Le recours au Contrat à Durée Déterminée d'Usage (CDDU) est ainsi, malgré son caractère dérogatoire et réservé à certaines catégories d'emploi définies par les conventions collectives, parfaitement légitime dans toutes ces activités.

Cependant les organisations représentatives des salariés comme des employeurs s'accordent également sur la nécessité de mettre en place des dispositifs préservant les salariés de la précarité et contrant un développement non maîtrisé du système d'emploi en CDDU.

A travers la question de la régulation du recours au contrat à durée déterminée, se pose tout autant la question de la précarisation de l'emploi que celle de la régulation du recours aux annexes 8 et 10 en matière d'assurance chômage.

Encadré n° 1 : Données générales sur l'emploi dans le spectacle vivant et enregistré¹

- Les effectifs professionnels atteignent en 2010 environ 190 000 personnes déclarant exercer à titre principal dans le champ du spectacle vivant et enregistré².
- Intégrée dans un mouvement général de développement de l'emploi culturel , cette croissance a été portée principalement par celle de l'emploi à durée déterminé, aujourd'hui majoritaire (55%), et en particulier de l'emploi intermittent. Les effectifs ayant effectué au moins une heure de travail en CDDU dans le spectacle vivant ou enregistré atteignent en 2012, 276 994 personnes. Ces effectifs ont augmenté de 7% depuis 2000. Sur ce nombre, 140 400 sont des professionnels réguliers en reprenant la définition proposée par Audiens.
- Cette croissance de l'emploi s'est accompagnée d'un fort dynamisme en termes de création d'entreprises, en particulier dans le spectacle vivant. En 2012, l'emploi intermittent se répartit entre 110 805 employeurs dont 23 987 avec une activité principale liée au spectacle et rattachés à une des 9 branches du secteur (données Audiens), concentrant 94,8% de la masse salariale (données Pôle emploi). Les cinq branches principales étant dans l'ordre décroissant le spectacle vivant privé, le spectacle vivant subventionné, la production audiovisuelle, la production cinématographique et les prestations techniques au service de la création et de l'événement.
- Croissance des effectifs et croissance de la masse salariale suivent des évolutions proches depuis le début des années 2000. Le travail des artistes et des techniciens intermittents s'est par ailleurs fractionné en un nombre de plus en plus important de contrats de plus en plus courts.
- Après une diminution due à la réforme de 2003 (-7% entre 2003 et 2006), le nombre d'intermittents indemnisés par l'assurance chômage au titre des annexes 8 et 10 augmente à nouveau à partir de 2006 (+10% entre 2006 et 2011) pour atteindre 108 700 allocataires indemnisés au moins une fois en 2011. Les effectifs se partagent à peu près de manière égale entre l'annexe 8, consacrée aux techniciens, (52,5%) et l'annexe 10, consacrée aux artistes (47,5%)

¹ Se référer aux données de cadrages reproduites en annexe, ainsi qu'à l'étude du Département des études, de la prospective et des statistiques du ministère de la Culture et de la Communication sur les tendances de l'emploi dans le spectacle : <http://www.culturecommunication.gouv.fr/Politiques-ministerielles/Etudes-et-statistiques/Les-publications/Collections-de-synthese/Culture-chiffres-2007-2014/Tendances-de-l-emploi-dans-le-spectacle-CC-2014-2>

² Dont 74 100 artistes et 116 400 professionnels technico-artistiques. Source : Recensement de la population (INSEE).

1.1. Un réel effort d'encadrement du CDDU et de structuration de l'emploi dont les résultats sont néanmoins à confirmer

1.1.2. Une structuration du secteur et un encadrement renforcé du CDDU depuis le milieu des années 2000

Depuis 2005, les partenaires sociaux ont négocié dans les conventions collectives des dispositions précisant, au delà de ce que prévoit la loi³, les conditions de recours au CDDU. A partir de 2006, plusieurs textes portant sur le recours au CDDU ont été conclus successivement dans les secteurs de la production audiovisuelle (2006), de la télédiffusion (2006), la radiodiffusion (2007), l'édition phonographique (2008), les prestataires (2008), le spectacle vivant privé et subventionné (2008).

Le bilan des négociations menées par les partenaires fait apparaître que plusieurs paramètres peuvent être utilisés pour réguler le recours au CDDU : toilettage des listes des métiers ouvrant droit à recourir au CDDU, encadrement des situations dans lesquelles il est possible d'y recourir, limitation du nombre de CDDU, augmentation du coût du recours au CDDU ou obligation de proposer ou d'imposer un CDI au delà d'un certain nombre d'heures de travail.

La convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement soumet, par ailleurs, le recours au CDDU à un processus de certification : le label Prestataire de Service du Spectacle Vivant dans le spectacle vivant et la Certification Sociale pour les prestataires techniques de l'audiovisuel⁴.

Dans le champ des employeurs occasionnels, la mise en place en 1999 du Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (GUSO), a contribué à inciter la déclaration du travail, surtout pour les artistes qui représentent la grande majorité des bénéficiaires du dispositif. Ce guichet, obligatoire depuis 2004 pour tous les entrepreneurs dont le spectacle n'est pas l'activité principale, leur permet d'effectuer auprès d'un même organisme toutes les démarches relatives à l'emploi des artistes et techniciens du spectacle (cotisations sociales, déclarations préalables à l'emploi, contrat de travail simplifié).

³ La loi limite le recours au CDD d'usage à certains secteurs d'activité où 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 temporaire de l'emploi (Article L.1242-2 du code du travail). Les secteurs d'activité sont définis par décret ou par un accord collectif étendu.

Le juge saisi d'une demande de requalification exerce un contrôle strict sur ces deux critères cumulatifs. Depuis deux arrêts du 23 janvier 2008, la Cour de cassation impose également de vérifier que le recours à des contrats à durée déterminée successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

⁴ Se référer en annexe à la contribution de la FICAM et du SYNPASE pour une description de ces dispositifs.

1.1.3. Des résultats qui restent à confirmer

Défini par la loi et précisé par les conventions collectives, l'encadrement juridique du CDDU paraît donc solide même s'il n'est pas spécifique au spectacle. Son effectivité sur les conditions d'emploi dans le secteur du spectacle reste néanmoins à mesurer. Il n'existe pas, à la connaissance de la mission, de bilan par branche sur la transformation des CDD en CDI en application des dispositions conventionnelles ou sur les requalifications décidées par le juge⁵.

La réalisation de bilans complets, par branches, apparaît être un préalable essentiel à l'approfondissement de la réflexion. Elle permettra d'aller au-delà des postures qui peuvent parfois être celles des représentants d'employeurs et de salariés sur ces questions.

Ainsi, si certains indicateurs semblent indiquer des améliorations, d'autres au contraire interrogent, et appellent dans tous les cas une certaine prudence dans leur interprétation :

- le phénomène de "permittance" semble limité et avoir tendance à se restreindre. Les travaux réalisés par Pôle Emploi à la demande de la Cour des Comptes portent sur le nombre d'intermittents qui ont travaillé au moins 900 heures pour le même employeur. Plus spécifique à l'annexe 8 (5,9% des entrées) qu'à l'annexe 10 (2,4% des entrées), le phénomène s'est notablement réduit de 2007 à 2010 passant de 5,3% à 4,1% (soit 3749 entrées)⁶.

- la part des CDDU dans l'emploi du secteur du spectacle a augmenté ;

- les contrats sont de plus en plus fragmentés (courte durée, multiplication du nombre de contrats par personne) ; il ressort des groupes de travail qu'une partie de la fragmentation des contrats est liée au fait que les longs contrats pénalisent fortement les salariés qui en bénéficient au regard des règles de l'assurance chômage ;

- aucun indicateur ne permet de mesurer la pratique de la « rottamittance », qui vise le recours à plusieurs intermittents pour un emploi qui serait de fait un plein temps.

Force est par ailleurs de constater que d'autres formes de contrat tendant à offrir une plus grande stabilité au salarié ne se sont pas développées. Tels est notamment le cas du CDI intermittent qui a pour objectif d'assurer aux salariés une relation de travail pérenne en contrepartie de la fluctuation de périodes travaillées à condition qu'un accord collectif le prévoie expressément. L'accord du 22 juin 2008 relatif à la politique

⁵ L'accord interbranche sur la pratique contractuelle dans le spectacle vivant et privé du 24 juin 2008 prévoit la réalisation d'un bilan un an après le 1er janvier suivant l'extension des conventions collectives. L'extension de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant étant intervenue le 29 mai 2013, un premier bilan devrait être réalisé au début de l'année 2015.

⁶ Des éléments complémentaires sont fournis dans les données de cadrage reproduites en annexe 3.2.

contractuelle dans le spectacle vivant public et privé étendu définit les emplois pouvant relever du CDI de manière très restreinte⁷.

Le secteur du spectacle souffre de certaines faiblesses structurelles (multiplication des petites structures, création de structures au projet) qui affaiblissent la relation entre le salarié et l'employeur et constituent un frein à une meilleure régulation de l'emploi. De manière générale, le secteur se retrouve face à une difficulté pour faire connaître et bien appliquer les conventions collectives. Si un effort important de pédagogie de la part des différentes organisations est à souligner, il n'en demeure pas moins que le caractère très atomisé des entreprises du secteur constitue une fragilité dans l'exercice de la responsabilité d'employeur⁸.

Dans le champ des employeurs occasionnels, il est nécessaire que les conventions collectives étendues puissent être respectées à travers le GUSO, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Entre 2005 et 2012, 182 210 personnes, professionnels réguliers ou occasionnels du spectacle ont été déclarés via le GUSO, dont 35 % quasi exclusivement par ce guichet. Sur cette population, seulement 12% pour les artistes et 8% pour les techniciens ont été indemnisés au moins une fois au titre des annexes 8 et 10 entre 2005 et 2012. La mission a été saisie à de multiples reprises du problème de gouvernance du GUSO, le comité de suivi et le comité directeur présidés par la Direction de la sécurité sociale, ne s'étant pas réunis depuis plusieurs années malgré les demandes réitérées des acteurs du secteur. **La mission recommande de régler la question du pilotage du GUSO pour garantir et améliorer son fonctionnement.**

Les acteurs du secteur signalent le développement de pratiques qui affaiblissent la relation salariale

Bien que le phénomène ne soit pas mesuré, plusieurs acteurs de la concertation ont par ailleurs signalé un recours croissant à la sous-traitance en cascade et plus particulièrement aux contrats de cession. Cela pose la question de la responsabilité de l'employeur par l'externalisation du contrat de travail et le recours à des structures juridiques autonomes pour des établissements dont l'assise financière devrait permettre de mieux sécuriser la situation des artistes engagés.

La plupart des interlocuteurs de la mission s'inquiètent du développement de sociétés dites de "portage" qui assurent la responsabilité d'employeurs d'artistes ou techniciens du spectacle sans que la qualification juridique de l'activité soit toujours définie. Le travail de définition juridique du portage actuellement en cours devrait contribuer à clarifier cette question et à bien séparer l'activité de portage, exclusive de toute autre, de celles d'entrepreneurs du spectacle ou d'autres activités du secteur audiovisuel, dont seuls les salariés peuvent ouvrir des droits aux annexes 8 et 10. Ces formes de gestion

⁷ A titre d'exemple, la Convention collective nationales des entreprises artistiques et culturelles, réserve le CDI aux : opérateur projectionniste, caissier(ère), attaché(e) à l'accueil, attaché(e) à l'information, hôte(sse) d'accueil, hôte(sse) de salle, employé(e) de bar, gardien(ne), employé(e) de ménage.

⁸ Se référer sur ce point aux données de cadrage sur les employeurs reproduites en annexe 3.2.

déléguée du salariat constituent un contournement de la relation salariale, et menacent les efforts de structuration du secteur et de régulation de l'accès aux annexes 8 et 10, quant elles ne s'apparentent pas à du prêt illicite de main d'œuvre.

L'exercice de la profession d'artiste dans le cadre de la présomption de salariat est incompatible avec le régime d'auto-entrepreneur⁹. La combinaison d'un exercice salarié et d'une activité de prestation en auto-entrepreneur reste cependant possible pour les techniciens. Or cela permet à des personnels occupant le même emploi d'être sous des statuts différents, et entretient une confusion dommageable dans l'exercice de la responsabilité des employeurs. Une solution susceptible de limiter ces pratiques tout en permettant à certains techniciens, dans les domaines de l'audiovisuel et du cinéma, de facturer la location de leur propre matériel, reste à trouver.

1. 2. Des pistes d'action pour une meilleure structuration de l'emploi

1.2.1. Renforcer l'encadrement juridique du CDDU dans le secteur du spectacle

Il est difficile de conclure de manière définitive, en l'absence de réel bilan des mesures déjà prises dans les branches depuis 2005, sur l'opportunité et les moyens à privilégier pour renforcer l'encadrement juridique du CDDU. La mission appelle à la réalisation rapide de ce bilan par les branches et les services de l'Etat, en s'appuyant sur les données fines dont disposent Audiens, Pôle Emploi et l'Unédic sur les pratiques contractuelles des branches du spectacle vivant et enregistré.

La concertation a fait émerger plusieurs propositions et permis d'identifier certains clivages.

La CGT spectacle propose une inscription dans la loi, donc de fait une extension à l'ensemble des branches du spectacle, des dispositions de l'accord du 24 juin 2008 relatif à la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé¹⁰. Parmi les moyens d'allonger les contrats, elle propose d'instaurer le principe « tout service ou toute journée commencés sont dus » dans chacune des conventions collectives afin de limiter les engagements sur des périodes très courtes¹¹.

⁹ Sur ce point, se référer à la circulaire du 28 janvier 2010 du directeur général de la création artistique relative à la mise en œuvre, pour les artistes et techniciens du spectacle, des dispositions de la loi de modernisation de l'économie n° 2008-776 du 4 août 2008 créant le régime de l'auto-entrepreneur

¹⁰ L'employeur doit proposer un contrat à durée indéterminée à temps complet dans les 2 cas suivants :
- lorsqu'un même salarié employé régulièrement sous CDDU sur le même emploi a effectué, auprès d'une même entreprise, sur deux années consécutives, un volume moyen annuel de travail supérieur ou égal à 75% de la durée annuelle de travail (en référence au nombre d'heures équivalent temps plein défini dans la convention collective) ;

- lorsque sur un même poste, la succession de CDDU pour le même objet, contractés par différents salariés, a pour effet d'atteindre, sur 24 mois, l'équivalent de 100% d'un poste à temps complet.

¹¹ Se référer en annexe 4.1. aux contributions de la CGT spectacle.

Les employeurs de la FESAC en réfèrent au rôle exclusif des branches pour approfondir le travail d'encadrement du CDDU dans le cadre d'accords collectifs définissant par exemple "les conditions de recours au CDDU, la liste des emplois accessibles en CDDU, les modalités de mutualisations d'emploi, la mise en œuvre de dispositions favorisant les parcours professionnels et la pérennisation des emplois, la mise en œuvre d'un système de rémunération qui incite l'employeur à allonger les contrats"¹².

Face à la constatation du faible niveau de transformation des CDDU en CDI la mission parlementaire sur les conditions d'emploi dans les métiers artistiques a proposé que le législateur instaure un mécanisme automatique de requalification au-delà de 900 heures réalisées chez un même employeur. Une telle mesure apparaît cependant trop drastique par rapport au seuil négocié dans l'accord suscité et pourrait entraîner des stratégies de contournement du seuil établi en lieu et place de la requalification attendue.

D'autres mesures peuvent être envisagées comme l'instauration d'une durée minimale du contrat, par exemple de 4 heures, qui pourraient aussi être inscrite dans la loi et/ou les conventions collectives.

Quant à la liste des métiers, celle-ci relève de la négociation collective. Même si d'importants efforts de révision de cette liste ont d'ores et déjà été réalisés par le passé, des situations qui pourraient être qualifiées « d'anormales » perdurent et il est important de pouvoir y remédier. A titre d'exemple, dans l'annexe 8 des métiers non spécifiques au spectacle tels que « secrétaire, comptable, chauffeur de production, maçon, électricien, menuisier ... » figurent encore dans les listes des métiers pouvant bénéficier de CDDU.

La mission considère que le traitement de l'encadrement du CDDU par la négociation professionnelle doit être privilégié par rapport à un encadrement législatif. L'intervention du législateur doit néanmoins être envisagée en cas d'échec des partenaires sociaux à atteindre leurs objectifs et lorsqu'il est avéré qu'une mesure peut être uniformément applicable à l'ensemble d'un secteur.

Ainsi, la mission invite chacune des neuf branches du secteur du spectacle à s'engager :

- à réaliser dans les meilleurs délais le bilan des résultats des politiques de renforcement de l'encadrement des CDDU et de sécurisation des parcours des salariés intermittents ;
- à fixer des objectifs chiffrés de réduction de la précarité dans la branche et à définir les cadres des négociations futures.
- à inscrire dans chaque convention collective des limites de durée de contrat minimales et maximales encadrant le CDDU et à revisiter la liste des métiers.

¹² Se référer en annexe 4.2 aux contributions de la FESAC.

1.2.2 Les divers autres moyens d'agir sur les conditions d'emploi

L'efficacité des dispositions juridiques peut être interrogée au regard de la forte attractivité de la grande souplesse procédurale du CDDU pour les employeurs, comme dans certains cas pour leurs salariés. Les meilleurs niveaux de rémunération offerts sur les contrats courts, jointes aux revenus apportés par l'assurance chômage, mais aussi les valeurs positives d'autonomie et de liberté qui peuvent être associées à l'intermittence, peuvent réduire l'attractivité des CDI pour les salariés. Plusieurs organisations patronales soulignent que des CDI peuvent être refusés, au motif qu'ils sont considérés comme moins avantageux que l'intermittence.

Agir sur l'indemnisation du chômage

Le plafonnement du cumul salaires/indemnités de l'indemnisation du chômage est ainsi considéré par plusieurs interlocuteurs comme un moyen d'encourager l'allongement des contrats et la pérennisation de certains types d'emplois "en limitant les effets d'aubaine résultant du cumul élevé du revenu du salaire et de l'indemnité d'assurance chômage"¹³. Elle constitue par ailleurs une des principales mesures d'économie envisageables dans le cadre d'une future négociation de la convention d'assurance chômage (cf. troisième partie du présent rapport).

La plupart des interlocuteurs s'accordent également sur la nécessité d'élaborer des règles d'assurance chômage qui annulent tout intérêt à fractionner les contrats, ce qui plaide par exemple en faveur d'une simplification des règles de conversion des cachets.

Agir sur le coût des contrats courts

L'internalisation du coût de l'hyperflexibilité par une modulation des cotisations d'assurance chômage ou une taxation des contrats courts n'a, en revanche, fait l'objet d'aucune proposition pendant la concertation.

Cette modulation renvoie notamment aux propositions de Pierre-Michel Menger, qui suggère un financement reposant sur trois composantes : un socle de solidarité interprofessionnelle, une modulation des cotisations d'assurance chômage dues par les employeurs en fonction de leur recours au CDDU, le remboursement par l'Etat et les collectivités territoriales, au titre de leur politique culturelle, d'une partie des surcotisations dues par les employeurs les plus touchés par la modulation.

Comme le résumait le rapport parlementaire sur les conditions d'emploi dans les métiers artistiques, cette solution fait l'objet d'un accueil réservé des partenaires sociaux de la branche, qui soulignent l'effort financier déjà demandé au secteur, dont les contributions ont été à nouveau augmentées par la convention du 14 mai 2014.

¹³ Se référer en annexe 4.2 à la contribution de la FESAC.

La majoration de cotisation sur les contrats courts, décidée par l'ANI du 11 janvier 2013, s'inscrit par ailleurs dans une même logique désincitative. Les CDDU de moins de trois mois, soit la grande majorité de ceux signés dans le secteur du spectacle, font ainsi l'objet d'une majoration de cotisation de 0,5 points en application de ces nouvelles dispositions.

Si le bilan de cette majoration pour le secteur, qui est entrée en vigueur le 1er juillet 2013, n'a pas encore été réalisé, il est peu probable que l'application d'un taux uniforme à des contrats qui dans leur grande majorité ont des durées bien inférieures à trois mois ait pu avoir un effet sur l'allongement des contrats. Des solutions plus ciblées, comme l'introduction d'un système de bonus/malus individualisé sur le modèle des accidents du travail (cf. propositions P.-M. Menger) ou celle d'une taxation forfaitaire sur les fins de contrats (il y a eu 4,15 millions de CDDU dans le secteur en 2013)¹⁴ restent néanmoins à ce jour peu expertisées, malgré leur intérêt.

1.2.3. Accompagner la structuration du secteur et favoriser l'emploi

Plusieurs axes méritent d'être approfondis :

Le renforcement de la responsabilité sociale de l'Etat et des collectivités territoriales en tant qu'employeurs et financeurs.

En tant qu'employeurs et prescripteurs, l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements dont ils assurent la tutelle n'assurent pas toujours le rôle structurant qu'ils devraient avoir. Par exemple, en complément des exemples souvent cités dans l'audiovisuel public, les données recueillies par la DGCA auprès des établissements publics dont elle assure la tutelle montrent que les contrats tendent à être de plus en plus fractionnés et qu'une centaine d'emplois de techniciens pourraient être transformés en CDI¹⁵.

L'Etat doit être en mesure de s'engager sur des objectifs et des actions concrètes en matière de réduction de l'emploi précaire dans les structures labellisées et subventionnées. L'Etat comme les collectivités territoriales doivent prendre en compte dans le montant des subventions qu'ils versent les frais de fonctionnement inhérents aux structures et garantir que les projets ne sont pas sous-financés. Ils doivent assumer la mise en place de règles claires et partagées sur les modalités de rémunération des salariés, et notamment des directions artistiques, dans les structures conventionnées. Ils doivent être vigilants sur la sous-traitance et encourager l'emploi direct. Ils doivent

¹⁴ Se référer aux chiffrages des propositions relatives aux recettes, 3.4 en annexe

¹⁵ Les établissements publics sous tutelle de la Direction générale de la Création Artistique (DGCA) emploient environ 4 000 salariés dits « intermittents ». 15 % d'ETPT bénéficient d'un CDDU ce qui est proche des EP de l'audiovisuel. Chaque technicien bénéficie dans une même structure de 7 contrats dans l'année contre 3 pour les artistes. Par ailleurs, une centaine de techniciens ont effectué en 2013 plus de 900 heures dans un même EP et 320 plus de 500 heures.

inverser la tendance croissante dans le spectacle vivant qui incite systématiquement les artistes à créer une structure juridique dotée d'une personnalité morale pour leur permettre de se produire (à travers le contrat de cession pratiqué parfois par des lieux de manière à contourner leur obligation d'employeur), ou de toucher une subvention (l'artiste devrait pouvoir désigner une structure existante qui pourrait percevoir en tant que producteur de son spectacle la subvention).

Par ailleurs, les collectivités territoriales ont parfois recours à des officines de prêt de main d'œuvre illicite d'intermittents pour faire des chantiers qui ne relèvent pas du spectacle. Il est important de les alerter sur les normes des conventions collectives et qu'elles puissent faire en sorte que leurs commandes les respectent.

Le développement d'une politique d'aide à l'emploi en faveur des entreprises du spectacle.

Plusieurs dispositifs d'aide à l'emploi ne sont pas accessibles au secteur du spectacle ou ne correspondent pas à ses spécificités notamment le recours au CDDU. Ainsi l'emploi artistique en est souvent exclu.

Au-delà d'un travail d'analyse fin permettant de voir comment le secteur pourrait bénéficier des aides existantes à commencer par le pacte de responsabilité, **la mise en place d'un fonds de soutien à l'emploi** lui permettrait de demeurer en croissance malgré les difficultés conjoncturelles liées à la crise.

Souhaité par les organisations du secteur, les modalités de ce soutien restent néanmoins à définir. Ainsi, la FESAC souhaite que l'Etat, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux s'engagent à mener un travail sur des aides à l'emploi spécifiques permettant une amélioration de la politique de l'emploi dans le spectacle. La réflexion pourrait s'appuyer sur l'expérience des régions qui ont, pour certaines, développé des dispositifs inventifs de soutien à l'emploi culturel.

Pour la mission, ce fonds devrait porter sur deux axes prioritaires :

- Le développement de l'emploi permanent, qui concernera principalement les emplois administratifs et techniques : notamment par des primes à l'emploi pour la transformation de CDDU en CDI, des aides à la mutualisation d'entreprises pour la création d'emploi en CDI, des groupements d'employeurs permettant également une amélioration des compétences.
- Le développement de l'emploi artistique : notamment par des aides à l'allongement des périodes de travail, ou le soutien et la mise en place sur l'ensemble du territoire de dispositif vertueux tel que celui mis en place par la plateforme nationale des Cafés-Cultures¹⁶ permettant de développer une offre culturelle de proximité payée en grande partie par les cafés.

¹⁶ Ce dispositif d'aide à l'emploi artistique dans les Cafés-Cultures, consiste à prendre en charge une partie du coût employeur encourageant ainsi l'emploi artistique de proximité porté par des initiatives privées.

Ce fonds pourrait être financé par l'Etat, dès lors qu'un nouvel accord serait trouvé et que les crédits prévus pour compenser le différé pourraient avoir une nouvelle destination.

Encourager le développement des démarches de labellisation ou de qualification sociales des entreprises.

Une meilleure prise en compte des conventions collectives de branche dans la convention chômage permettrait notamment de valoriser les démarches de labellisation ou de certification telles que celles mises en place par les prestataires de services. En effet tout ce qui concourt à réguler le secteur sans empêcher l'arrivée de nouveaux acteurs est structurant. Or aujourd'hui, la durée entre leur mise en place et leur reconnaissance effective par les pouvoirs publics est trop longue.

Evoquée dans le cadre des « Entretiens de Valois »¹⁷, la qualification d'entreprise d'intérêt général économiquement et socialement responsable a ensuite été retravaillée au sein du groupe emploi du CNPS avant que ce dernier ne suspende ses travaux¹⁸. L'objectif de cette qualification est de répondre à plusieurs enjeux en particulier celui d'une mission artistique d'intérêt général de l'entreprise et d'une démarche de développement économique durable et du respect des droits sociaux. Il ne s'agit pas, comme l'est la licence d'entrepreneur de spectacle, d'une « autorisation d'exercer ». La qualification permettrait de mettre en avant les bonnes pratiques et de faire de la publicité aux entreprises en bénéficiant. Les partenaires sociaux ne s'accordent pas encore sur le fait de lier cette qualification à l'attribution de subventions. A minima, le défaut d'obtention de qualification pourrait figurer dans les critères d'appréciation sur lesquels peuvent se fonder les directions régionales des affaires culturelles lorsqu'elles délivrent ou non une aide publique.

Une réflexion est en cours au ministère de la Culture et de la Communication sur la réforme de la licence d'entrepreneur de spectacle qui délivre une autorisation d'exercer dans le spectacle vivant. Bien que les licences restreignent le recours à l'annexe 8 de l'assurance chômage, elles ne permettent pas de limiter l'extension du régime à des salariés qui ne devraient pas en relever (dans des formes nouvelles de gestion déléguée du salariat notamment). L'obtention de la licence est subordonnée au fait que le demandeur justifie des conditions requises pour qu'une licence lui soit délivrée. Le renouvellement de celle-ci est subordonné à la justification de la régularité de la

Simple de fonctionnement, son expérimentation en Pays de la Loire depuis 2012, doit s'étendre au niveau national

¹⁷ Les entretiens de Valois : Lancé en février 2008 par le ministère de la Culture et de la Communication, ce cycle de discussions qui a réuni les professionnels (syndicat d'employeurs et de salariés, société de droits d'auteur) et les collectivités territoriales, s'est clos le 30 janvier 2009 par la présentation d'un rapport synthétisant les propositions des groupes de travail consacrés à l'avenir du spectacle vivant.

¹⁸ Le groupe emploi va, sous l'impulsion de la DGCA, reprendre ces travaux début janvier. Par ailleurs, la ministre de la Culture et de la Communication a annoncé le 19 décembre dernier la reprise des travaux de la sous-commission emploi du CNPS sous la présidence de Jean Paul Guillot.

situation de ce dernier au regard du droit du travail, de la sécurité sociale et de la propriété littéraire et artistique. En cas de manquement à ces obligations, la licence peut être retirée (article L 7122-12 du code du travail). Dans les faits, cette possibilité n'est jamais mise en application. L'incapacité concrète des services qui en assurent la délivrance à exercer un réel contrôle des conditions d'emploi dans les entreprises demandeuses affaiblit son caractère de régulation. Les aménagements ont été réalisés afin de prendre en considération les dispositions de la directive dite « services » en excluant les employeurs des commissions d'attribution, ce qui réduit la possibilité de discerner le caractère professionnel des demandeurs.

Dans l'audiovisuel où semblable dispositif n'existe pas, le CNC vérifie projet par projet le respect de l'application de la législation sociale lors du versement de ses différents soutiens.

Vers une simplification administrative pour accroître la part artistique des budgets

Même si cela peut paraître contradictoire avec un renforcement de la régulation opérée par l'Etat et les collectivités, la mission pense qu'il y a de véritables simplifications administratives à opérer permettant aux différentes entreprises du secteur de recouvrer des marges financières. En effet la multiplication des formulaires et procédures n'a pas conduit à une meilleure connaissance du secteur, ni à une amélioration notable du contrôle des pratiques. Jean Paul Guillot signalait à titre de comparaison, que des responsables de l'Association pour le Droit à l'Initiative Economique (ADIE) évaluaient le coût d'un dossier de conventionnement avec l'Etat, en général pour des faibles montants compte tenu de leur vocation, à 4 500 euros. Or les entreprises du secteur doivent souvent recourir à plusieurs partenaires (Etat, collectivités territoriales, sociétés civiles...) qui tous imposent leur imprimé, leur présentation budgétaire et leurs conditions juridiques.

Un travail de concertation pour simplifier et harmoniser les dossiers de demande de subvention, tout comme ceux de contractualisation permettrait sans doute d'alléger les frais généraux des entreprises du secteur comme le travail des agents de l'Etat et des collectivités territoriales. Ce dernier pourrait être mené avec le secteur, le Ministère de la Culture et de la Communication, celui du Travail, celui du Budget et le secrétariat d'Etat à la réforme de l'Etat et à la simplification. Deux axes pourraient être privilégiés : la simplification administrative notamment sur les subventions et leur reconduction, et la manière de gérer la complexité croissante des consignes de sécurité en termes d'accueil du public.

2. Garantir un système d'indemnisation du chômage adapté aux métiers du spectacle : en consacrer le principe dans la loi et instaurer une nouvelle méthode de dialogue social.

2.1. Consacrer dans la loi l'existence d'un système d'indemnisation du chômage adapté aux métiers du spectacle

La production du spectacle en France qu'il soit vivant ou enregistré s'est organisée dans une économie de projet reposant sur un emploi discontinu compensé par des règles spécifiques dérogatoires au régime général de l'assurance chômage. La normalité pour un salarié en situation de perte d'emploi est d'en retrouver un. Dans le spectacle, les artistes notamment (à part la situation rare des orchestres et ballets permanents) sont amenés à vivre leur carrière dans l'intermittence.

En dépit de la violence de la crise, les discussions de la concertation sont restées dans le cadre d'un relatif consensus sur les principaux déterminants qui fondent le système actuel de l'intermittence :

- la confirmation de la présomption de salariat en faveur des artistes, consacrée par la loi n° 69-1186 du 26 décembre 1969, comme une avancée sociale qu'il convient de protéger face au développement de formes particulières d'emploi.
- la reconnaissance de la flexibilité de l'emploi dans le secteur du spectacle vivant et enregistré comme la condition d'un mode de production par projets, qui contribue au développement de la création artistique en France ;
- l'existence, en contrepartie, d'un régime d'assurance chômage adapté aux particularités des métiers du spectacle ;

Les revendications du mouvement social portaient quasi exclusivement sur les règles d'indemnisation du chômage, que la convention du 14 mai 2014 a durcies pour certaines catégories d'allocataires. Cela explique l'attention portée par la mission aux modèles dits "alternatifs" et aux propositions de modifications des règles des annexes 8 et 10. Il convient néanmoins de constater qu'au delà des différends existant sur les règles, peu de propositions ont porté sur une rénovation des fondements de l'assurance chômage des intermittents du spectacle, de son architecture et de son financement¹⁹.

Ce relatif consensus invite à s'interroger sur les moyens de pérenniser le système des annexes 8 et 10, en maîtrisant les coûts et en rendant possible sa gouvernance au sein du régime interprofessionnel d'assurance chômage. Il n'est pas acceptable que sa pérennisation, bien réelle depuis le début des années 80, ne se fasse qu'au prix d'une

¹⁹ Seule la fédération Communication, Conseil, Culture (F3C) de la CFDT a proposé une réflexion sur la création d'un système à plusieurs étages, qui compléterait les revenus apportés par les salaires et l'assurance chômage par ceux d'un fonds professionnel de compensation des bas revenus Cf. contribution en annexe 4.1.

multiplication des conflits sociaux, qui portent préjudice à l'économie et à l'image du secteur.

Il convient de sortir d'une situation où les acteurs, à l'évidence, ne se comprennent plus et ne communiquent plus que par l'intermédiaire des médias avec les pires accusations quant à de prétendues arrière-pensées des uns et des autres : les uns soupçonnés de vouloir profiter de l'assurance chômage et la détourner de son objet à travers des règles dérogatoires de nature à mettre en péril l'équilibre général du système et l'équité vis-à-vis des autres salariés, les autres soupçonnés d'avoir comme objectif la suppression pure et simple des annexes 8 et 10.

Ces suspicions parasitent en permanence le traitement de la problématique et la négociation. Ce n'est pas la spécificité de l'intermittence qui est en cause mais les moyens de trouver un système pérenne, acceptable et équilibré. La véritable menace qui pèse sur l'intermittence ne résulte pas de prétendues arrières pensées de telle ou telle organisation mais de la multiplication de crises sur des sujets que comprennent de moins en moins les opinions publiques voire une partie des partenaires sociaux eux-mêmes.

Le point central sur lequel il y a convergence voire consensus est qu'il doit y avoir une adéquation entre la spécificité des métiers du spectacle et les règles qui leur sont applicables notamment mais pas exclusivement en matière d'assurance chômage.

Afin d'apaiser les discussions et de donner un cadre clair aux parties prenantes, **ce point d'ancrage serait consacré dans la loi qui poserait le principe de l'existence d'un système d'assurance chômage adapté aux métiers du spectacle et intégré au régime interprofessionnel d'assurance chômage.**

Cette consécration législative devrait être considérée comme un préalable de confiance à la réflexion, et surtout pas comme un gage de *statu quo* justifiant l'immobilisme.

En dehors du cercle de l'intermittence, beaucoup y compris dans le monde salarié s'interrogent sur la pertinence d'un dispositif dont le caractère largement dérogatoire par rapport au droit commun n'a d'égal, non sans paradoxe, que la violence des critiques émises à son encontre par ses propres bénéficiaires.

La spécificité des règles de l'intermittence doit, en conséquence, être expliquée, proportionnée et justifiée en ayant conscience que, ni une prétendue évidence qui n'est partagée que par les seuls acteurs du système, ni encore moins une posture englobant la précarité d'autres salariés ne sont une réponse et une justification suffisantes.

La solution interprofessionnelle privilégiée depuis plusieurs années suppose que l'on admette comme recevables plusieurs questions de fond, peut-être délicates et difficiles, mais qui concernent une régulation globale de l'emploi et du marché du travail.

Parmi ces questions figurent :

- **l'interdépendance entre la structuration de l'emploi et l'indemnisation du chômage.** Le développement de l'emploi dans le spectacle vivant et enregistré, principalement sous la forme de CDDU, s'est traduit par une augmentation des dépenses de l'assureur. Par ailleurs, certains analystes, repris par plusieurs organisations de salariés et d'employeurs, soulignent les risques qu'une assurance chômage généreuse associée à la grande souplesse procédurale du CDDU puisse défavoriser l'emploi permanent là où il serait possible et justifié. La pérennisation des annexes 8 et 10 ne saurait dès lors être pensée sans une politique volontaire de développement de l'emploi artistique et de lutte contre la précarité, impliquant les branches et les donneurs d'ordre que sont l'Etat et les collectivités territoriales (cf. première partie du présent rapport).

- **la prise en compte de la diversité des métiers du spectacle,** qui ne sont pas soumis aux mêmes conditions de travail et aux mêmes situations du marché de l'emploi. La seule discontinuité de l'emploi, qui s'est développée dans tous les secteurs de l'économie, ne saurait à elle-seule justifier un traitement unique de tous les métiers du spectacle, au risque de délégitimer l'existence même d'un dispositif dérogatoire au secteur ;

- **l'articulation entre l'assurance chômage interprofessionnelle et les dispositifs fondés sur la solidarité nationale ou professionnelle.** Cette question est étroitement liée à celle des "curseurs" ou paramètres de l'assurance chômage : ainsi, le resserrement des conditions d'affiliation en 2003 a justifié la mise en place d'un nouvel étage financé par la solidarité nationale, qui assure un rôle de filet de sécurité pour les intermittents les plus fragiles. Dans son projet, la fédération F3C de la CFDT lie étroitement le plafonnement des revenus de l'indemnisation avec la création d'un fonds de compensation des revenus pour les bas salaires. L'architecture de l'assurance chômage implique aussi de poser la question de son articulation avec les autres champs de la protection sociale (cf. quatrième partie du présent rapport).

- **la gouvernance du système et les moyens d'intégrer des spécificités professionnelles dans une organisation interprofessionnelle.** On ne peut à la fois revendiquer un traitement interprofessionnel de l'intermittence et une spécificité telle qu'elle conduirait inéluctablement à la création d'une caisse autonome, solution qui est écartée. Penser l'intégration du "spécifique" dans le "général" implique des modes originaux d'articulation des différents échelons du dialogue social. Si les règles du régime général ne peuvent servir d'étalon unique dans la réflexion qui préside à la détermination des annexes, elles ne peuvent en être totalement éludées, ne serait-ce que parce qu'une divergence trop grande pose de délicates questions d'équité et de coordination entre les régimes.

L'organisation du dialogue social est donc déterminante : trouver une solution pérenne à l'intermittence implique de trouver des modalités durables de dialogue entre les

niveaux professionnels et interprofessionnels, qui puissent s'appuyer sur des outils partagés d'aide à la décision.

2.2. Une nouvelle méthode de dialogue social

2.2.1 La situation actuelle : une gouvernance éclatée

L'intermittence fait l'objet d'un double niveau de négociation collective : l'un, celui des branches, qui définit les emplois relevant du CDDU, les conditions et le temps de travail, les salaires ; l'autre, celui de l'interprofession, qui définit notamment le contenu de la convention d'assurance chômage sans que, aux niveaux syndical et patronal, les flux d'informations et de négociation soient organisés de façon suffisante. Or la négociation interprofessionnelle sur le contenu de la convention d'assurance chômage est dépendante des définitions des emplois intermittents donnés par les branches de même que ces derniers doivent prendre en compte les conditions d'indemnisation du chômage et de la précarité.

Non seulement l'information n'est pas suffisante entre ces deux niveaux de négociation, mais à l'évidence il existe une rupture entre la chose négociée et la réalité des entreprises et des intermittents. On peut, par exemple, penser qu'il existe un certain hiatus entre les conventions collectives et les réalités du cinéma et du spectacle vivant que nous ont décrites nombre d'interlocuteurs.

La question de l'effectivité du droit dans le champ du travail et de l'emploi est une question récurrente mais dans les secteurs concernés cette rupture entre le droit et la réalité présente la caractéristique d'être tout à la fois d'un niveau élevé et accepté par le plus grand nombre.

A ce double niveau de négociation vient s'ajouter un troisième niveau de régulation qui est celui de l'Etat. La complexité introduite par ce troisième niveau serait réduite si l'intervention de l'Etat était sinon unique, du moins cohérente et coordonnée. Or l'action de l'Etat dans le champ de l'intermittence est multiple sans que la cohérence ne soit parfaitement assurée. L'Etat intervient, de façon très « pro-active », sur l'existence et les conditions de la négociation collective à travers les commissions mixtes (convention collective de la production cinématographique, du spectacle vivant...) puis avec une approche régaliennne et juridique sur l'extension des conventions collectives de branche. Il intervient aussi en amont sur la convention d'assurance chômage puis sur sa régularité juridique par la voie de l'agrément de la convention. L'Etat intervient ensuite comme législateur soit du droit du travail applicable (CDDU) soit du droit et du régime applicable à la production artistique. Il intervient, enfin, soit comme dispensateur d'aide (CNC, subventions au spectacle vivant) soit comme autorité de tutelle d'opérateurs essentiels dans l'audiovisuel et le spectacle vivant.

Ce n'est pas faire injure aux responsables politiques et administratifs de dire que les voix de l'Etat sont sinon discordantes, du moins pas totalement convergentes et que, par exemple, là où un ministère insiste pour la réduction du champ de l'intermittence au profit du CDI dans certaines professions ou dans certains secteurs comme l'audiovisuel, d'autres ministères imposent aux opérateurs des cadres conduisant à recourir à de l'emploi précaire.

Il y a enfin une régulation qui résulte des actions de multiples opérateurs qui ont des conséquences directes sur la vie quotidienne des salariés du secteur au nombre desquels on peut mentionner : Pôle emploi, l'Unédic ou Audiens qui vient de reprendre la gestion de la Caisse des congés du spectacle.

Dans cette complexité, la négociation au niveau national et interprofessionnel de la convention d'assurance chômage joue un rôle central notamment par rapport aux négociations de niveaux sectoriels. Il n'est donc pas étonnant que cette convention soit au centre des discussions et contestations. Or cette convention présente la double caractéristique d'être limitée et dans son objet, l'indemnisation du chômage, et dans le temps avec des échéances courtes.

Cette situation, qui conduit à des crises périodiques très déstabilisantes tant pour les entreprises que pour les salariés et très négatives sur la perception par l'opinion publique d'un secteur toujours en demande de règles dérogatoires dont la justification et le contenu sont mal compris et mal acceptés, n'est pas satisfaisante. Une nouvelle approche est nécessaire où l'on parle plus d'emplois que de chômage, où l'on inscrit la démarche dans le temps et où on améliore la capacité de négociation des partenaires sociaux tant aux niveaux interprofessionnel que professionnel.

2.2.2 Première étape : une conférence des métiers du spectacle donnant une vision à moyen terme de l'emploi dans le secteur

L'intérêt même des acteurs est d'élargir les champs concernant l'intermittence afin d'engager une réflexion sur les évolutions à venir des secteurs concernés à un horizon de cinq ans.

Comme il vient d'être exposé, cette réflexion ne doit pas se focaliser sur la question de l'assurance chômage mais doit s'élargir aux questions liées à l'avenir, à moyen terme, des emplois et des entreprises culturels de façon à ce que chacun des acteurs, dans les responsabilités qui sont les siennes, puisse en tirer les conséquences.

Le point de départ de cette approche suppose un « diagnostic partagé », ce qui montre, à l'évidence, tout l'intérêt qui s'attache à la méthode initiée par la mission au sujet d'une expertise légitime et contradictoire.

S'agissant des acteurs, la démarche doit s'organiser autour des organisations représentatives tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau professionnel ainsi que des organismes intervenant dans le champ (Pôle Emploi, Unedic, Audiens), sans oublier les collectivités territoriales.

La définition des acteurs pose deux questions :

La première concerne le rôle de l'Etat. Il va de soi que ce dernier, par les responsabilités qui sont les siennes, non seulement ne peut rester inerte mais se doit au contraire, à la demande même de ceux qui parfois contestent la légitimité de son action, être l'acteur qui défend l'intérêt général et représente les exigences des grands équilibres. Il doit dès lors être représenté.

La seconde porte sur la place qu'il convient de reconnaître aux acteurs non représentatifs. En la matière la démarche se doit d'être pragmatique. Sauf à déstabiliser les fondements mêmes du dialogue social et de la négociation collective, ils ne peuvent être placés au même plan que les organisations syndicales et professionnelles représentatives, ils n'en ont ni la légitimité ni les responsabilités. A l'inverse, les exclure purement et simplement de la démarche, sans chercher à les associer et les consulter lors de cette première étape, c'est les amener à exposer, sans nuance, leur position dans la rue et dans les médias en dehors de toute démarche constructive. C'est aussi ignorer l'expertise certaine de ces organisations. Il est donc proposé, après concertation avec les organisations représentatives, de les auditionner au titre de leur expertise.

Dans ce cadre, une conférence des métiers du spectacle pourrait se réunir tous les cinq ans dont l'objet serait de porter cette réflexion à moyen terme sur les entreprises, l'évolution de l'emploi et la politique culturelle de l'Etat et des collectivités territoriales, qui à ce titre seraient directement impliquées dans la démarche. Le document qui en résulterait n'aurait pas de valeur normative, il éclairerait les négociations futures.

2.2.3. Deuxième étape : la négociation interprofessionnelle

Le niveau interprofessionnel est le gardien des grands équilibres en matière d'emploi et d'assurance chômage.

Sauf à remettre en cause, les fondements mêmes de l'assurance chômage en France, il ne peut être question de déléguer pour un secteur donné la négociation d'une partie de l'indemnisation du chômage.

C'est donc aux seules organisations représentatives syndicales et patronales du niveau interprofessionnel qu'il incombe de définir les axes, les montants, et les équilibres qui s'imposent aux annexes de la convention d'assurance chômage applicable aux secteurs du spectacle.

Les organisations interprofessionnelles lors de la préparation de la négociation d'assurance chômage solliciteront les organisations sectorielles représentatives pour proposer, dans un cadre préétabli notamment en matière d'enveloppe financière ainsi que dans un délai impératif, des solutions s'inscrivant dans la future convention d'assurance chômage.

La loi pourra poser le principe de ce mandat mais ce sera aux organisations concernées de définir le protocole de sa mise en œuvre.

Si les secteurs professionnels ne parviennent pas à dégager de solutions, le niveau interprofessionnel reprendra la main. Si des solutions sont dégagées, elles ne s'imposeront pas en droit au niveau interprofessionnel mais constitueront un élément substantiel d'appréciation sur la convention d'assurance chômage.

2.2.4 Troisième étape : les négociations professionnelles

Les négociations de branches gardent dans ce schéma bien évidemment leurs compétences pour définir les conditions de travail des secteurs concernés.

Un accent sera toutefois mis sur le champ de l'intermittence avec une adéquation, le cas échéant posée par la loi, entre le CDDU défini par les conventions collectives et l'intermittence au sens de la convention d'assurance chômage.

Les conventions collectives devront en outre mettre en place des mécanismes paritaires de suivi de leur exécution.

2.2.5. Quatrième étape : le suivi

La création d'une instance de suivi des annexes permettrait de rassembler partenaires interprofessionnels et professionnels, ainsi que les services de l'Etat, autour du suivi des dispositions de la dernière convention d'assurance chômage, de son impact sur les effectifs d'allocataires, leur revenus, l'équilibre financier de l'Unédic et plus généralement le fonctionnement du marché du travail des secteurs du spectacle.

Le fonctionnement de cette instance s'appuierait sur une démarche de partage de la connaissance et de l'expertise, telle que la mission a souhaité l'initier au cours de ces derniers mois. Les services de l'Unédic ont montré leur volonté et leur capacité à mettre à la disposition des participants à la concertation des outils et des résultats de simulation dont l'intérêt fut unanimement salué. Un groupe d'experts sur le modèle de celui qu'avait bâti la mission pourrait être mis en place sous l'autorité d'une personnalité reconnue pour ses compétences statistiques en matière de fonctionnement du marché du travail et de l'emploi.

3. Adapter les règles des annexes 8 et 10 : outils et réflexions pour une future négociation.

La concertation et le travail d'expertise a permis de mettre à plat les enjeux et de donner des éléments tangibles de discussion pour sortir de plusieurs années de dialogue de sourds et de suspicions réciproques.

Il ne s'agissait pas, pour la mission, de se substituer aux partenaires sociaux pour proposer une solution "clé en main" et donner les variables d'une équation qui relève avant tout de choix qui auront des impacts aussi bien sur les salariés indemnisés que sur les équilibres du marché du travail et l'économie des différentes branches du spectacle vivant et enregistré. Toute fixation de curseurs n'aurait guère de légitimité ni de sens hors du contexte contraint des négociations interprofessionnelles dans lesquelles les règles ont vocation à être définies.

La démarche a consisté à chercher une méthode de gouvernance et à donner des outils qui permettent aux différentes parties prenantes de partager des éléments de réflexion et de construire un dialogue. Ce fut le sens du travail d'expertise réalisé sous l'égide de la mission, et en particulier des simulations de règles sur données individuelles construites par le département des études et des statistiques de l'Unédic.

La réalisation des simulations de règles a permis de tester des modèles cohérents, montrant une vraie réflexion et un certain réalisme de la profession. Elle appelle à ne pas surinvestir l'importance de certains paramètres, en particulier les règles d'affiliation, pour observer les résultats attendus des différentes combinaisons en termes de populations indemnisées, de montants de l'indemnisation, de leur corrélation plus ou moins grande avec les revenus du salaire, et *in fine*, des montants des prestations versées par l'assurance chômage.

3.1 Le contexte : un débat centralisé sur les règles des annexes 8 et 10 et le retour à la "date anniversaire"

La modification des règles par la convention du 14 mai 2014 est à l'origine du mouvement de contestation né au printemps 2014.

La nouvelle convention a introduit des modifications portant sur les contributions sociales et des règles de différé et de plafonnement du cumul du salaire et de l'allocation. Ces modifications aboutissent à décaler dans le temps ou à limiter mensuellement l'indemnisation des salariés situés dans la partie supérieure de la distribution des revenus.

Par décision du gouvernement, le différé n'est pas appliqué aux allocataires, mais compensé financièrement par l'Etat à l'Unédic jusqu'à une future renégociation.

Ces dispositions spécifiques aux annexes s'inscrivent dans un ensemble de mesures d'économie évaluées à 840M€ en année de croisière, destinées à réduire de déficit de l'Unedic et à financer le surcoût induit par l'introduction des droits rechargeables²⁰.

Tableau récapitulatif des mesures introduites par la convention du 14 mai 2014 et de leur impact prévisionnel (annexes 8 et 10 uniquement)

Source : Unedic, mai 2014.

	Impact sur l'indemnisation	Impact financier prévisionnel (en année pleine)
Plafonnement mensuel du cumul salaires + allocations à 1,4 fois le plafond de la sécurité sociale	Baisse ou suppression des allocations pour environ 6% des allocataires chaque mois, lorsqu'ils ont dépassé le plafond et travaillé moins de 177 heures (AVIII) ou 238 heures (AX) Les jours non indemnisés sont reportés en fin de droits.	Baisse des dépenses de 30M€
Différé spécifique d'indemnisation	Point de départ de l'indemnisation repoussé pour les allocataires dont le salaire horaire est supérieur à 16 €, 48% d'allocataires concernés, proportionnellement au salaire perçu. <i>(mesure non appliquée aux allocataires ; le coût induit par cette mesure étant compensé par l'Etat à l'Unedic : décret n°2014-1172 du 13 octobre 2014).</i>	Baisse des dépenses de 100M€
Augmentation du taux de contribution Passage du taux global de contribution de 10,80% à 12,80% (8% pour les employeurs et 4,8% pour les salariés)		Recettes supplémentaires de 60M <i>(en intégrant l'impact des modulations issues de l'ANI du 11.01.2013)</i>
Total		190M

Placés devant l'exigence de prendre des mesures d'économie, les partenaires sociaux signataires ont donc choisi non pas de modifier les conditions d'affiliation et le périmètre des annexes, mais de restreindre les droits des salariés intermittents considérés comme les moins vulnérables. Ni l'existence des annexes, ni leurs principales spécificités par rapport au règlement général n'ont finalement été remises en cause.

²⁰ Unedic, *Impact de la nouvelle convention d'assurance chômage*, mai 2014 : http://www.unedic.org/sites/default/files/note_impact_convention_mai_2014_0.pdf

Encadré n°2 : les principales spécificités des règles des annexes 8 et 10

Les règles des annexes 8 et 10 sont dérogatoires à celles applicables aux autres salariés dans le cadre du règlement général ou des autres annexes.

Elles se caractérisent actuellement par un seuil d'affiliation de 507 heures à réunir sur 10 à 10,5 mois et demi et qui ouvre droit à une période d'indemnisation de 243 jours. Ainsi, contrairement aux règles générales :

- le temps de travail pendant la période de référence ne détermine pas le nombre de jours indemnisés, qui est fixe une fois atteint le seuil nécessaire à l'affiliation ; le principe "un jour travaillé, un jour indemnisé" ne s'applique pas dans les annexes.

- depuis les changements de 2003 puis de 2006, le nombre d'heures travaillées entre en compte dans le calcul de l'allocation, qui n'est plus déterminé à partir du salaire journalier de référence (SJR).

Néanmoins, comme le soulignait le rapport de médiation de Jean-Patrick Gille²¹, c'est la remise en cause des règles définies en 2003 qui a rapidement été placée au cœur des revendications, autour de deux principales propositions :

- le retour à une période de référence de 12 mois avec un seuil d'affiliation de 507 heures de travail pour l'ouverture de droits ; cette période avait été réduite en 2003 à 10 mois pour les allocataires de l'annexe 8 et 10,5 mois pour les allocataires de l'annexe 10 sans modifier le seuil d'affiliation.

- le retour à la date anniversaire, c'est-à-dire à une règle de réexamen des droits à une date fixée à l'avance et non, comme depuis 2003, au terme de l'épuisement des droits déterminés en nombre de jours indemnisés (243 jours).

Ainsi ce ne sont pas en eux-mêmes les principes d'introduction d'un plafonnement du cumul entre indemnité et salaires, ni même en soit celui d'un différé, qui sont contestés. C'est leur reprise, indépendamment d'un système global considéré comme plus vertueux, plus juste et plus sécurisant pour les allocataires, qui a posé question à la profession.

Encadré n°3 : retour à la date anniversaire et allongement de la période de référence : définitions et enjeux.

1. Le réexamen des droits à une date anniversaire

La date anniversaire correspond à une modalité de détermination du moment de réexamen des droits. Ce dernier est déterminé à une date fixée à l'avance, et non au terme échu de

²¹ Jean-Patrick Gille, *Une nouvelle donne pour l'intermittence*, 19 juin 2014 : <http://www.jean-patrick-gille.fr/wp-content/uploads/2014/06/Rapp-mission-intermittents.pdf>

droits (243 jours actuellement). La notion d'"anniversaire" fait référence à une période fixe d'indemnisation de 12 mois qui était en vigueur avant la réforme de 2003

Le système en vigueur avant 2003 reposait sur une **date anniversaire glissante**, c'est-à-dire qui bouge en fonction de la date de la fin du dernier de contrat de travail de l'intermittent. Ce système incitait le salarié à placer son dernier contrat juste avant la date anniversaire, voire à demander le fractionnement d'un contrat qui la chevaucherait dans une logique d'optimisation des droits ouverts. Ces réflexions ont amené deux organisations à proposer une **date anniversaire fixe**, qui soit le terme et le point de départ de toute période d'indemnisation, indépendamment de la date de fin du dernier contrat.

Les conséquences de l'introduction d'une date anniversaire, au regard du dispositif actuel, seraient les suivantes :

1- D'une part, elle allongerait la durée des droits des personnes qui cumulent le moins travail et indemnisation et qui épuisent actuellement leurs 243 jours de droits en moins de 365 jours, elle diminuerait celle des autres

C'est pourquoi les interlocuteurs au niveau professionnel la considèrent comme plus solidaire entre ceux qui travaillent beaucoup et ceux qui le peuvent moins. Elle compenserait les irrégularités liées à un mode d'emploi par projets, dans lesquels les situations peuvent se trouver inversées entre les personnes d'une année sur l'autre.

A l'inverse, d'autres la considéreront moins incitative au travail et souligneront qu'elle contribuerait à singulariser encore davantage les annexes 8 et 10 des règles applicables aux autres salariés, fondées sur une correspondance entre la durée de travail et la durée d'indemnisation (principe du "un jour travaillé, un jour indemnisé").

2- D'autre part, elle permettrait à l'intermittent de connaître à l'avance la date de réexamen des droits.

Certaines parties prenantes craignent que la plus grande visibilité offerte aux salariés et à leur employeur dans la gestion de leur calendrier de travail n'augmente la possibilité de l'adapter pour optimiser les revenus de l'indemnisation. Le débat sur le retour à la date anniversaire est fortement marqué, voire parasité, par la mémoire de la dénonciation de comportements induits par les règles qui étaient en cours avant 2003. Les règles de calcul de l'AJ alors en vigueur incitaient à accumuler les cachets et les heures de travail au meilleur prix, pour élever son taux d'indemnisation. Une durée préfixe d'indemnisation avec réexamen à la date anniversaire incitait par ailleurs l'intermittent à caler son dernier contrat au plus près de la date anniversaire²².

A l'inverse, sa suppression a de fait été vécue comme un facteur d'insécurité supplémentaire par les intermittents : pour lutter contre des abus manifestes, le système a été complexifié pour l'ensemble des interlocuteurs. Or sa complexité actuelle induit une

²² Ces pratiques sont notamment analysées par P.-M. Menger, *Les intermittents du spectacle, sociologie d'une exception*, EHESS, 2015.

certaine opacité qui renforce le sentiment d'injustice des indemnisés. Ceux qui peuvent s'offrir les services de multiples officines payantes qui prospèrent sur le net pour gérer leur dossier s'en sortent bien, les autres doivent se transformer en spécialistes en fonction de leur capacité. Le système dérogatoire actuel est paradoxalement souvent vécu comme « extérieur », « tatillon » voire « hostile », en un mot inadapté.

2. L'allongement de la période de référence à 12 mois

La période de référence est la période sur laquelle il est vérifié, au moment de l'examen des droits, que le demandeur d'emploi réunit les conditions nécessaires pour être indemnisé.

Deux enjeux sont en œuvre dans la revendication d'allongement de la période de référence de 10 ou 10,5 mois à 12 mois :

- la création d'un système cohérent et simple qui fasse correspondre durée de référence et durée d'indemnisation autour d'une date charnière anniversaire, permettant ainsi la prise en compte de l'ensemble des heures travaillées ;

- un abaissement des conditions d'ouverture de droits qui faciliterait, en conservant le seuil de 507h, l'accès aux annexes des personnes qui peinent à atteindre l'intensité de travail nécessaire pour actuellement y ouvrir des droits.

Deux paramètres principaux peuvent être utilisés pour faire varier les conditions d'ouverture de droits : le seuil d'heures exigibles ou la période de référence. Les négociateurs de 2003 avaient choisi de raccourcir la période de référence sans toucher au seuil très symbolique des 507 heures.

3.2 Principales pistes de réflexion

Au préalable, l'ensemble des participants s'accordent sur la création de règles "vertueuses" qui minimisent l'intérêt des acteurs à sous-déclarer le travail ou à adapter leur calendrier de travail et de rémunération afin d'optimiser des revenus de l'assurance chômage.

Il existe ainsi une véritable réflexion de la profession sur les moyens d'établir des règles des annexes 8 et 10 qui limitent les comportements d'optimisation. Ce sont ces considérations qui guident la CIP dans la construction de formules de calcul qui, au prix d'une certaine complexité mathématique, évitent tout effet de seuils. Elles justifient aussi les revendications en faveur d'une simplification des règles de cachets²³, d'une

²³ Actuellement les cachets isolés sont convertis à 12h, les groupés à 8h ; les employeurs du secteur proposent d'appliquer un taux de conversion unique à 11h.

date anniversaire fixe ou bien encore d'un plafonnement annuel du cumul salaires/indemnités²⁴.

3.2.1. L'existence de deux annexes séparées.

La profession est divisée sur l'existence d'annexes séparées. Une différenciation par secteur entre spectacle enregistré et vivant est rarement revendiquée. La réalité des salariés du secteur est qu'ils passent souvent d'une branche à l'autre, sans doute plus en régions où le travail est moins régulier²⁵. Certaines organisations revendiquent en revanche une annexe unique s'appuyant sur une discontinuité de l'emploi commune à toutes les personnes en CDDU. D'autres considèrent comme importante la distinction entre artistes et techniciens, permettant une différence de traitement.

La mission considère que l'existence de deux annexes séparées est pertinente et que les évolutions des règles d'indemnisation du chômage doivent prendre en compte des conditions d'emploi différentes entre les artistes et les techniciens du spectacle.

Force est de constater que la situation de l'emploi est différente entre les artistes et les techniciens. Les artistes sont aujourd'hui dans une situation plus fragile, leur rémunération est moindre et le nombre moyen d'heures de travail qu'ils effectuent également. Ils trouvent plus difficilement un engagement. L'exercice régulier et nécessaire de leur art de même que les phases de recherche ou de conception ne font pas l'objet de contrat de travail. Par ailleurs, les artistes sont déclarés de manière forfaitaire (par cachet ou mensuellement), alors que les techniciens sont pour la plupart du temps à l'heure et peuvent effectuer des heures supplémentaires.

Une réflexion mérite d'être menée au niveau des branches sur une répartition différente de certains métiers techniques étroitement liées à la création artistique. Sans doute faudrait-il, affecter dans l'annexe 10 certaines professions aujourd'hui considérées comme techniques alors qu'elles sont attachées à la conception du spectacle et font partie de l'équipe de création. Ces métiers sont de fait souvent rémunérés de manière forfaitaire et sont très dépendants de leur nature artistique pour trouver un contrat : dramaturge, scénographe, éclairagiste, créateur costume etc... Cette possible ventilation des métiers entre les deux annexes doit se faire à l'intérieur de chaque convention collective, assortie de description des pratiques afférentes à l'usage de leur rémunération (part du travail rémunéré en droit d'auteur notamment).

²⁴ Un plafonnement avec une référence annuelle éviterait les effets de calendrier induits par un plafond mensuel (variation de l'indemnisation et de l'effet du plafonnement selon que l'intermittent concentre ses heures ou non sur un même mois calendaire).

²⁵ Se référer sur ce point aux données de cadrage produites par Audiens sur la répartition des salariés intermittents par branches.

3.2.2. Le retour à la date anniversaire et l'allongement de la période de référence à 12 mois.

La mission a pu constater que le débat sur la date anniversaire avec un retour à une période de référence de 12 mois n'est plus un tabou parmi les différents participants à la concertation. D'un côté, la réforme de 2003 n'a pas vraiment satisfait les organisations signataires qui souhaitaient en renforçant les conditions d'accès, restreindre le périmètre des annexes ; l'augmentation de l'allocation journalière a par ailleurs pesé sur les dépenses. De l'autre, elle a été vécue par la profession comme un système augmentant les injustices et mettant à mal une solidarité séculaire dans l'organisation de la protection sociale de ses métiers.

Ainsi, l'hypothèse d'un retour à un système de date anniversaire, associé à une période de référence de 12 mois, doit pouvoir faire l'objet d'un examen dépassionné dans le cadre des futures négociations de l'assurance chômage. C'est une revendication essentielle sur laquelle s'accordent une large partie des interlocuteurs au niveau professionnel, qui va dans le sens d'un cadre plus stable et plus sécurisant pour les salariés intermittents.

L'opportunité de cette décision devra être mesurée au regard de ses implications sur la population d'allocataires éligibles et sur les dépenses de l'assurance chômage. Les résultats des simulations réalisées dans le cadre de la mission donnent de premiers éléments d'appréciation, en distinguant les effets d'une date anniversaire glissante et d'une date anniversaire fixe associées à allongement de la période de référence à 12 mois ; un travail a aussi été réalisé pour neutraliser les implications mécaniques d'un allongement de la période de référence sur le niveau de l'allocation journalière.

La mesure conduirait à une augmentation mécanique du nombre d'allocataires éligibles de l'ordre de 2 à 3%, avec un effet plus fort pour les allocataires de l'annexe 10, et à une augmentation du nombre moyen de jours indemnisés par allocataires comprises entre 8 et 10 jours. Suivant les hypothèses retenues, les surcoûts calculés en 2013 par rapport à la convention 2006 oscillent entre 38M€ (date anniversaire glissante avec neutralisation de l'effet de l'allongement de la période de référence sur le niveau de l'allocation journalière) et 145M€ (pour une date anniversaire fixe sans neutralisation de cet effet)²⁶. Ces données doivent néanmoins être interprétées avec précaution : issues de simulations appliquées à des périodes d'emploi où les règles étaient différentes, elles ne prennent pas en compte les effets d'adaptation de l'ensemble des acteurs aux nouvelles règles et doivent être sous-estimées²⁷.

²⁶ Pour une analyse détaillée des effets des différentes hypothèses simulées, se référer aux résultats des simulations présentées en annexe.

²⁷ L'estimation des effets de comportements est un exercice complexe qui a fait l'objet d'un travail important, mais encore inachevé, du groupe d'experts. Se référer sur ce point aux notes relatives aux effets de comportements reproduites en annexe 3.5

L'analyse des combinaisons proposées par différentes organisations (CIP, CGT, SYNDEAC) donnent des pistes sur les moyens de compenser ces surcoûts, en particulier par des mesures réduisant le niveau d'allocation de certaines catégories de revenus (cf. ci-dessous les réflexions sur le niveau d'indemnisation).

L'hypothèse d'une réintroduction de la date anniversaire sans un abaissement des conditions actuelles d'ouverture de droits a aussi été analysée, notamment au travers d'une augmentation des seuils d'heures d'affiliation proportionnée à l'allongement de la période de référence. Aux yeux de la mission, une réflexion sur les seuils d'affiliation nécessiterait de porter une attention particulière aux différences de situations, notamment entre artistes et techniciens. L'affiliation moyenne en 2011 est de 720 heures pour les techniciens et de 641 heures pour les artistes ; 18.6 % des techniciens et 32.4% des artistes ont fait moins de 530 heures sur leurs périodes respectives de référence. Une différenciation croissante entre les annexes pourrait être envisagée pour prendre en compte les spécificités des conditions d'emploi des artistes, par exemple en augmentant uniquement le seuil d'affiliation pour l'annexe 8 sur une période de référence de 12 mois.

D'autres adaptations sont envisageables en fonction notamment de l'âge des salariés.

Par ailleurs, toute modification des conditions d'ouverture de droits devrait inclure une réflexion sur des dispositions transitoires permettant d'atténuer l'entrée en vigueur d'une nouvelle règle, ainsi qu'une analyse du rôle dévolu au volet indemnitaire du Fonds de Professionnalisation et de Solidarité, qui constitue aujourd'hui un filet de sécurité pour les intermittents du spectacle qui ne parviennent pas à réunir les conditions d'affiliation au moment du réexamen de leurs droits.

3.2.3. Le niveau d'indemnisation en fonction des revenus.

Tout autant que les règles d'affiliation, voire peut-être davantage, la question du niveau d'indemnisation, et sa corrélation avec les revenus salariaux, est déterminante dans l'économie générale des annexes.

Son traitement implique de penser comment articuler le fondement assurantiel de l'assurance chômage interprofessionnelle, qui vise à garantir à l'assuré un revenu de remplacement proportionné aux revenus du travail en cas de perte d'emploi, et une logique de solidarité qui accroît le niveau d'indemnisation des plus bas revenus.

Il implique aussi de ne pas se focaliser sur l'effet de certaines règles pour s'intéresser aux effets généraux des règles d'indemnisation sur la répartition des revenus entre les allocataires et la part respective des revenus de l'indemnisation et des salaires dans leurs revenus globaux. A cet égard, les graphiques réalisés en accompagnement des simulations, qui mettent en relation les revenus salariaux mensuels moyens, le niveau

moyen d'indemnisation et le nombre d'allocataires constitueront des outils éclairants d'aide à la décision pour les partenaires sociaux.

Le niveau d'indemnisation est le résultat des effets combinés de différentes règles, en particulier de la formule de calcul de l'allocation journalière avec l'ensemble des règles qui contribuent à déterminer le nombre de jours indemnisés : règles de cumul de l'indemnisation avec une situation d'emploi, délais d'attente, différés ou franchises qui repoussent ou limitent l'indemnisation, mesures de plafonnement du cumul salaires/indemnités ou modalités de réexamen des droits (cf. effets de la date anniversaire sur le nombre moyen de jours indemnisés mentionnés supra).

Un consensus existe pour que la formule de calcul de l'allocation valorise, comme c'est le cas actuellement, les heures travaillées, afin d'inciter un maximum la déclaration des heures²⁸. Le poids des paramètres relatifs aux heures travaillées ou à la rémunération peut être modulé pour obtenir la répartition souhaitée par les futurs négociateurs. Une attention particulière devrait être apportée au niveau plancher de l'indemnisation, qui détermine notamment le degré de redistribution du système pour les bas revenus.

La piste d'économies la plus partagée consiste à réduire l'indemnisation des personnes les mieux rémunérées, en articulant les différentes règles de plafonnement/différé ou franchise/décalage. Cela permet d'épargner les catégories les plus fragiles, et peut contribuer à réduire l'attractivité du CDD d'usage au profit du CDI dans certains métiers et secteurs. Par ailleurs, dans le contexte économique, l'opinion publique comprend mal la possibilité de cumuler des indemnités au-delà d'un certain revenu.

Les signataires de la convention du 14 mai 2014 ont proposé une articulation des paramètres (différé articulé à un plafonnement cumul salaires/indemnités) qui, sans ignorer ou dénaturer la logique assurantielle du dispositif de l'assurance-chômage, fait porter les économies sur les catégories de salariés aux revenus les plus élevés.

Les hypothèses alternatives proposées à la simulation privilégient davantage le plafonnement du cumul salaires/indemnités comme moyen de limiter l'indemnisation des plus hauts revenus.

Elles ont par ailleurs permis de dégager différentes modalités d'application de ce plafonnement. Le plafonnement mensuel, tel qu'il a été instauré par la convention du 14 mai 2014, présente l'inconvénient de ne prendre que partiellement en compte les rémunérations des personnes, dans des métiers où la rémunération mensuelle peut connaître des variations importantes. Ses conséquences sont variables suivant la répartition des revenus sur un mois calendaire, ce qui peut avoir des effets sur les pratiques des individus. Un plafonnement annuel, qui suspendrait l'indemnisation une fois dépassé le plafond en cours de droits, présenterait par ailleurs d'importants inconvénients, en impliquant la réclamation d'indus aux allocataires qui concentreraient

²⁸ La formule précédant la modification de 2006, fondée sur un salaire journalier de référence, incitait à concentrer les rémunérations sur quelques contrats.

leur rémunération en fin de droits. Ainsi, des propositions innovantes de plafonnement mensuel calculé sur une référence annuelle ont été testées dans les différentes simulations expertisées²⁹ : une expertise approfondie mériterait d'être menée sur le bilan coût/avantage et la faisabilité technique et gestionnaire de ces différents systèmes.

Un différé "congés payés" pourrait par ailleurs être appliqué en remplacement de la formule introduite par la convention du 14 mai 2014. Fréquemment évoquée par les différents interlocuteurs de la mission, cette mesure n'est explicitement demandée que par le SNPCT. Elle irait dans le sens d'une convergence des règles des annexes 8 et 10 avec celles applicables aux autres salariés, alors que rien ne justifie en principe une différence sur ce point - l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) correspondant à un temps de congé rémunéré par l'employeur qui n'a pas vocation à être indemnisé. Ce différé pourrait être calculé à partir d'une estimation des indemnités compensatrices perçues de manière différée par l'intermittent via la Caisse des congés spectacle³⁰. La prise en compte des ICCP dans le calcul de l'indemnisation constituerait à l'inverse une dépense et serait dérogoire aux règles applicables dans le régime général ou l'annexe 4. Ces hypothèses méritent une étude complète de faisabilité et d'impact.

3.2.4. Les règles d'assimilation et règles de coordination entre les régimes.

Pour la justification des 507 heures, seul le temps de travail exercé dans le champ de l'application des annexes 8 et 10 est retenu³¹. Cette limitation est destinée à réserver les annexes aux professionnels du spectacle et à en maîtriser l'accès : elle est en cela légitime et intrinsèque à l'existence même d'annexes dérogoires.

Il convient néanmoins de noter que cet "isolement" des annexes n'incite pas les allocataires à travailler en dehors de leur champ. Il peut même être franchement désincitatif s'il est conjugué avec une crainte que les heures travaillées hors des annexes soient un frein potentiel à une ouverture de droits dans les annexes.

Ainsi, plusieurs organisations demandent à ce que des règles de coordination entre les régimes soient réintroduites³² ou à ce qu'un plus large spectre d'activités puissent être prises en compte dans l'ouverture de droits, notamment les heures d'action culturelle réalisées dans un vaste champ socio-éducatif (établissements d'enseignement primaire

²⁹ Les différentes modalités de plafonnement simulées sont détaillées dans la présentation des résultats des simulations reproduite en annexe.

³⁰ 95 % des congés spectacle sont aujourd'hui perçus d'après la Caisse des congés spectacle.

³¹ A la seule exception, pour ouvrir des droits à l'annexe 10, des heures d'enseignement réalisées dans un établissement agréé dans la limite de 50 heures. Des périodes non travaillées peuvent par ailleurs être assimilées à du temps de travail : périodes de suspension du contrat de travail, congés maternité indemnisés, accidents du travail se prolongeant à l'issue du contrat et périodes de formation professionnelle.

³² Pour le détail des propositions, se référer aux contributions des organisations reproduites en annexe. La CGT spectacle propose notamment que les heures réalisées hors des annexes soient assimilées dans la limite du tiers des heures permettant l'ouverture de droit. La SYNDEAC et la CIP proposent quant à eux un maximum de 169h (soit un tiers de 507 heures).

et secondaire, mais aussi hôpitaux, maisons de retraite, centres de loisirs etc.). La priorité donnée par le gouvernement à l'éducation artistique et culturelle plaiderait notamment pour une ouverture maîtrisée des établissements dans lesquels les heures peuvent être données.

Dans le temps qui était imparti à la mission, les propositions relatives aux règles d'assimilation ou de coordination entre les régimes n'ont pu faire l'objet de simulations. La mission le regrette et souhaite que ce travail puisse être continué, l'implication de telles mesures n'étant très probablement pas neutre, tant en termes d'effectifs éligibles aux annexes que de dépenses pour l'assurance chômage.

Difficultés liées à l'entrée en vigueur des droits rechargeables.

Les dispositions introduites par la convention du 14 mai 2014, notamment celles relatives aux « droits rechargeables », peuvent empêcher l'entrée dans les annexes de personnes qui ont ouvert des droits au régime général :

- la suppression du mécanisme de réadmission qui permettait, après l'épuisement d'un droit, de calculer un nouveau droit quand les conditions étaient réunies. Un allocataire ayant ouvert des droits au régime général doit désormais les épuiser pour ouvrir des droits aux annexes, même s'il a effectué les 507 heures nécessaires pour cela ;

- par ailleurs, un allocataire qui n'a pas atteint le seuil des 507h au moment du réexamen de ses droits, mais a travaillé au moins 150h, se voit recharger ses droits au régime général et retarder son entrée dans les annexes.

Il apparait nécessaire que les partenaires sociaux gestionnaires de l'Unédic s'emparent rapidement du sujet et puissent répondre à ces préoccupations croissantes. On peut craindre les effets négatifs d'une telle situation comme l'encouragement au travail dissimulé ou la pénalisation des jeunes qui cherchent à entrer sur le marché du travail artistique. La mission ne dispose pas de données lui permettant de mesurer l'ampleur de ces difficultés, mais constate néanmoins qu'elles montent en charge et sont de plus en plus relayés par les organisations à partir du terrain.

3.2.5. Les mesures portant sur les cotisations d'assurance chômage

Plusieurs organisations représentatives de salariés font des propositions relatives au financement des annexes et aux contributions d'assurance chômage.

Si elles constituent un volet essentiel de la réflexion sur l'équilibre financier du système des annexes 8 et 10, et plus généralement de l'assurance chômage auxquelles elles sont pleinement intégrées financièrement, la mission et le groupe d'experts ont estimé plus pertinent de les étudier séparément. : il s'agissait avant tout d'apporter aux partenaires des outils dans leur réflexion.

Plusieurs organisations de salariés (CGT spectacle, UNSA spectacle) soutiennent une suppression des abattements pour frais professionnels qui s'appliquent à certains artistes (Déduction Forfaitaire Spécifique ou DFS), une telle mesure étant susceptible d'améliorer la protection sociale des salariés concernés, ainsi que de simplifier et d'unifier le traitement des cotisations sociales dues pour l'emploi des artistes du spectacle. Dépassant la question du financement de l'assurance chômage, elle est traitée dans la quatrième partie du rapport consacrée à l'accès à la protection sociale. Son impact sur les recettes de l'assurance chômage a fait l'objet d'une première estimation maximale de Pôle Emploi à 12M€³³.

Le déplafonnement ou l'élévation du plafond des cotisations sont aussi avancés comme une potentielle recette supplémentaire, en faisant contribuer davantage les salariés les mieux insérés sur le marché du travail et en prenant mieux en compte le caractère irrégulier de leur rémunération. L'option d'une élévation du plafonnement avait notamment été retenue par le rapport de la mission parlementaire sur les conditions d'emploi sur les métiers artistiques. Les recettes attendues pour l'assurance chômage sont estimées entre 4,1M€ pour un plafonnement équivalent à six plafonds de la sécurité sociale et 7,7M€ pour un plafonnement équivalent à douze plafonds de la sécurité sociale.

La plupart des organisations qui proposent ces mesures de recettes les articulent avec des revendications portant sur l'abaissement ou la suppression des surcotisations applicables aux CDDU du spectacle. Ainsi, la CGT spectacle propose l'abandon du doublement des cotisations au titre des annexes 8 et 10 sur la partie salariale. L'UNSA spectacle revendique quant à elle l'exclusion des CDDU du spectacle de l'application des majorations sur les contrats courts issues de l'ANI du 11 janvier 2013 et le retour au taux de cotisation de 10,80% qui prévalait avant la dernière convention d'assurance chômage, le coût de cette dernière mesure ayant été estimé par l'Unédic de 60M€ en année pleine. Le chiffrage plus précis des différentes mesures proposées reste néanmoins à compléter.

Du côté des employeurs, la FESAC a rappelé son opposition à toute augmentation nouvelle de cotisations sociales dans le souci de préserver la croissance de l'emploi. Le SYNDEAC propose de revenir au taux à 10,80% mais de supprimer l'abattement pour frais professionnels (DFS) et de déplafonner partiellement l'assiette de cotisations.

La mission constate néanmoins qu'une modulation plus fine des cotisations aux pratiques contractuelles des branches ou l'introduction d'autres recettes comme une taxe sur les fins de contrats ne sont en revanche envisagées par aucun participant à la concertation (cf. sur ce point la première partie du rapport sur les moyens d'agir sur les contrats courts).

³³ Se référer en annexe aux chiffrages des propositions relatives aux recettes 3.4.

4. Sécuriser les parcours professionnels et améliorer la protection sociale adaptée à la discontinuité de l'emploi

Un fort consensus existe sur la nécessité d'accompagner les salariés intermittents dans la conduite de leurs carrières, de leur permettre de maintenir leur employabilité et de gérer les transitions professionnelles. Il convient par ailleurs de s'assurer que la discontinuité de l'emploi, vécue pendant plusieurs années, voire tout au long d'une carrière artistique, ne se traduise par une protection dégradée face aux différents risques de l'existence.

La sécurisation des parcours professionnels comme l'accès à la protection sociale des personnes en emploi discontinu constituent des enjeux dépassant largement le champ de l'intermittence du spectacle, puisqu'ils ne se limitent ni à un secteur d'emploi particulier, ni à la seule couverture du risque chômage. Ils sont néanmoins indissociables des questions de l'intermittence, ne serait-ce que par ce que l'assurance chômage et le régime des annexes 8 et 10 sont fréquemment interpellés pour mieux prendre en compte les situations de maladie, de maternité ou les périodes de formation professionnelle. La question de la couverture des salariées intermittentes pendant leur période grossesse illustre parfaitement l'interdépendance des différentes formes de protection et la difficulté d'organiser et de penser leur articulation.

Le secteur du spectacle vivant et enregistré s'est par ailleurs distingué par une réelle capacité d'organisation et d'adaptation pour répondre aux enjeux posés par l'intermittence, avec notamment la mise en place d'une complémentaire santé adaptée et l'introduction précoce d'une portabilité des droits à la formation.

La durée de la mission n'a pas permis de réaliser un traitement exhaustif des questions posées par la protection sociale des intermittents, qui mériterait de dessiner pour chaque risque une cartographie approfondie des dispositifs existants et ainsi d'en identifier les lacunes et les marges d'action des pouvoirs publics et des partenaires sociaux.

La mission tient à signaler le regret, exprimé par certains participants de la concertation, de ne pas avoir pu approfondir certains sujets, comme celui de la couverture retraite, et ne peut qu'inciter les partenaires sociaux à ouvrir ce chantier de travail sur la base d'enjeux clairement définis. **Elle regrette, par ailleurs, que la question bien délimitée de l'ouverture des droits à retraite complémentaire des allocataires des Fonds de solidarité n'ait toujours pas trouvé d'issue et appelle l'Etat à se prononcer rapidement sur la solution qu'il retient.**

En réponse aux demandes des participants à la concertation, son attention s'est plus précisément portée sur trois points :

- l'amélioration de la couverture des risques maladie et maternité ;

- la rénovation des dispositifs spécifiques portant sur les cotisations sociales dues pour l'emploi des artistes du spectacle, et en particulier, la question de la suppression des abattements pour frais professionnels ;
- la sécurisation des parcours professionnels et la formation.

4.1 Améliorer la couverture des risques maladie et maternité

Le Défenseur des droits, comme le rapport parlementaire de Jean-Patrick Gille, ont eu l'occasion d'attirer l'attention sur la question de "maternités", mères et intermittentes, qui rencontrent des difficultés pour accéder à l'indemnisation de leur congé maternité et pour rouvrir des droits à l'assurance chômage à l'issue de leur congé. Cette question recoupe en plusieurs points celle de l'indemnisation des congés maladie, régis par les mêmes règles d'ouverture de droits dans le code de la sécurité sociale.

En premier lieu, la mission a pu constater qu'une part des problèmes soulevés par les participants de la concertation relève de l'application de la réglementation de sécurité sociale applicable aux professions discontinues³⁴. La difficulté du traitement administratif de ces dossiers atypiques pour les caisses, ainsi que la complexité de la réglementation, est à l'origine de divergences d'interprétation et d'erreurs de la part des réseaux des Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM). Une circulaire de la direction de la sécurité sociale du 16 avril 2013 visait à préciser et rappeler les règles applicables³⁵. Le groupe de travail a été l'occasion d'identifier les différents points sur lesquels la circulaire mérite un approfondissement. **La mission recommande qu'un complément de cette circulaire soit publié en 2015 et qu'un circuit opérationnel de signalement des cas problématiques puisse être organisé avec la DSS, la CNAM, les partenaires sociaux gestionnaires des caisses et les collectifs de défense des usagers.**

Au delà des questions relevant de l'application des règles, la non indemnisation de certaines mères intermittentes pendant leur congé maternité tient à la difficulté d'atteindre les seuils, exprimés en heures de travail ou en niveau de cotisation, nécessaires pour ouvrir des droits. Le niveau de ces seuils, plus élevés que ceux exigés pour ouvrir des droits aux annexes 8 et 10, explique notamment que des femmes allocataires de l'assurance chômage ne répondent pas aux conditions requises pour être indemnisées par la sécurité sociale. Ce cas particulier illustre la difficulté générale que rencontrent les salariés précaires pour ouvrir des droits à l'indemnisation de leurs congés maladie ou maternité. **La mission prend acte de la décision du Président de la République d'abaisser les conditions d'ouverture de droits aux prestations en l'espèce maladie et maternité de 200 à 150 heures et recommande sa mise en œuvre dès le 1er janvier 2015.** Si la mission note que cette mesure ne répondra que

³⁴ Se référer en annexe 4.4. à la synthèse des règles d'ouverture de droits aux indemnités journalières maladie et maternité

³⁵ Se référer en annexe 4.4 à la note de la Direction de la sécurité sociale sur les apports de cette circulaire.

partiellement aux revendications portées par certains participants de la concertation³⁶, elle constituera une avancée conséquente pour les intermittents du spectacle. En créant une quasi convergence des seuils d'ouverture de droits aux annexes 8 et 10 (507h sur 10 ou 10,5 mois) et à l'indemnisation des congés maladie et maternité (600h sur 12 mois quand le seuil des 150h sur le dernier trimestre n'est pas atteint), elle limiterait les cas d'allocataires des annexes 8 et 10 non indemnisés par la sécurité sociale.

Les congés maladie et maternité hors contrat de travail peuvent par ailleurs être à l'origine de difficultés pour ouvrir des droits à l'assurance chômage à l'issue d'une période d'indemnisation et d'une diminution du niveau des allocations pendant la nouvelle période d'ouverture de droits. Ces difficultés peuvent être accrues pour les allocataires des annexes 8 et 10 en raison de la faible profondeur de la période de référence (10 mois à 10,5 mois) prise en compte à l'examen des droits, ce que les partenaires sociaux ont souhaité compenser par l'introduction de dispositions spécifiques comme l'assimilation des périodes de maternité à du travail effectif ou la neutralisation des périodes de maladie. En ce qui concerne le calcul de l'AJ, les heures assimilées au titre de la maternité entrent dans la part déterminée par les heures travaillées, alors que les indemnités de sécurité sociale n'entrent pas dans la part déterminée par les revenus salariaux.

Plusieurs propositions de modification des règles des annexes 8 et 10 ont été exprimées à l'occasion de la concertation³⁷. La mission estime qu'il ne lui est pas possible de se prononcer sur la pertinence de telle ou telle mesure sans une expertise technique plus poussée. Elle regrette la faiblesse des données statistiques disponibles sur le sujet et invite les administrations et les organismes de protection sociale à conforter leur expertise sur ce point. **La mission invite les partenaires sociaux à s'emparer du sujet de la prise en compte des périodes de maladie et de maternité lors de la prochaine négociation de la convention d'assurance chômage**, en englobant dans la réflexion, tant par souci de cohérence que d'équité, l'ensemble des allocataires de l'assurance chômage concernés par la discontinuité de l'emploi.

Enfin, la concertation a aussi été l'occasion d'évoquer certains risques et difficultés caractéristiques à certaines professions du spectacle. En dehors des cas où elles ne peuvent exercer leur profession pour raisons médicales, certaines femmes en fonction de leur métier, peuvent rencontrer des difficultés à obtenir des contrats pendant la période de grossesse précédant le congé maternité et rencontrent pour cette raison des difficultés à ouvrir des droits aux annexes 8 et 10. En aval, la grossesse peut constituer une rupture dans la carrière. De manière subsidiaire à la sécurité sociale d'une part, à

³⁶ Se référer en annexe 4.3 à la contribution collective des Intermittentes, de la CGT Spectacle, de la CIP-IDF et de Recours radiation du 3 décembre 2014.

³⁷ Se référer notamment sur ce point à la contribution collective précitée, à la simulation, à la demande de la CGT spectacle, d'une formule de calcul de l'IJ qui annule l'effet des congés, ou la contribution de la FESAC.

l'assurance chômage d'autre part, **la mission estime qu'une réflexion mérite d'être approfondie au niveau professionnel sur la manière de mieux prendre en compte la vulnérabilité de certaines professions, en particulier artistiques, en cas de maternité.**

4.2. Rénover les dispositions relatives aux contributions sociales des artistes du spectacle

Des dispositions spécifiques s'appliquent aux cotisations sociales dues pour l'emploi d'artistes du spectacle. Ces différents dispositifs tendent à réduire le coût du travail en minorant ³⁸les cotisations dues³⁹. Parmi ceux-ci, ceux qui minorent l'assiette de cotisation ont aussi un impact sur l'ouverture des droits des salariés aux principales prestations du régime général de la sécurité sociale, qui seront plus faibles. Tel est le cas de l'abattement d'assiette pour frais professionnels ou déduction forfaitaire spécifique (DFS) qui s'applique aux artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques (assiette diminuée de 25% par rapport à la rémunération réelle) ou aux artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseurs de théâtre (assiette diminuée de 20% par rapport à la rémunération réelle).

La concertation a été l'occasion pour plusieurs organisations représentatives de salariés de demander une suppression de la DFS qui pourrait être intégrée dans une remise à plat globale des dispositifs portant sur les cotisations sociales (cf. sur ce point les propositions relatives aux cotisations en partie 3.2.5 du présent rapport). Cette proposition ne fait pas l'objet d'un refus des employeurs, qui soulignent toutefois qu'une telle mesure doit être étudiée au regard d'une évaluation globale des mesures portant sur le coût du travail et de son impact différencié entre les différentes branches du spectacle vivant et enregistré. Toutes les organisations soulignent, par ailleurs, l'importance de bénéficier d'études d'impact solides pour avancer dans cette réflexion, qui implique la sécurité sociale comme l'assurance chômage. La mission regrette que les données disponibles comme le temps imparti, n'aient pas permis au groupe d'experts d'aboutir sur des chiffres plus précis.

Plusieurs arguments plaident en effet pour une suppression des dispositifs d'abattement d'assiettes, et en premier lieu de la DFS. Initialement conçue pour couvrir les charges supplémentaires à caractère professionnel inhérentes à la fonction ou à l'emploi de certains salariés, elle est basée sur une déduction fiscale datant de 1930, qui a été abrogée le 31 décembre 2000 en raison des disparités qu'elle induisait entre contribuables exerçant des activités économiquement comparables. Si elle a été maintenue en matière sociale sous la forme d'un abattement d'assiette, elle semble s'éloigner de son objectif principal de modération du coût du travail dans des secteurs

³⁸ Se référer aux chiffres des propositions relatives aux recettes en annexe 3.4.

³⁹ Se référer au récapitulatif de ces dispositions en annexe 4.4.

économiques confrontés à des enjeux de compétitivité. Par ailleurs, l'abattement ne peut être appliqué par l'employeur qu'avec l'accord de l'employé : une organisation de salariés souligne dans sa contribution que cela n'est pas systématiquement fait, et que cette option peut induire des discriminations à l'embauche⁴⁰. Enfin, la DFS est le dispositif qui a le plus d'impact sur les prestations qui peuvent être versées aux artistes du spectacle, que ce soit en matière de prestations en espèce de l'assurance maladie ou de pension de retraite de base pour les artistes dont les revenus sont inférieurs au plafond de la sécurité sociale. A titre d'exemple, un artiste dont la moyenne des rémunérations perçues sur les 12 derniers mois serait égale au SMIC touche, en cas d'arrêt de maladie de moins de 6 mois, 33 euros par jour en cas de non application de la DFS contre 25 euros par jour avec application de la DFS.

La mission recommande que les organisations professionnelles, les organisations interprofessionnelles gestionnaires de l'Unedic et l'Etat puissent rapidement mener à terme une réflexion sur la rénovation des dispositions applicables aux contributions sociales dues pour l'emploi des artistes du spectacle. A la suite des premiers éléments de chiffrages réalisés à la demande de la mission, cette réflexion doit pouvoir s'appuyer sur un rapport complet présentant les implications des mesures envisagées pour les salariés (impacts sociaux), leurs employeurs (impacts économiques) et les comptes de la sécurité sociale comme de l'assurance chômage (impacts financiers).

4.3. Sécuriser les parcours professionnels et garantir l'accès à la formation

La mission constate que les dispositifs de formation et d'accompagnement des transitions professionnelles n'ont pas été au centre des réflexions et des propositions des participants à la concertation.

En matière de formation professionnelle, le groupe de travail organisé par la mission n'a pas fait émerger de difficultés particulières dans l'accès à la formation professionnelle. Les partenaires sociaux ont su développer des dispositifs spécifiques de financement et d'accès à la formation des intermittents du spectacle. Les partenaires sociaux interbranche ont montré leur capacité d'adaptation en menant à son terme la négociation de l'accord du 30 septembre 2014 qui permet d'appliquer au secteur les dispositions de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Par ailleurs que les heures de formation professionnelle sont assimilées dans les règles d'affiliation aux annexes 8 et 10 dans la limite de 338 heures, ce qui est de nature à sécuriser l'accès des intermittents à la formation. Ces dispositions ne font pas l'objet de revendications particulières.

L'efficacité des dispositifs existants pour accompagner les salariés intermittents confrontés à des accidents de carrière ou des périodes de transition professionnelle n'a pas fait l'objet d'un diagnostic. Peu de réflexions des participants à la concertation ont

⁴⁰ Se référer à la contribution de l'UNSA spectacle en annexe 4.1.

porté sur le fonctionnement du Fonds de professionnalisation et de solidarité (FPS), qui assure un revenu de remplacement aux intermittents qui ne remplissent pas les conditions d'affiliation pour ouvrir à nouveau des droits aux annexes 8 et 10 et finance des actions de conseils, d'orientation et d'accompagnement des artistes intermittents du spectacle. L'articulation entre le volet indemnisation du FPS et l'assurance chômage serait par ailleurs à repenser en cas de modifications substantielles des règles d'affiliation de cette dernière.

A regret, la mission n'a pas pu organiser une séance plénière relative aux parcours professionnels, qui aurait été l'occasion de faire le point des enjeux qui se présentent aux professions du spectacle. Jeunes, femmes et salariés seniors peuvent avoir des difficultés à s'insérer ou à se maintenir dans un marché du travail et un système d'emploi caractérisé par une forte concurrence. L'analyse du profil des allocataires des annexes 8 et 10 montre un public essentiellement masculin, ayant entre 30 et 45 ans. En ce qui concerne les salariés seniors, la CGT spectacle propose la création d'un fonds professionnel spécifique qui permette de mieux prendre en compte l'ancienneté dans la rémunération des salariés.

Ces questions devront être approfondies au niveau professionnel au sein des commissions paritaires nationales emploi formation et de la commission emploi du CNPS.

4.4 Les relations avec Pôle Emploi

L'interprétation des règles et leur application par les services de Pôle Emploi doivent être traitées séparément de la question de la définition des règles d'indemnisation en elles-mêmes.

La récurrence de ces sujets dans les premières tables rondes a conduit la mission à y consacrer la tenue de deux groupes de travail, l'un avec les représentants de salariés, l'autre avec les représentants des employeurs.

Il en ressort des difficultés sur l'interprétation réglementaire des textes de la convention. L'interprétation faite par les services de Pôle Emploi étant jugée fréquemment restrictive sur plusieurs points, notamment sur la définition des heures de travail qui doivent relever des annexes 8 et 10.

Ce problème est inhérent à l'application de règles par ailleurs complexes : la convention d'assurance chômage, précisée par une circulaire, ne peut apporter une réponse à la grande diversité des cas rencontrés et laisse par conséquent une marge d'interprétation aux services en charge du traitement des dossiers.

La mission propose à cet égard que Pôle Emploi puisse mettre en place une instance dédiée aux questions d'interprétation des règles des annexes 8 et 10, qui permette aux

partenaires de sociaux de faire remonter les difficultés rencontrées au sein du réseau. Les contrôles nécessaires pourraient être orientés davantage vers les employeurs, permettant de limiter le soupçon de fraude qui semble peser fortement sur les salariés dans leur relation avec cet organisme gestionnaire.

La création d'antennes spécifiques en Ile-en-France, région qui concentre plus de la moitié des salariés intermittents, constitue un progrès. La création d'une ligne téléphonique dédiée aux intermittents améliorerait par ailleurs le service rendu aux usagers, même si elle ne répondra pas au regret de pas avoir un contact direct et régulier avec un correspondant attitré.

Conclusion

Comme il a été précédemment exposé, ce document élaboré par la mission ne se veut pas être un « enième » rapport proposant une réforme « clé en main » de l'intermittence.

La mission a d'abord initié une méthode de concertation qui, dans son principe, doit être poursuivie. Des pistes ont été explorées (droits sociaux des intermittents), des systèmes d'expertise ont été initiés, enfin et c'est l'objet même de cette mission une « boîte à outils » a été constituée de façon à donner à tous les acteurs et responsables de ce dossier les moyens de rechercher une organisation et des règles assurant la pérennité et la sécurité du système, tout en stabilisant le secteur, ses entreprises et ses salariés.

Les questions posées n'ont que l'apparence de la technique. Elles impliquent des choix clairs assurés avec courage de la part de l'ensemble des acteurs, aucun secteur n'est en situation de créance vis-à-vis de l'autre, chaque acteur est en situation de responsabilité.

Synthèse du rapport

Dans un contexte de crises répétées, fin juin 2014, le Premier ministre a désigné pour six mois une mission composée de trois personnalités issues d'horizons différents :

- Hortense ARCHAMBAULT, responsable de structure culturelle et ancienne co-directrice du Festival d'Avignon.
- Jean-Denis COMBEXELLE, Président de la section sociale du Conseil d'État et ancien Directeur Général du Travail.
- Jean-Patrick GILLE, député d'Indre-et-Loire et rapporteur de la mission d'information sur « les métiers artistiques »

Cette mission, qui succédait à la courte médiation menée par Jean-Patrick GILLE, s'est placée sous le signe de la concertation et du dialogue social et a fait le choix de mener ses travaux au Conseil Économique Social et Environnemental (CESE).

Elle a opéré selon une méthode atypique consistant à réunir d'emblée l'ensemble des acteurs concernés : les organisations représentatives des niveaux interprofessionnel et professionnel, salariés comme employeurs, des associations ayant exercé un rôle dans le débat telles que la CIP ou l'UFISC, les organismes gestionnaires (Pôle emploi, Audiens, Unédic et Afdas), les services de l'État concernés (DGCA pour le ministère de la Culture et de la Communication, DGEFP, DGT, et DARES pour le ministère du Travail et de l'Emploi, DSS pour le ministère de la Santé et des Affaires sociales) et des représentants des collectivités locales.

Elle a procédé de trois manières différentes :

1- l'animation de réunions de concertation « plénières » portant sur : la résorption de la précarité, la lutte contre les logiques d'optimisation, l'architecture et la gouvernance du système.

Il en est rapidement ressorti l'attachement des parties présentes :

- à la présomption de salariat en faveur des artistes du spectacle ;
- au CDDU qui offre la flexibilité nécessaire à un mode de production par projet tant pour le spectacle vivant que celui enregistré ;
- à la structuration de leur secteur qui s'est fortement accrue au cours des dix dernières années, les 9 conventions collectives étendues encadrant les pratiques. Cependant ces résultats positifs restent à confirmer.
- à faire demeurer leur secteur dans le droit commun du travail comme de l'assurance chômage tout en aménageant des dérogations répondant à ses spécificités

2- la création d'une expertise partagée transparente et consensuelle sur la méthode, basée sur l'élaboration d'un outil de simulations de modification des règles des annexes 8 et 10 et l'association d'un groupe d'experts venus des divers horizons : l'Unédic, Pôle Emploi, Audiens, services des études et des statistiques du ministère de la Culture et de la Communication et du ministère du Travail et de l'Emploi, ainsi que messieurs Mathieu GREGOIRE et Jean-Paul GUILLOT.

Les partenaires sociaux sont ainsi désormais dotés d'un outil de simulation fiable et reconnu par toutes les parties pour mener les futures négociations sur l'assurance chômage des intermittents du spectacle

3- l'organisation de groupes de travail sur les relations avec les organismes gestionnaires, essentiellement Pôle Emploi ; l'accès à la protection sociale, notamment la question des intermittentes ; la formation professionnelle ; la structuration du secteur du spectacle vivant.

La mission a donc conduit un processus de concertation amorçant un nouveau dialogue au sein de l'assurance chômage gérée par l'Unedic, et élaboré des outils permettant de sortir du cycle de crises à répétition, tout en restant dans le cadre existant.

A partir de ces trois types de travaux la mission a pu esquisser un scénario d'avenir pour l'intermittence, qui est un élément clé du développement et du rayonnement des politiques culturelles et de création de notre pays.

Ce scénario dont nous n'esquissons ici que le synopsis s'appuie sur la nécessité de reconnaître et de développer la capacité du secteur professionnel (employeurs et salariés) à s'organiser et à être un interlocuteur majeur de l'État et des partenaires sociaux.

Être un interlocuteur responsable signifie d'accepter un cadre financier et de s'engager à résorber les dysfonctionnements. C'est pourquoi la mission considère qu'il faut en priorité bâtir une véritable politique de l'emploi dans le spectacle vivant et enregistré, assurant son développement, garantissant l'existence du CDDU et résorbant la précarité.

1. Bâtir une politique de l'emploi dans le spectacle vivant et enregistré

Si le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) caractérise le champ de l'intermittence, alors qu'il représente environ la moitié des emplois du spectacle vivant ou enregistré, il ne doit pas devenir l'horizon indépassable du salariat dans le secteur culturel. Il s'agit d'abord d'un contrat temporaire qui n'a pas vocation à devenir la règle.

Certains abus persistent même s'ils sont bien moindres que ce que les médias en disent. Ils sont de plusieurs types :

- Absence d'application ou de respect des conventions collectives ou des accords sur le recours aux CDDU ;

- Sous-déclaration du travail qui considère l'indemnisation du chômage comme un revenu de complément et non comme le revenu de remplacement qu'elle a vocation à être ;
- Incohérence de l'État et des collectivités locales qui subventionnent de manière récurrente des projets sans vérifier que leurs financements sont réunis,

Il est donc nécessaire de responsabiliser l'ensemble des acteurs du secteur sur l'usage du CDDU et le financement du régime spécifique d'assurance chômage qui en est le corollaire.

Cela suppose :

- d'une part, un meilleur encadrement du CDDU : à travers les conventions collectives et à travers une négociation interbranches du secteur professionnel aboutissant éventuellement si cela s'avérait nécessaire à légiférer sur un CDDU spectacle (durée minimum et maximum, nécessité de rattachement à une liste des métiers....)
- d'autre part, la mise en place d'un fonds pour l'emploi, permettant à ce secteur économique de demeurer en croissance malgré les difficultés liées à la crise.

Ce fonds dont l'usage serait négocié avec les acteurs du secteur et porterait en priorité sur la structuration du secteur (passage de CDDU en CDI notamment pour les TPE, aide à la mutualisation...) et sur l'emploi artistique (développement de la permanence artistique, allongement des contrats artistiques ou autres dispositifs vertueux tels celui expérimenté par la plateforme des Cafés-Cultures). Il pourrait être financé par l'État, dès lors qu'un nouvel accord d'assurance chômage serait trouvé sur les annexes 8 et 10 et que les crédits prévus pour compenser le différé pourraient avoir une nouvelle destination.

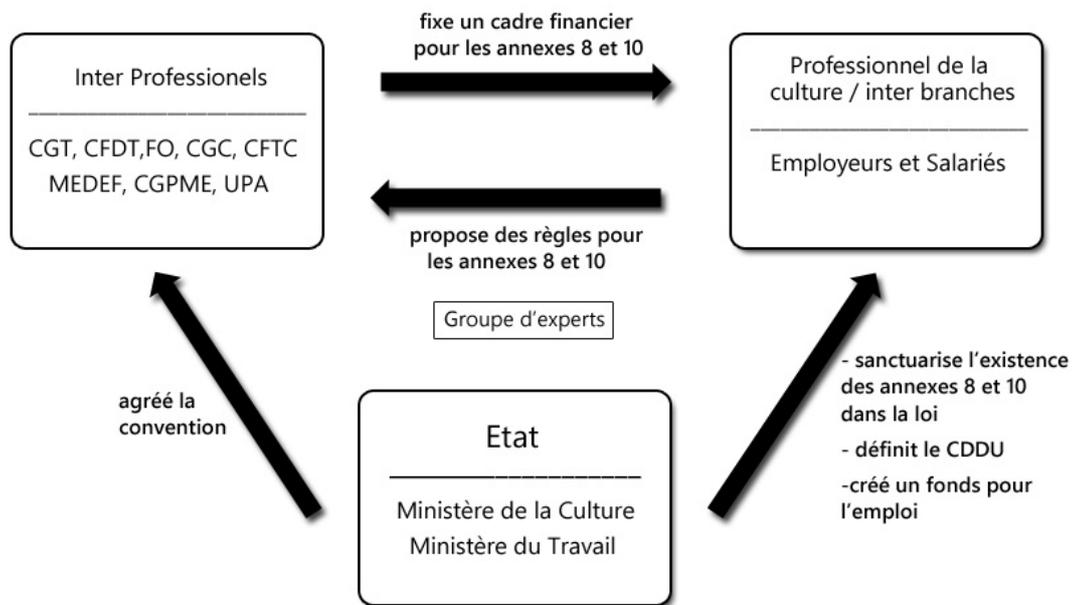
Par ailleurs, les emplois artistiques devraient pouvoir entrer dans les dispositifs d'exonérations de cotisations mis en place par le gouvernement dans le cadre du pacte de responsabilité, mais cela suppose de revisiter les abattements spécifiques au secteur.

2- Garantir un système d'indemnisation du chômage adapté aux métiers du spectacle : en consacrer le principe dans la loi et instaurer une nouvelle méthode de dialogue social

La discontinuité de l'emploi et la précarité qui découlent du CDDU doit être prise en compte par un régime dérogatoire de l'assurance chômage. Son principe serait garanti par la loi qui sanctuariserait, moyennant le respect de certains équilibres et exigences, son existence afin d'empêcher leur remise en cause à chaque négociation.

La loi devrait aussi faire obligation aux partenaires sociaux négociateurs et gestionnaires de l'Unédic de consulter le secteur professionnel concerné pour définir les règles des annexes 8 et 10 après en avoir arrêté le cadre financier.

Elle instaurerait ainsi une nouvelle méthode de gouvernance fondée sur la responsabilité des acteurs. Le rôle de l'État est de garantir l'effectivité et la loyauté du processus.



3- Adapter les règles des annexes 8 et 10 : outils et réflexions pour une future négociation.

La mission a constitué un groupe d'experts qui a mené des travaux de chiffrage et proposé des méthodologies. Le système est complexe, les paramètres sont multiples et l'articulation des effets entre eux signifiante. La bataille des chiffres peut donc cesser, l'ensemble des propositions ayant été étudiées.

Des pistes nouvelles sont apparues. Certains préjugés sont tombés, rendant notamment envisageable le retour à un système de date anniversaire. Les propositions d'une partie de la profession ne sont pas fantaisistes, même si aucun système alternatif ne fait aujourd'hui consensus.

Les futures négociations bénéficieront de ces outils et réflexions. La mission du groupe d'experts doit être reconnue et se poursuivre pour accompagner et finaliser les échanges.

Enfin, la mission alerte sur les problèmes créés par la généralisation des droits rechargeables qui peut empêcher l'entrée des personnes qui ont ouvert des droits au régime général dans les annexes 8 et 10.

4- Sécuriser les parcours professionnels et améliorer la protection sociale adaptée à la discontinuité de l'emploi.

La spécificité de l'intermittence doit être mieux prise en compte pour préserver l'ensemble des droits sociaux. Le secteur professionnel a déjà élaboré plusieurs accords innovant notamment sur la santé, ou la formation permettant d'adapter les droits sociaux et de sécuriser les parcours professionnels. Des progrès restent à faire pour répondre à la spécificité de l'exercice de certains métiers, notamment dans les situations de maternité ou de longues maladies.

Les rapports entre les salariés et Pôle Emploi, essentiellement dans l'interprétation des règles et l'absence de rapprochement entre les conventions collectives et la convention chômage, sont très dégradés.

La mission a mis à jour cet état de fait et préconise la mise en place de quelques mesures :

- avec Pôle Emploi : instance de liaison, ligne dédiée, recours au médiateur ;
- avec le GUSO : réunion et pilotage institutionnel à rétablir, respect des conventions collectives

Conclusion

Le document élaboré par la mission ne se veut pas être un « énième » rapport proposant une réforme « clé en main » de l'intermittence. Néanmoins, il propose une méthode, fondée sur le dialogue social, expérimentée au cours de la mission mais qui reste à finaliser. Nous considérons nos travaux non comme l'aboutissement d'un processus mais comme une étape nécessaire pour créer les bases d'un dialogue apaisé et plus fructueux.

La mission a d'abord initié une méthode de concertation qui, dans son principe, doit être poursuivie et formalisée. Des pistes ont été explorées (droits sociaux des intermittents), des systèmes d'expertise ont été initiés et modélisés. Enfin, et c'est l'objet même de cette mission, une « boîte à outils » a été constituée de façon à donner à tous les acteurs et responsables de ce dossier des outils permettant de rechercher une organisation et des règles stabilisant le secteur, ses entreprises et ses salariés. La pérennité et la sécurité du système doivent, elles, être garanties par la loi.

Les questions posées ne relèvent pas que de solutions techniques. Leur résolution suppose des choix clairs assumés avec courage par l'ensemble des acteurs chacun à leur

niveau. Aucun secteur n'est en situation de créance vis-à-vis de l'autre, chaque acteur peut et doit être en situation de responsabilité.

A chacun ses tâches et sa responsabilité :

- l'État doit légiférer pour garantir le système dans le respect des prérogatives des partenaires sociaux, renforcer sa responsabilité sociale d'employeur et de financeur et mettre en place un fonds pour développer l'emploi;
- l'interprofession et les signataires de l'accord d'assurance chômage doivent réexaminer les annexes 8 et 10 en concertation avec l'interbranches sans se sentir déjugés et sans que les équilibres de la convention d'assurance chômage soient remis en cause ;
- l'interbranches du secteur de la culture peut s'affirmer en faisant la démonstration de sa capacité à produire des règles responsables et équitables ;
- les 9 branches professionnelles à travers les conventions collectives, doivent réguler le recours aux CDDU et son périmètre ;
- les organismes gestionnaires dans l'application concrètes des mesures prises doivent améliorer la délivrance de leurs prestations en associant les usagers à leur mise en œuvre ;
- les employeurs et les salariés doivent partager une culture de la déclaration garantissant les droits de chacun.

Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle

**Hortense Archambault
Jean-Denis Combrexelle
Jean-Patrick Gille**

Décembre 2014

Annexes – première partie

Sommaire des annexes

Première partie

1. Lettre de mission du Premier ministre du 24 juin 2014

2. Calendrier des tables rondes et des groupes de travail

3. L'expertise

- **3.1. Note sur la méthode et les principes de l'expertise partagée du 30 octobre 2014.**
- **3.2. Données de cadrage**
 - Audiens, L'emploi dans les 9 branches du spectacle et sur les parcours professionnel des intermittents du spectacle.
 - Audiens, Données produites en réponse à la demande de la CFDT F3C sur le fonds de compensation des bas salaires : effectifs d'intermittents par tranches de revenus d'activité.
- **3.3. Résultats des simulations des modifications de règles des annexes 8 et 10**
- **3.4. Chiffrages des propositions relatives aux recettes**
- **3.5. Contributions sur l'estimation des effets de comportements**
 - Note de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
 - Note de M. Mathieu Grégoire.
 - Note de M. Jean-Paul Guillot.

Deuxième partie

4. Contributions et/ou demandes d'expertise des participants à la concertation

- **4.1. Organisations représentatives des salariés**
 - CFDT Fédération Communication Conseil Culture (F3C), contribution du 4 juillet 2014.
 - CFDT F3C, demande d'expertise, du 28 octobre 2014.
 - CGT Spectacle, contribution du 4 décembre 2014.
 - CGT Spectacle, contribution sur l'assurance chômage du 28 octobre 2014.
 - CGT Spectacle, note sur les droits rechargeables et les dysfonctionnements du GUSO
 - FO, demande de chiffrages.
 - SNTPCT, contribution du 4 août 2014.
 - SNTPCT, contribution du 10 novembre 2014.
 - UNSA Spectacle et communication, contribution du 30 septembre 2014.
- **4.2. Organisations représentatives des employeurs**
 - FESAC, contribution du 8 décembre 2014.
 - FESAC, contribution au groupe sur la protection sociale.
 - FESAC, demande d'expertise du 23 octobre 2014.
 - FEPS, contribution du 14 juillet 2014.
 - FEPS, contribution du 12 décembre 2014.
 - FICAM/SYNPASE, contribution du 18 juillet 2014.
 - SYNPASE, contribution du 13 novembre 2014.
 - SYNDEAC, demande de simulation du 29 octobre 2014.
 - SYNDEAC, contribution du 19 décembre 2014.

- **4.3. Collectifs et associations**

- CIP, proposition de modèle du 23 octobre 2014.
- CIP, note complémentaire du 30 décembre 2014.
- CIP-IDF et recours radiation, bilan et perspectives au 2 octobre 2014.
- CIP-IDF, les Maternittentes, Recours radiation, Sud Culture Solidaires, contribution sur Pôle Emploi transmise le 11 décembre 2014, (301 pages, non reproduites, cf. www.cip-idf.org et www.recours-radiation.fr).
- Collectif les Maternittentes, CGT Spectacle, CIP-IDF, Recours radiation, contribution sur l'accès à la protection sociale du 3 décembre 2014.
- Collectif les Maternittentes, demande de chiffrages du 10 octobre 2014.
- Collectif les Maternittentes, contribution du 26 septembre 2014.
- UFISC, contribution du 23 décembre 2014.

- **4.4. Administrations et organismes de protection sociale**

- Audiens, participation à la concertation : synthèse et réflexions.
- Direction de la sécurité sociale, tableaux de synthèse sur les conditions d'ouverture de droits aux IJ maladie et maternité.
- Direction de la sécurité sociale, note sur les apports de la circulaire n° DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013 relative au régime juridique applicable aux personnes exerçant une profession discontinuée pour l'accès aux prestations en espèces servies au titre de la maladie et de la maternité.
- Direction de la sécurité sociale, tableau récapitulatif des dispositifs applicables aux cotisations dues pour l'emploi d'un artiste du spectacle.
- Unédic, Règles de prise en compte des périodes de maladie et de maternité dans les annexes 8 et 10, fiche du 5 novembre 2014.

1. Lettre de mission du Premier ministre du 24 juin 2014



Le Premier Ministre

Paris, le 24 juin 2014

Madame,
Monsieur le Conseiller d'Etat,
Cher Monsieur le Député

Je vous remercie d'avoir accepté de conduire une mission de concertation et de proposition pour bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle.

L'existence d'un régime d'assurance-chômage adapté à la particularité des métiers du spectacle, du cinéma et de l'audio-visuel, fait aujourd'hui consensus. Il répond à une double exigence : fournir à des salariés à l'activité par nature discontinue un système effectif et protecteur d'assurance-chômage ; favoriser par là même notre richesse culturelle en permettant aux artistes, aux créateurs, aux interprètes et aux techniciens de créer, inventer, donner à voir leurs œuvres.

Cette singularité professionnelle s'incarne dans le régime des annexes 8 et 10 de la convention d'assurance-chômage. Il y a là une construction originale de notre droit conventionnel, initiée et reconduite à chaque convention par les partenaires sociaux interprofessionnels, dont notre pays peut être fier.

Mais cette construction est fragile, et les crises successives qui jalonnent presque chaque échéance de renégociation sont sources d'insécurité et d'inquiétude, comme nous le voyons à nouveau depuis quelques semaines.

Il est temps de sortir de ce cycle de crises et de tensions, pour donner une assise plus solide et pérenne au régime.

C'est une ambition aujourd'hui partagée par l'ensemble des parties prenantes :

- les signataires de l'accord d'assurance chômage du 22 mars ont souhaité qu'une concertation tripartite –associant les pouvoirs publics- soit menée sur les moyens de lutter contre la précarité dans les secteurs concernés par les annexes 8 et 10 ;
- des organisations non signataires ou ne participant pas à la négociation, des fédérations professionnelles, ont élaboré des propositions de réforme (y compris dans le cadre du « comité de suivi »), incluant la question de la « date anniversaire » ou encore de la prise en compte des périodes de maternité ;
- des parlementaires, des personnalités du monde de la culture (directeurs d'établissements culturels, de festivals, producteurs,...) et des élus locaux de tous bords se sont également exprimés pour souhaiter une refondation du système.

Pour mener ce travail de refondation, l'ensemble des questionnements et des propositions doit pouvoir être présenté, discuté et expertisé, sans a priori. La mission conduite en urgence par Jean-Patrick Gille ces dernières semaines a permis de tracer d'ores et déjà des domaines à explorer en priorité :

- l'architecture du dispositif d'assurance chômage des intermittents artistes et techniciens, son champ, sa gouvernance, son financement, ses règles, la coordination avec le régime de droit commun, les moyens de lutter contre les abus. Dans ce cadre vous examinerez l'articulation souhaitable entre la solidarité interprofessionnelle qui est et doit rester le socle du régime, et le rôle de l'Etat en tant que garant du soutien à la création artistique. Le Gouvernement exclut l'option de création d'une « caisse autonome » pour les intermittents : le régime doit rester dans le champ de la solidarité interprofessionnelle ;
- la lutte contre la précarité de l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels et la formation professionnelle. Comme tous les salariés, plus encore à raison de la fragilité de leur situation de travail, les intermittents ont droit à une sécurisation de leur parcours professionnel, et d'accéder à la formation professionnelle. Il est donc nécessaire de travailler à un meilleur encadrement des pratiques et du recours au contrat à durée déterminée d'usage.

Vous veillerez à prendre en compte dans vos travaux l'ensemble des contributions et à y associer toutes les parties intéressées (partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels, professionnels, élus nationaux et locaux, etc.).

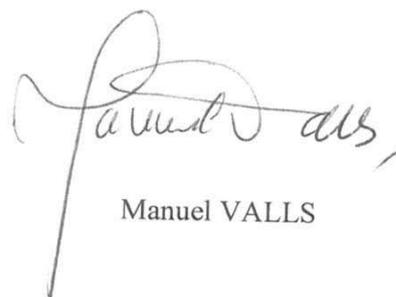
Pour vous aider dans votre mission, vous bénéficierez du concours de l'inspection générale des affaires sociales et de l'inspection générale des affaires culturelles, ainsi que des services et opérateurs (Pôle emploi) des ministères compétents. Je sais que les partenaires sociaux seront attentifs à ce que l'Unedic puisse également apporter son expertise sur le sujet.

Vous définirez, sous quinze jours, vos propositions de méthode pour la conduite des travaux et de la concertation que vous allez animer.

Vous serez en contact régulier avec les ministres concernés, François Rebsamen et Aurélie Filippetti, que vous tiendrez informés, comme moi-même, de l'avancée de votre mission.

Vous me remettrez vos propositions finales au plus tard au mois de décembre 2014.

Dans le contexte du maintien intégral des crédits budgétaires de l'Etat consacrés à la création et au spectacle vivant en 2015, 2016 et 2017, que j'ai annoncé ce jeudi 19 juin avec d'autres mesures répondant au malaise exprimé ces dernières semaines, je forme le vœu que vos propositions concertées fassent avancer une solution durable, originale et équilibrée pour les intermittents du spectacle, dans le respect des principes généraux du dialogue social et de la solidarité interprofessionnelle.



Manuel VALLS



Le Premier Ministre

Paris, le 24 juin 2014

Chère Madame,
Monsieur le Conseiller d'Etat,
Monsieur le Député

Je vous remercie d'avoir accepté de conduire une mission de concertation et de proposition pour bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle.

L'existence d'un régime d'assurance-chômage adapté à la particularité des métiers du spectacle, du cinéma et de l'audio-visuel, fait aujourd'hui consensus. Il répond à une double exigence : fournir à des salariés à l'activité par nature discontinue un système effectif et protecteur d'assurance-chômage ; favoriser par là même notre richesse culturelle en permettant aux artistes, aux créateurs, aux interprètes et aux techniciens de créer, inventer, donner à voir leurs œuvres.

Cette singularité professionnelle s'incarne dans le régime des annexes 8 et 10 de la convention d'assurance-chômage. Il y a là une construction originale de notre droit conventionnel, initiée et reconduite à chaque convention par les partenaires sociaux interprofessionnels, dont notre pays peut être fier.

Mais cette construction est fragile, et les crises successives qui jalonnent presque chaque échéance de renégociation sont sources d'insécurité et d'inquiétude, comme nous le voyons à nouveau depuis quelques semaines.

Il est temps de sortir de ce cycle de crises et de tensions, pour donner une assise plus solide et pérenne au régime.

C'est une ambition aujourd'hui partagée par l'ensemble des parties prenantes :

- les signataires de l'accord d'assurance chômage du 22 mars ont souhaité qu'une concertation tripartite –associant les pouvoirs publics- soit menée sur les moyens de lutter contre la précarité dans les secteurs concernés par les annexes 8 et 10 ;
- des organisations non signataires ou ne participant pas à la négociation, des fédérations professionnelles, ont élaboré des propositions de réforme (y compris dans le cadre du « comité de suivi »), incluant la question de la « date anniversaire » ou encore de la prise en compte des périodes de maternité ;
- des parlementaires, des personnalités du monde de la culture (directeurs d'établissements culturels, de festivals, producteurs,...) et des élus locaux de tous bords se sont également exprimés pour souhaiter une refondation du système.

Pour mener ce travail de refondation, l'ensemble des questionnements et des propositions doit pouvoir être présenté, discuté et expertisé, sans a priori. La mission conduite en urgence par Jean-Patrick Gille ces dernières semaines a permis de tracer d'ores et déjà des domaines à explorer en priorité :

- l'architecture du dispositif d'assurance chômage des intermittents artistes et techniciens, son champ, sa gouvernance, son financement, ses règles, la coordination avec le régime de droit commun, les moyens de lutter contre les abus. Dans ce cadre vous examinerez l'articulation souhaitable entre la solidarité interprofessionnelle qui est et doit rester le socle du régime, et le rôle de l'Etat en tant que garant du soutien à la création artistique. Le Gouvernement exclut l'option de création d'une « caisse autonome » pour les intermittents : le régime doit rester dans le champ de la solidarité interprofessionnelle ;
- la lutte contre la précarité de l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels et la formation professionnelle. Comme tous les salariés, plus encore à raison de la fragilité de leur situation de travail, les intermittents ont droit à une sécurisation de leur parcours professionnel, et d'accéder à la formation professionnelle. Il est donc nécessaire de travailler à un meilleur encadrement des pratiques et du recours au contrat à durée déterminée d'usage.

Vous veillerez à prendre en compte dans vos travaux l'ensemble des contributions et à y associer toutes les parties intéressées (partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels, professionnels, élus nationaux et locaux, etc.).

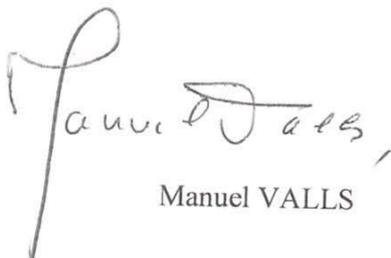
Pour vous aider dans votre mission, vous bénéficierez du concours de l'inspection générale des affaires sociales et de l'inspection générale des affaires culturelles, ainsi que des services et opérateurs (Pôle emploi) des ministères compétents. Je sais que les partenaires sociaux seront attentifs à ce que l'Unedic puisse également apporter son expertise sur le sujet.

Vous définirez, sous quinze jours, vos propositions de méthode pour la conduite des travaux et de la concertation que vous allez animer.

Vous serez en contact régulier avec les ministres concernés, François Rebsamen et Aurélie Filippetti, que vous tiendrez informés, comme moi-même, de l'avancée de votre mission.

Vous me remettrez vos propositions finales au plus tard au mois de décembre 2014.

Dans le contexte du maintien intégral des crédits budgétaires de l'Etat consacrés à la création et au spectacle vivant en 2015, 2016 et 2017, que j'ai annoncé ce jeudi 19 juin avec d'autres mesures répondant au malaise exprimé ces dernières semaines, je forme le vœu que vos propositions concertées fassent avancer une solution durable, originale et équilibrée pour les intermittents du spectacle, dans le respect des principes généraux du dialogue social et de la solidarité interprofessionnelle.



Manuel VALLS



Le Premier Ministre

Paris, le 24 juin 2014

Cher Madame,
Monsieur le Conseiller d'Etat,
Monsieur le Député

Je vous remercie d'avoir accepté de conduire une mission de concertation et de proposition pour bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle.

L'existence d'un régime d'assurance-chômage adapté à la particularité des métiers du spectacle, du cinéma et de l'audio-visuel, fait aujourd'hui consensus. Il répond à une double exigence : fournir à des salariés à l'activité par nature discontinue un système effectif et protecteur d'assurance-chômage ; favoriser par là même notre richesse culturelle en permettant aux artistes, aux créateurs, aux interprètes et aux techniciens de créer, inventer, donner à voir leurs œuvres.

Cette singularité professionnelle s'incarne dans le régime des annexes 8 et 10 de la convention d'assurance-chômage. Il y a là une construction originale de notre droit conventionnel, initiée et reconduite à chaque convention par les partenaires sociaux interprofessionnels, dont notre pays peut être fier.

Mais cette construction est fragile, et les crises successives qui jalonnent presque chaque échéance de renégociation sont sources d'insécurité et d'inquiétude, comme nous le voyons à nouveau depuis quelques semaines.

Il est temps de sortir de ce cycle de crises et de tensions, pour donner une assise plus solide et pérenne au régime.

C'est une ambition aujourd'hui partagée par l'ensemble des parties prenantes :

- les signataires de l'accord d'assurance chômage du 22 mars ont souhaité qu'une concertation tripartite –associant les pouvoirs publics- soit menée sur les moyens de lutter contre la précarité dans les secteurs concernés par les annexes 8 et 10 ;
- des organisations non signataires ou ne participant pas à la négociation, des fédérations professionnelles, ont élaboré des propositions de réforme (y compris dans le cadre du « comité de suivi »), incluant la question de la « date anniversaire » ou encore de la prise en compte des périodes de maternité ;
- des parlementaires, des personnalités du monde de la culture (directeurs d'établissements culturels, de festivals, producteurs,...) et des élus locaux de tous bords se sont également exprimés pour souhaiter une refondation du système.

Pour mener ce travail de refondation, l'ensemble des questionnements et des propositions doit pouvoir être présenté, discuté et expertisé, sans a priori. La mission conduite en urgence par Jean-Patrick Gille ces dernières semaines a permis de tracer d'ores et déjà des domaines à explorer en priorité :

- l'architecture du dispositif d'assurance chômage des intermittents artistes et techniciens, son champ, sa gouvernance, son financement, ses règles, la coordination avec le régime de droit commun, les moyens de lutter contre les abus. Dans ce cadre vous examinerez l'articulation souhaitable entre la solidarité interprofessionnelle qui est et doit rester le socle du régime, et le rôle de l'Etat en tant que garant du soutien à la création artistique. Le Gouvernement exclut l'option de création d'une « caisse autonome » pour les intermittents : le régime doit rester dans le champ de la solidarité interprofessionnelle ;
- la lutte contre la précarité de l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels et la formation professionnelle. Comme tous les salariés, plus encore à raison de la fragilité de leur situation de travail, les intermittents ont droit à une sécurisation de leur parcours professionnel, et d'accéder à la formation professionnelle. Il est donc nécessaire de travailler à un meilleur encadrement des pratiques et du recours au contrat à durée déterminée d'usage.

Vous veillerez à prendre en compte dans vos travaux l'ensemble des contributions et à y associer toutes les parties intéressées (partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels, professionnels, élus nationaux et locaux, etc.).

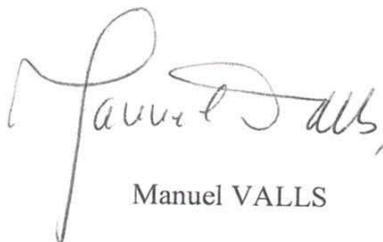
Pour vous aider dans votre mission, vous bénéficierez du concours de l'inspection générale des affaires sociales et de l'inspection générale des affaires culturelles, ainsi que des services et opérateurs (Pôle emploi) des ministères compétents. Je sais que les partenaires sociaux seront attentifs à ce que l'Unedic puisse également apporter son expertise sur le sujet.

Vous définirez, sous quinze jours, vos propositions de méthode pour la conduite des travaux et de la concertation que vous allez animer.

Vous serez en contact régulier avec les ministres concernés, François Rebsamen et Aurélie Filippetti, que vous tiendrez informés, comme moi-même, de l'avancée de votre mission.

Vous me remettrez vos propositions finales au plus tard au mois de décembre 2014.

Dans le contexte du maintien intégral des crédits budgétaires de l'Etat consacrés à la création et au spectacle vivant en 2015, 2016 et 2017, que j'ai annoncé ce jeudi 19 juin avec d'autres mesures répondant au malaise exprimé ces dernières semaines, je forme le vœu que vos propositions concertées fassent avancer une solution durable, originale et équilibrée pour les intermittents du spectacle, dans le respect des principes généraux du dialogue social et de la solidarité interprofessionnelle.



Manuel VALLS

2. Calendrier des tables rondes et des groupes de travail

Calendrier des tables rondes et des groupes de travail

3 juillet 2014	Lancement de la concertation.
10 juillet 2014	Tables rondes sur la lutte contre la précarité et les moyens de lutter contre les logiques d'optimisation.
17 juillet 2014	Table ronde sur l'architecture du système d'assurance chômage.
24 juillet 2014	Table ronde sur la gouvernance.
18 septembre 2014	Réunion de trois groupes de travail : - relation des employés avec les organismes gestionnaires ; - relation des employeurs avec les organismes gestionnaires ; - accès à la protection sociale (1ère séance).
2 octobre 2014	Premier bilan et méthode de la concertation.
16 octobre 2014	Séance plénière sur les pratiques contractuelles et le recours au CDD d'usage.
30 octobre 2014	Séance plénière sur l'architecture du système d'assurance chômage.
6 novembre 2014	Réunion de trois groupes de travail : - accès à la protection sociale (2nde séance) ; - structuration du secteur ; - formation professionnelle.
17 décembre 2014	Séance plénière de restitution de l'expertise.

3. L'expertise

- **3.1 Note sur la méthode et les principes de l'expertise partagée du 30 octobre 2014**
- **3.2 Données de cadrage**
- **3.3. Résultats des simulations des modifications des annexes 8 et 10**
- **3.4. Chiffrages des propositions relatives aux recettes**
- **3.5. Contributions sur l'estimation des effets de comportements**

3.1 Note sur la méthode et les principes de l'expertise partagée du 30 octobre 2014

Paris, le 30 octobre 2014

Objet : Méthode et principes d'organisation de l'expertise partagée

La mission a souhaité mettre en place un groupe d'experts permettant d'évaluer les propositions des participants à la concertation sur l'assurance chômage des salariés intermittents du spectacle et d'apporter des éclairages par la réalisation de notes de cadrage.

Cette démarche repose sur la conviction que le dialogue sur l'intermittence doit s'appuyer sur une expertise partagée et acceptée par les différentes parties. Si aucune expertise ne validera jamais par des résultats certains la pertinence de tel ou tel protocole, elle constitue néanmoins un socle essentiel au bon déroulement d'une réflexion collective telle que menée dans le cadre de la concertation.

1. Composition du groupe

Le groupe d'experts est composé des services qui possèdent les données utiles et, pour certains, sont en mesure d'effectuer les traitements demandés par la mission : l'Unédic, Pôle Emploi, Audiens, la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) du Ministère du Travail et de l'Emploi, le Département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS) du Ministère de la Culture et de la Communication ainsi que de Messieurs Mathieu Grégoire et Jean-Paul Guillot qui ont déjà travaillé sur le sujet. Il est présidé par la mission représentée par un ou plusieurs membres. Sollicité pour participer au groupe, Pierre Michel Menger n'a pas pu dégager la disponibilité nécessaire, mais pourra fournir des contributions.

2. Recueil des demandes d'expertise

Le groupe d'experts a reçu les organisations qui le souhaitent pour préciser leurs demandes d'expertise :

- le lundi 6 octobre 2014 : UNSA spectacle, CFDT (F3C) ;
- le lundi 13 octobre 2014 : FO, UFISC, CGT, CIP, FESAC, SYNDEAC.

Certaines demandes appuient des propositions de réforme des règles d'indemnisation des allocataires des annexes 8 et 10, tandis que d'autres visent uniquement à éclairer la réflexion collective.

Sont joints à la présente note les documents récapitulatifs des demandes que les organisations ont souhaité communiquer aux participants de la concertation.

3. Programme de travail et méthode

A partir de ces auditions, le groupe d'experts a établi un programme de travail. Trois types de données sont demandés :

- des résultats bruts de simulation de modifications des règles d'indemnisation des annexes 8 et 10 complétés par des estimations des effets d'adaptation des pratiques aux règles ;
- des estimations des impacts de mesures portant sur financement de l'assurance chômage (modifications de l'assiette et du niveau de cotisations) ;
- des données de cadrage éclairantes sur les éléments structurants du secteur.

3.1. Des résultats de simulation de modifications des règles d'indemnisation des annexes 8 et 10.

Trois organisations ont proposé des "systèmes", soit des combinaisons de paramètres. Ces trois combinaisons seront étudiées en deux temps.

Dans un premier temps, seuls seront pris en compte et simulés les paramètres dits de "premier niveau" relatifs aux règles d'éligibilité, de calcul de l'indemnité, de franchise/différé/décalage et de plafonnement du cumul entre salaires et allocations.

Dans un second temps, seront intégrées dans les simulations les modifications paramétriques relatives aux règles d'assimilation (maternité, maladie, formation professionnelle, enseignement et action culturelle) et de prise en compte des heures réalisées en dehors des annexes 8 et 10.

En parallèle, seront réalisées des simulations portant sur des changements paramétriques simples, permettant d'isoler les effets des différentes mesures.

Les simulations de modifications des règles (combinaisons et/ou paramètres isolés) sont réalisées par la Direction des Etudes et Analyses de l'Unédic, habilitée à accéder aux bases de données de déclarations des employeurs (AEM, DUS) et d'indemnisation des salariés intermittents (FNA). La méthode retenue est la simulation sur des données individuelles. Les parcours d'emploi et d'indemnisation des intermittents du spectacle sont reconstitués à partir de l'historique de leurs contrats.

A partir des résultats bruts des simulations, les experts chercheront à établir des estimations en y intégrant des hypothèses relatives à l'adaptation des pratiques aux changements de règles. Ces hypothèses devront être explicitées et pourront s'appuyer sur l'analyse des pratiques adoptées par tout ou partie des acteurs à des périodes passées dans ou en dehors du secteur.

La méthode d'identification des effets liés à l'évolution des pratiques n'est pas stabilisée. A ce stade, malgré les demandes de la mission, les organisations n'ont pas alimenté le groupe en hypothèses de "pratiques" concernant les professionnels ou les employeurs et les experts n'en ont pas encore formulées. Ce travail est en cours. L'Unédic a proposé une approche reposant sur l'analyse des données d'emploi sur deux périodes, 1999-2003 et 2009-2013, caractérisées par des règles d'indemnisation et des situations du marché de l'emploi différentes.

Dans la mesure du possible, l'impact de tout système ou de tout paramètre sera estimé à la fois :

- sur les salariés concernés, en prenant en compte un certain nombre de segments croisant temps de travail et rémunération, par annexe,
- sur les employeurs, par branches ou par secteurs,
- sur les comptes de l'assurance chômage.

L'impact des congés payés sera étudié dans ses différents aspects (règles d'éligibilité et de différé, calcul de l'allocation, cotisations).

3.2. Estimations des impacts de mesures portant sur financement de l'assurance chômage (modification de l'assiette et du niveau de cotisations)

Plusieurs organisations ont demandé de chiffrer les impacts financiers de différentes mesures portant sur les recettes de l'assurance chômage : suppression des abattements pour frais professionnels, modifications des taux de cotisation, suppression ou d'élévation du plafonnement de l'assiette des cotisations.

Ces demandes seront traitées par le service statistique de Pôle Emploi.

Dans la mesure du possible, les impacts des modifications relatives aux charges sociales seront déclinés par différents secteurs et/ou branches, et le cas échéant, pour chacune des caisses sociales concernées.

3.3. D'autres données de cadrage

Plusieurs données de cadrage ont été demandées. Elles portent notamment sur :

- l'ancienneté dans le régime ;
- les situations de maternité ;
- la répartition des revenus salariaux par branches ;
- les cotisations et les prestations versées par annexes, par branches et pour l'ensemble du secteur du spectacle en incluant le régime général ;
- la composition des heures d'ouverture de droits par cachets isolés et groupés pour les allocataires de l'annexe 10.

Selon les cas, ces différentes demandes seront traitées par les services d'études statistiques d'Audiens, de Pôle Emploi ou de l'Unédic.

4. Fonctionnement du groupe de travail

4.1. Validation des résultats

Tous les résultats feront l'objet d'une analyse collective du groupe d'experts, qui se porte garant de leur fiabilité et leur pertinence. Le groupe apportera également une attention

particulière à leur formalisation dans des documents clairs et accessibles, accompagnés des précautions méthodologiques nécessaires pour garantir leur bonne interprétation.

Les experts s'engagent à tout mettre en œuvre pour arriver loyalement à une validation partagée des résultats. La publication des résultats ne se fera que sous un format et avec les commentaires acceptés par la mission et communs à tous les membres du groupe. Les experts ne proposeront qu'en dernier recours des analyses différentes et, dans tous les cas, argumentées.

4.2. Confidentialité et diffusion des résultats

Avant que la mission ne diffuse collectivement les résultats aux participants de la concertation, des rencontres bilatérales entre les organisations commanditaires et le groupe d'experts pourront avoir lieu à la demande des organisations pour échanger sur les premiers résultats obtenus, et éventuellement, préciser les demandes.

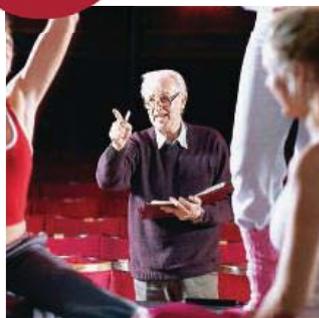
Des contraintes techniques, liées par exemple aux données disponibles ou à l'ampleur des traitements nécessaires dans les délais impartis, pourront limiter la capacité des experts à réaliser l'ensemble du travail de programme. Le groupe d'experts s'engage dans ce cas à expliquer les raisons pour lesquelles il n'aura pas pu répondre à certaines demandes.

Tous les membres du groupe d'expert s'engagent à ne pas communiquer à des personnes tierces le contenu des échanges des réunions du groupe d'experts et à ne pas communiquer publiquement sur les demandes des organisations et les résultats obtenus tant que la mission n'en a pas décidé autrement.

3.2 Données de cadrage



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE
Culture • Communication • Médias



Mission de concertation pour les intermittents du spectacle

EMPLOI DANS LES 9 BRANCHES DU SPECTACLE ET PARCOURS PROFESSIONNEL DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

Ce document recense l'ensemble des statistiques réalisées par Audiens dans le cadre de la mission de concertation pour les intermittents du spectacle. Ces statistiques ont pour objet d'éclairer les différentes thématiques qui ont été abordées au cours de réunions plénières, ou au cours de groupes de travail ou encore au cours du groupe d'experts. Elles portent essentiellement sur l'emploi des intermittents du spectacle et leurs employeurs.

Ces statistiques ont été construites à partir de l'entrepôt de données qu'Audiens a développé depuis de nombreuses années, et que nous avons pu construire notamment grâce aux déclarations nominatives annuelles que les employeurs du spectacle nous adressent chaque année pour gérer les droits à la retraite de leurs salariés.

La désignation des institutions de retraite d'Audiens sur le secteur du spectacle et sur la catégorie des intermittents du spectacle nous permet de connaître l'emploi des salariés dans chaque branche du spectacle, ainsi que l'emploi des intermittents du spectacle déclarés chez les employeurs qui ne relèvent pas spécifiquement de ce secteur. En effet, certaines entreprises ou des particuliers, ne relevant pas du spectacle, ont recours aux contrats à durée déterminée d'usage. Cela concerne notamment le Guso que nous étudierons à part, ou encore les parcs d'attraction, les autres activités récréatives et de loisirs ... que nous regrouperons dans la rubrique « Hors champs conventionnels du spectacle » dans les tableaux présents dans ce document.

Le dispositif du Guso étant obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2004, nous observons à partir de cette date, un transfert d'une partie des employeurs de la rubrique « Hors champs conventionnels du spectacle » vers le Guso.

Les masses salariales correspondent aux salaires bruts (non plafonnés et après abattement pour frais professionnels pour les professions qui peuvent bénéficier de cette déduction) déclarés par les employeurs.

Les déclarations nominatives annuelles de salaires faites à Audiens pour la retraite complémentaire nous permettent de connaître les rémunérations suivantes :

- revenus relatifs à une activité dans les secteurs du spectacle ;
- droits voisins des artistes interprètes versés par l'Adami ;
- montants des indemnités versées par la Caisse des congés spectacles.

Toutefois, les revenus présentés dans ce document ne représentent pas l'exhaustivité des rémunérations qu'un professionnel du spectacle peut percevoir. En effet, peuvent s'ajouter :

- le montant des indemnités chômage versées au titre des annexes 8 et 10. En moyenne, les indemnités chômage représentent 37% des revenus des techniciens du spectacle, et 51% des revenus des artistes (source : calculs UNEDIC à partir du fichier national des allocataires 2011 Pôle Emploi - rapport d'information de l'Assemblée Nationale N°941 de M. Jean-Patrick Gille) ;
- le montant des droits voisins distribués autres que par l'Adami ;
- les revenus complémentaires acquis dans d'autres métiers (exemples : dans les secteurs des hôtels/cafés/restaurants, du bâtiment...) ;
- les revenus du ménage du professionnel du spectacle.

Sommaire

1. Emploi dans les 9 branches du spectacle (professionnels + occasionnels)	6
1.1. Evolution de l'emploi des intermittents du spectacle	6
1.2. Pyramide des âges des intermittents du spectacle déclarés en 2012	8
1.3. Photographie 2012 de l'emploi dans les 9 branches du spectacle (intermittents et non intermittents)	10
1.4. Données détaillées 2012 sur les employeurs du spectacle	13
2. Zoom sur les personnes déclarées via le Guso	21
3. Le parcours professionnel des intermittents du spectacle	22
3.1. Pyramide des âges des intermittents du spectacle professionnels réguliers déclarés en 2012	22
3.2. Données de cadrage 2012 : emploi des intermittents professionnels réguliers par branche	23
3.3. La porosité entre les différentes branches du spectacle	24
3.4. La porosité entre les différentes branches du spectacle, branche par branche	26
3.5. Salaire et indemnisation d'assurance chômage des annexes 8 et 10	32
3.6. Evolution des salaires des intermittents	33
3.7. Evolution des salaires des intermittents par branche	34
3.8. La place des employeurs réguliers	40

1. Emploi dans les 9 branches du spectacle (professionnels + occasionnels)

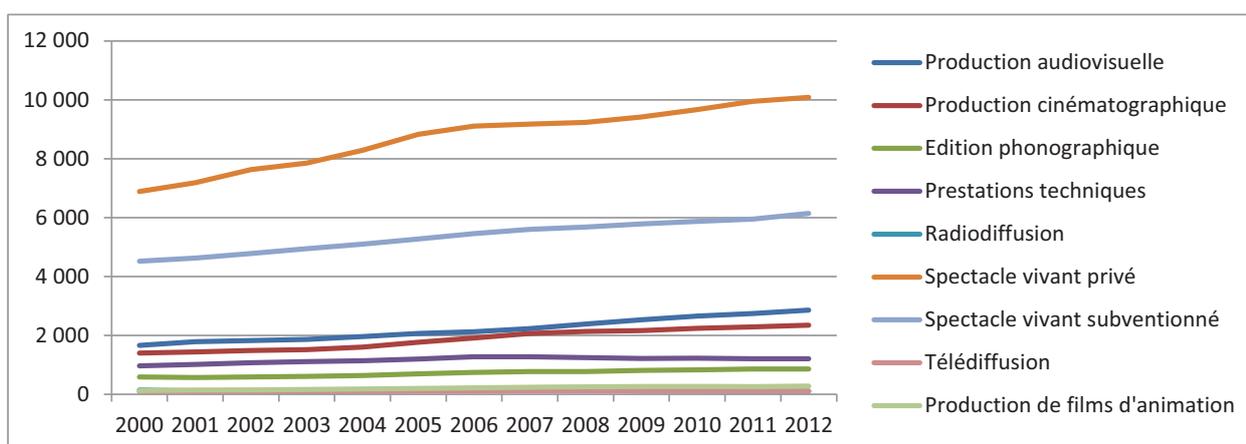
Dans cette partie, l'ensemble de l'activité des employeurs du spectacle est appréhendée : toutes les personnes déclarées en CDD d'usage sont comptabilisées, professionnels réguliers comme occasionnels. Le 1.2 relate également l'activité des emplois non intermittents (en CDI ou CDD de droit commun).

La branche du spectacle correspond à celle de l'employeur : par exemple un intermittent du spectacle déclaré à la fois par un employeur de la production audiovisuelle et par un employeur de la production cinématographique, sera compté pour un dans chacune des deux branches.

1.1. Evolution de l'emploi des intermittents du spectacle

Nombre d'employeurs avec intermittents

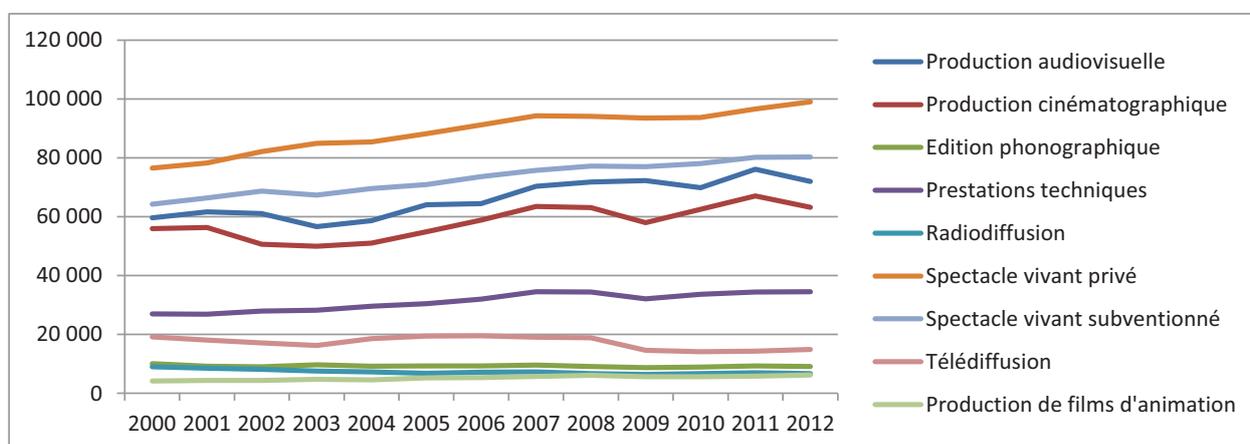
	2000	2004	2008	2012
Production audiovisuelle	1 659	1 957	2 382	2 854
Production cinématographique	1 397	1 607	2 130	2 348
Edition phonographique	587	633	777	857
Prestations techniques	962	1 139	1 243	1 210
Radiodiffusion	142	115	135	107
Spectacle vivant privé	6 884	8 286	9 232	10 081
Spectacle vivant subventionné	4 522	5 100	5 677	6 139
Télédiffusion	91	97	118	110
Production de films d'animation	124	180	256	281
Ensemble des 9 champs conventionnels	16 368	19 114	21 950	23 987
Guso	45 827	99 447	89 831	84 892
Hors champs conventionnels du spectacle	33 604	6 406	2 450	1 926
Total	95 799	124 967	114 231	110 805



Effectifs intermittents

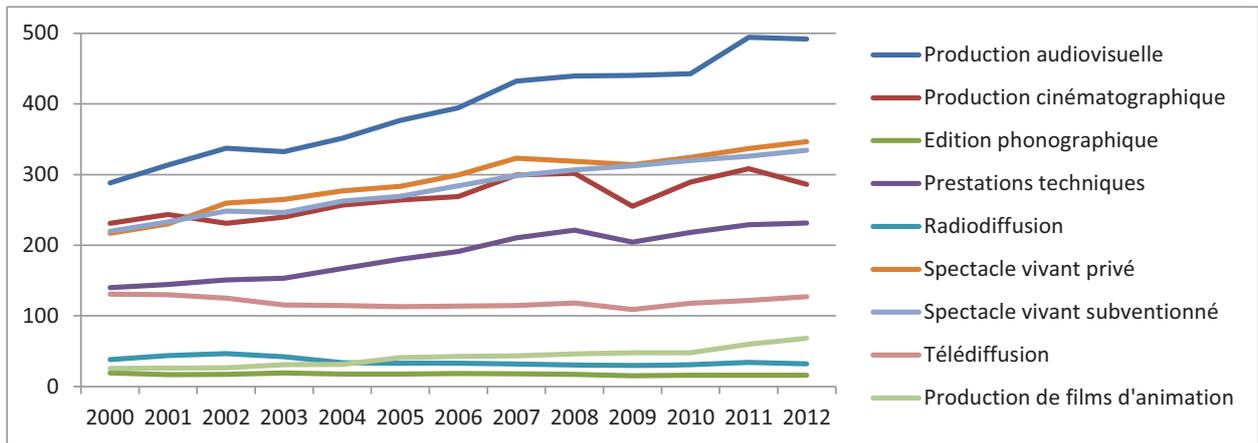
	2000	2004	2008	2012
Production audiovisuelle	59 600	58 612	71 734	71 943
Production cinématographique	55 904	51 023	63 047	63 137
Edition phonographique	10 013	9 166	9 058	9 105
Prestations techniques	26 928	29 569	34 377	34 509
Radiodiffusion	8 991	7 221	6 620	6 667
Spectacle vivant privé	76 502	85 339	94 083	98 998
Spectacle vivant subventionné	64 222	69 496	77 141	80 293
Télédiffusion	19 113	18 519	18 824	14 841
Production de films d'animation	4 151	4 499	6 120	6 220
Ensemble des 9 champs conventionnels	217 937	220 851	246 563	249 074
Guso	30 321	56 448	67 440	70 306
Hors champs conventionnels du spectacle	80 232	50 954	32 514	23 574
Total dédoublonné^(*)	259 002	257 943	278 511	276 994

(*) Les effectifs totaux sont dédoublonnés. Une personne déclarée dans plusieurs champs conventionnels ne sera comptée qu'une seule fois au niveau du total.

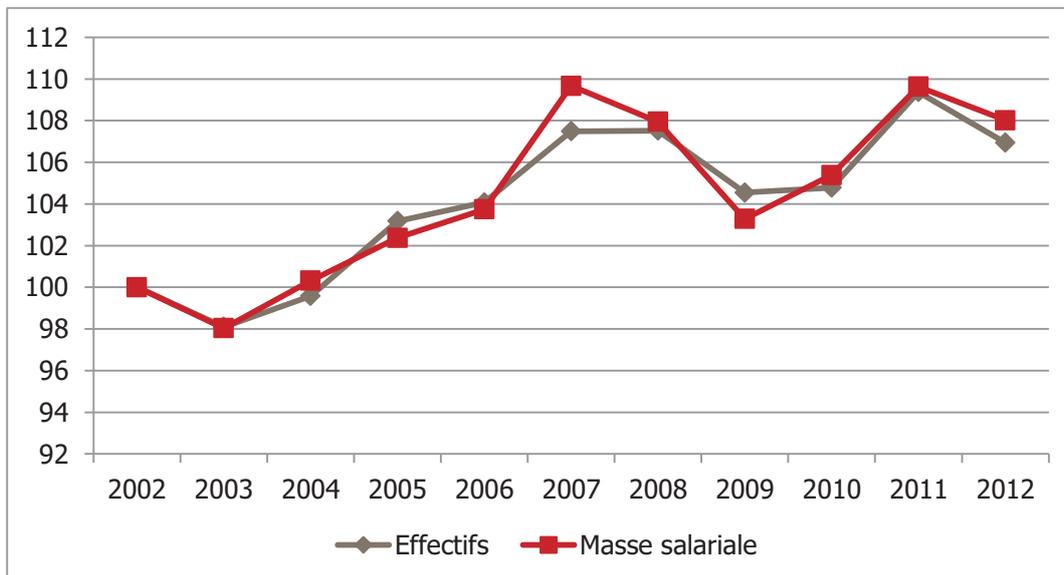


Masse salariale des intermittents (en M€)

	2000	2004	2008	2012
Production audiovisuelle	288	351	439	492
Production cinématographique	231	257	302	286
Edition phonographique	19	18	17	16
Prestations techniques	140	167	221	231
Radiodiffusion	38	34	30	32
Spectacle vivant privé	217	277	319	346
Spectacle vivant subventionné	220	262	306	335
Télédiffusion	131	115	118	127
Production de films d'animation	26	31	46	68
Ensemble des 9 champs conventionnels	1 310	1 512	1 800	1 934
Guso	26	103	131	133
Hors champs conventionnels du spectacle	182	118	74	58
Total	1 518	1 733	2 005	2 125



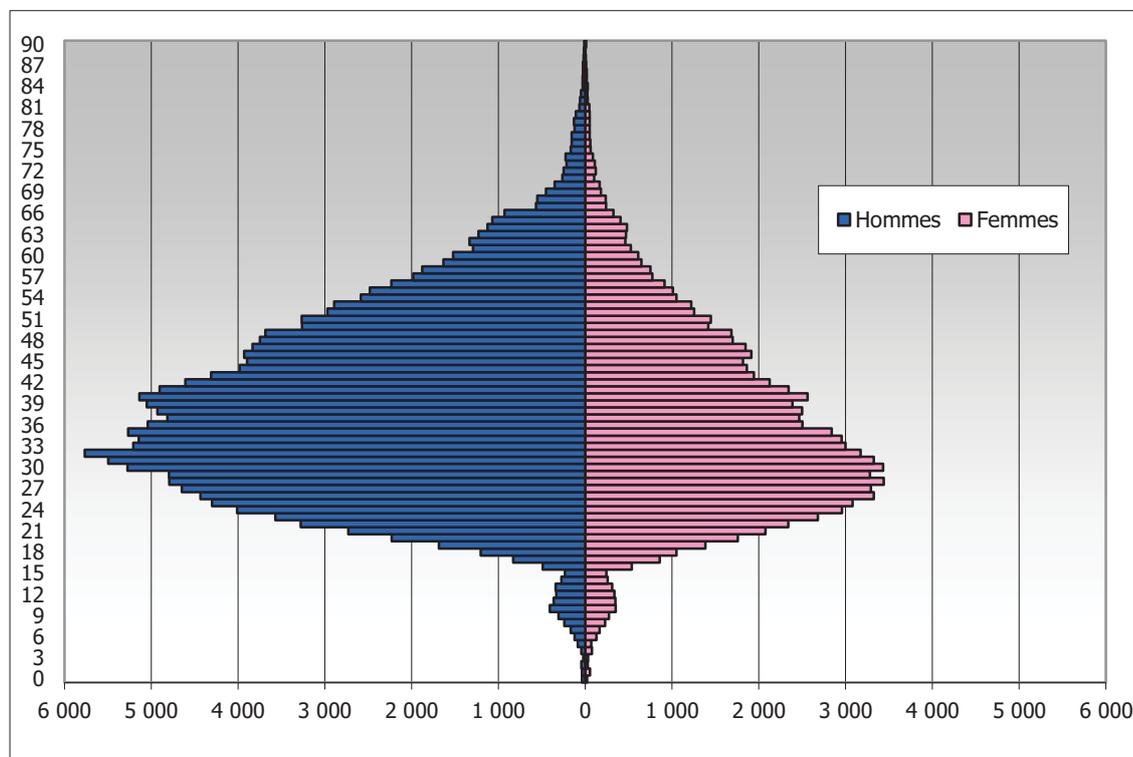
Comparaison de l'évolution des effectifs et de la masse salariale en euros constants



L'évolution des effectifs et celle de la masse salariale en euros constants sont fortement corrélées sur la période étudiée.

1.2. Pyramide des âges des intermittents du spectacle déclarés en 2012

La pyramide des âges permet d'avoir une représentation de la structure (sexe et âges) d'une population.



La population des intermittents du spectacle est majoritairement masculine (64%). Les tranches d'âge les plus représentées correspondent aux 30-40 ans chez les hommes et aux 25-35 ans chez les femmes.

On trouve parmi cette population à la fois des personnes de moins de 18 ans et de plus de 65 ans. Cela s'explique notamment par la présence d'occasionnels du spectacle dans cette population (exemple : figurants dans un film).

1.3. Photographie 2012 de l'emploi dans les 9 branches du spectacle (intermittents et non intermittents)

Production audiovisuelle

3 306 employeurs

	Effectifs			Masse salariale (en k€)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Artistes intermittents	15 151	19 977	35 128	29 568	44 617	74 184
Techniciens intermittents	13 876	25 271	39 147	141 777	275 697	417 474
Total intermittents (*)	28 053	43 889	71 942	171 345	320 314	491 659
Non intermittents	5 307	5 145	10 452	134 897	158 449	293 346

Production cinématographique

2 707 employeurs

	Effectifs			Masse salariale (en k€)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Artistes intermittents	16 995	21 701	38 696	20 909	36 386	57 294
Techniciens intermittents	8 676	17 157	25 833	71 900	157 046	228 945
Total intermittents (*)	25 120	38 017	63 137	92 808	193 431	286 240
Non intermittents	3 058	2 482	5 540	72 425	72 064	144 489

Edition phonographique

993 employeurs

	Effectifs			Masse salariale (en k€)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Artistes intermittents	2 060	5 017	7 077	2 333	7 451	9 784
Techniciens intermittents	531	1 716	2 247	1 410	4 728	6 138
Total intermittents (*)	2 549	6 556	9 105	3 742	12 180	15 922
Non intermittents	539	563	1 102	11 011	14 850	25 860

Certains employeurs du secteur créés avant 2007 adhèrent à Audiens pour leur personnel intermittent et à une autre caisse de retraite complémentaire pour leur personnel permanent. C'est notamment le cas des 4 majors et de quelques autres indépendants.

Les données présentées ici sur les non intermittents sont donc partielles puisque ne représentent que les déclarations faites auprès d'Audiens.

Prestations techniques au service de la création et de l'événement

1 670 employeurs

	Effectifs			Masse salariale (en k€)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Artistes intermittents	3 087	5 094	8 181	10 712	18 749	29 462
Techniciens intermittents	4 436	22 323	26 759	29 189	172 566	201 754
Total intermittents (*)	7 388	27 121	34 509	39 901	191 315	231 216
Non intermittents	3 769	8 413	12 182	73 829	206 994	280 823

Cette branche est composée de deux secteurs : l'audiovisuel et le cinéma d'une part et le spectacle vivant d'autre part.

Radiodiffusion

515 employeurs

	Effectifs			Masse salariale (en k€)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Artistes intermittents	1 539	2 503	4 042	2 761	4 241	7 002
Techniciens intermittents	1 113	1 710	2 823	9 464	15 915	25 379
Total intermittents (*)	2 544	4 123	6 667	12 225	20 155	32 381
Non intermittents	2 221	3 212	5 433	48 512	98 574	147 086

Spectacle vivant privé

12 512 employeurs

	Effectifs			Masse salariale (en k€)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Artistes intermittents	24 853	47 377	72 230	68 390	139 039	207 429
Techniciens intermittents	8 890	24 330	33 220	35 267	103 643	138 910
Total intermittents (*)	31 663	67 335	98 998	103 658	242 682	346 339
Non intermittents	13 294	12 289	25 583	102 443	106 059	208 503

Spectacle vivant subventionné

6 848 employeurs

	Effectifs			Masse salariale (en k€)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Artistes intermittents	20 304	35 629	55 933	67 550	107 388	174 938
Techniciens intermittents	9 966	20 840	30 806	51 523	108 045	159 567
Total intermittents (*)	27 838	52 450	80 288	119 073	215 432	334 505
Non intermittents	18 487	14 211	32 698	215 055	201 296	416 350

La branche du spectacle vivant subventionné est composée des employeurs qui relèvent de la convention collective nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles ainsi que de certains établissements publics qui disposent de leurs propres accords d'entreprise (théâtres nationaux, établissements en régie directe).

Télédiffusion

160 employeurs

	Effectifs			Masse salariale (en k€)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Artistes intermittents	2 109	3 408	5 517	4 071	5 755	9 827
Techniciens intermittents	3 365	6 176	9 541	38 517	78 787	117 303
Total intermittents (*)	5 364	9 477	14 841	42 588	84 542	127 130
Non intermittents	6 789	8 354	15 143	264 070	421 177	685 246

Production de films d'animation

372 employeurs

	Effectifs			Masse salariale (en k€)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Artistes intermittents	470	675	1 145	636	1 170	1 807
Techniciens intermittents	1 514	3 640	5 154	18 324	48 093	66 417
Total intermittents (*)	1 954	4 266	6 220	18 960	49 264	68 224
Non intermittents	630	834	1 464	14 199	24 171	38 369

1.4. Données détaillées 2012 sur les employeurs du spectacle

Dans cette partie, sont rassemblés des indicateurs sur les employeurs ayant déclaré au moins un intermittent du spectacle sur l'année 2012 permettant d'appréhender :

- Leur poids
- Leurs effectifs par type de contrat
- Leur catégorie juridique

Nombre d'entreprises et % par ratio de masse salariale	Champs conventionnels du Spectacle											Autres	
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant subventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	Hors champs conventionnels du Spectacle	
5%	3 0,1%	3 0,1%	1 0,1%	2 0,2%	1 0,9%	6 0,1%	2 0,0%	1 0,9%	1 0,4%	3 0,0%	17 0,0%	1 0,1%	
10%	6 0,2%	6 0,3%	1 0,1%	4 0,3%	1 0,9%	15 0,1%	9 0,1%	1 0,9%	1 0,4%	13 0,1%	56 0,1%	1 0,1%	
25%	20 0,7%	17 0,7%	8 0,9%	12 1,0%	1 0,9%	62 0,6%	62 1,0%	1 0,9%	3 1,1%	83 0,3%	419 0,5%	3 0,2%	
50%	73 2,6%	57 2,4%	46 5,4%	46 3,8%	1 0,9%	313 3,1%	400 6,5%	1 0,9%	10 3,6%	428 1,8%	2 873 3,4%	40 2,1%	
75%	226 7,9%	168 7,2%	154 18,0%	154 12,7%	2 1,9%	1 384 13,7%	1 380 22,5%	5 4,5%	31 11,0%	2 032 8,5%	13 345 15,7%	215 11,2%	
95%	943 33,0%	791 33,7%	442 51,6%	516 42,6%	9 8,4%	5 009 49,7%	3 587 58,4%	27 24,5%	93 33,1%	9 655 40,3%	51 145 60,2%	845 43,9%	
99%	1 721 60,3%	1 441 61,4%	636 74,2%	815 67,4%	35 32,7%	7 463 74,0%	4 881 79,5%	54 49,1%	164 58,4%	16 351 68,2%	72 843 85,8%	1 331 69,1%	
100%	2 854 100,0%	2 348 100,0%	857 100,0%	1 210 100,0%	107 100,0%	10 081 100,0%	6 139 100,0%	110 100,0%	281 100,0%	23 987 100,0%	84 892 100,0%	1 926 100,0%	

Lecture : Les 3 plus gros employeurs d'intermittents du spectacle du champ de la production audiovisuelle en termes de masse salariale (0,1% des employeurs du champ) regroupent 5% de la masse salariale du champ.

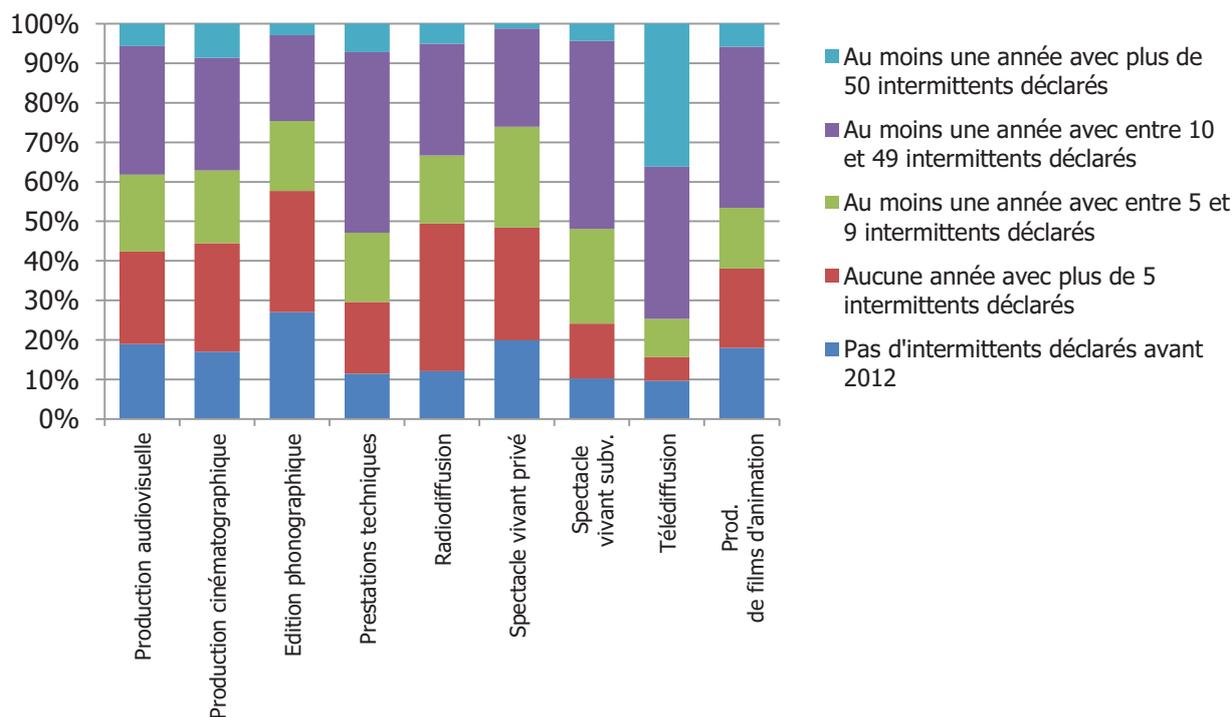
Les branches du spectacle où la masse salariale est relative à une part plus restreinte d'employeurs sont la radiodiffusion et la télédiffusion :

- 8,4% des plus gros employeurs de la radiodiffusion concentrent 95% de la masse salariale de la branche
- 24,5% des plus gros employeurs de la télédiffusion concentrent 95% de la masse salariale de la branche

Les branches du spectacle où la masse salariale est la plus répartie entre tous les employeurs sont le spectacle vivant subventionné, l'édition phonographique et le spectacle vivant privé :

- 58,4% des plus gros employeurs du spectacle vivant subventionné concentrent 95% de la masse salariale de la branche
- 51,6% des plus gros employeurs de l'édition phonographique concentrent 95% de la masse salariale de la branche
- 49,7% des plus gros employeurs du spectacle vivant privé concentrent 95% de la masse salariale de la branche

Parmi les plus petites structures de chaque branche représentant 5% de la masse salariale en 2012 dans chacune d'entre elles, sur la période 2002-2011 :



Lecture : Environ 20% des employeurs les plus petits de la production audiovisuelle, représentant 5% de la masse salariale de la branche en 2012, n'ont pas déclaré d'intermittents sur les 10 ans précédant 2012 (2002-2011) mais uniquement en 2012

La télédiffusion est un secteur avec très peu de petites structures, même parmi les 5% les plus petites, 36% d'entre elles ont connu au moins un pic d'activité avec plus de 50 intermittents déclarés entre 2002 et 2011.

A contrario, l'édition phonographique (58%), le spectacle vivant privé (48%) et la radiodiffusion (49%) sont les branches où l'on trouve le plus de petites structures n'ayant pas déclaré d'intermittents avant 2012 ou pas plus de 5 sur une année de la période étudiée.

Les branches de production audiovisuelle, cinématographique et de films d'animation comportent également parmi leurs plus petites structures un certain nombre d'employeurs (environ 40%) démarrant leur activité en 2012 avec des très petits effectifs (pas d'intermittents déclarés avant 2012) ou n'ayant jamais eu une activité très importante (aucune année avec plus de 5 intermittents déclarés sur 2002-2011).

Ces petites structures sont en moyenne légèrement plus jeunes (1 ou 2 années de moins) que l'ensemble des entreprises de chaque branche.

Effectifs intermittents et type d'emploi non intermittent par employeur	Champs conventionnels du Spectacle											Autres	
	Salariés non intermittents au 31/12	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant subventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels		GUSO
Moins de 5 intermittents	Aucun	876	873	384	199	33	3 646	1 059	6	67	7 143	67 432	774
	CDD uniquement	22	18	6	3	-	44	29	-	3	125	-	7
	CDI uniquement	155	112	36	68	20	266	154	4	17	832	-	115
Entre 5 et 9 intermittents	CDD et CDI	27	22	4	19	18	40	44	8	5	187	-	75
	Aucun	337	287	162	102	5	2 116	1 010	1	31	4 051	10 771	271
	CDD uniquement	11	7	1	4	-	46	55	1	2	127	-	9
Entre 10 et 19 intermittents	CDI uniquement	105	59	26	46	3	158	237	3	14	651	-	39
	CDD et CDI	29	18	3	22	4	30	58	6	5	175	-	26
	Aucun	263	236	97	82	2	1 477	891	4	26	3 078	4 351	220
Entre 20 et 49 intermittents	CDD uniquement	16	10	-	2	1	47	88	-	2	166	-	4
	CDI uniquement	125	89	21	90	5	193	378	6	15	922	-	18
	CDD et CDI	26	16	3	22	6	60	119	16	5	273	-	24
Entre 50 et 99 intermittents	Aucun	199	178	49	89	1	821	545	8	13	1 903	1 924	165
	CDD uniquement	20	9	1	8	-	48	95	-	-	181	-	4
	CDI uniquement	120	80	21	114	-	251	415	5	10	1 016	-	31
Entre 100 et 499 intermittents	CDD et CDI	55	33	8	56	5	84	290	7	16	554	-	27
	Aucun	69	44	7	36	-	224	91	2	8	481	325	51
	CDD uniquement	12	5	1	1	-	26	12	-	2	59	-	1
Entre 500 et 999 intermittents	CDI uniquement	67	40	11	50	-	117	142	2	10	439	-	18
	CDD et CDI	56	28	4	45	1	61	187	10	11	403	-	9
	Aucun	48	53	7	27	-	95	41	2	-	273	88	25
Entre 1000 et 4999 intermittents	CDD uniquement	4	2	-	1	-	17	4	-	-	28	-	-
	CDI uniquement	59	53	2	50	-	109	72	1	2	348	-	2
	CDD et CDI	96	23	1	48	2	86	113	13	16	398	-	10
5000 intermittents et plus	Aucun	8	15	1	7	-	3	1	-	-	35	1	-
	CDD uniquement	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	CDI uniquement	21	22	-	6	-	6	1	-	-	56	-	-
Moins de 5 intermittents	CDD et CDI	27	16	1	13	1	10	8	5	1	82	-	1
	Aucun	1 080	1 025	430	289	71	3 996	1 286	18	92	8 287	67 432	971
	CDD uniquement	482	371	192	174	12	2 350	1 360	11	52	5 004	10 771	345
Entre 5 et 9 intermittents	CDI uniquement	430	351	121	196	14	1 777	1 476	26	48	4 439	4 351	266
	Aucun	394	300	79	267	6	1 204	1 345	20	39	3 654	1 924	227
	CDD uniquement	204	117	23	132	1	428	432	14	31	1 382	325	79
Entre 10 et 19 intermittents	CDI et CDI	207	131	10	126	2	307	230	16	18	1 047	88	37
	Aucun	57	53	2	26	1	19	10	5	1	174	1	1
	CDD uniquement	1 800	1 686	707	542	41	8 382	3 638	23	145	16 964	84 892	1 506
Total	CDI uniquement	86	51	9	19	1	228	283	1	9	687	-	25
	CDI et CDI	652	455	117	424	28	1 100	1 399	21	68	4 264	-	223
	Aucun	316	156	24	225	37	371	819	65	59	2 072	-	172
Total		2 854	2 348	857	1 210	107	10 081	6 139	110	281	23 987	84 892	1 926

Lecture : 876 employeurs de la production audiovisuelle ont employé moins de 5 intermittents sur l'année 2012 et n'avaient aucune personne en contrat à durée déterminée ou indéterminée dans leurs effectifs au 31/12/2012.

Effectifs intermittents et type d'emploi non intermittent par employeur		Champs conventionnels du Spectacle											Autres	
Nombre d'intermittents employés sur l'année	Salariés non intermittents au 31/12	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant subventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	Hors champs conventionnels du Spectacle	
Moins de 5 intermittents	Aucun	31%	37%	45%	16%	31%	36%	17%	5%	24%	30%	79%	40%	
	CDD uniquement	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	
	CDI uniquement	5%	5%	4%	6%	19%	3%	3%	4%	4%	6%	3%	0%	
Entre 5 et 9 intermittents	CDD et CDI	1%	1%	0%	2%	17%	0%	1%	7%	2%	1%	0%	4%	
	Aucun	12%	12%	19%	8%	5%	21%	16%	1%	11%	17%	13%	14%	
	CDD uniquement	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	
Entre 10 et 19 intermittents	CDI uniquement	4%	3%	3%	4%	3%	2%	4%	3%	5%	3%	0%	2%	
	CDD et CDI	1%	1%	0%	2%	4%	0%	1%	5%	2%	1%	0%	1%	
	Aucun	9%	10%	11%	7%	2%	15%	15%	4%	9%	13%	5%	11%	
Entre 20 et 49 intermittents	CDD uniquement	1%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	1%	0%	0%	
	CDI uniquement	4%	4%	2%	7%	5%	2%	6%	5%	5%	4%	0%	1%	
	CDD et CDI	1%	1%	0%	2%	6%	1%	2%	15%	2%	1%	0%	1%	
Entre 50 et 99 intermittents	Aucun	7%	8%	6%	7%	1%	8%	9%	7%	5%	8%	2%	9%	
	CDD uniquement	1%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	
	CDI uniquement	4%	3%	2%	9%	0%	2%	7%	5%	4%	4%	0%	2%	
Entre 100 et 499 intermittents	CDD et CDI	2%	1%	1%	5%	5%	1%	5%	6%	6%	2%	0%	1%	
	Aucun	2%	2%	0%	3%	0%	2%	1%	2%	3%	2%	0%	3%	
	CDD uniquement	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
Entre 500 et plus	CDI uniquement	2%	2%	1%	4%	0%	1%	2%	2%	4%	2%	0%	1%	
	CDD et CDI	2%	1%	0%	4%	1%	1%	3%	9%	4%	2%	0%	0%	
	Aucun	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
Entre 100 et 499 intermittents	CDD uniquement	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
	CDI uniquement	2%	2%	0%	4%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	
	CDD et CDI	3%	1%	0%	4%	2%	1%	2%	12%	6%	2%	0%	1%	
Moins de 5 intermittents	Aucun	38%	44%	50%	24%	66%	40%	21%	16%	33%	35%	79%	50%	
	Entre 5 et 9 intermittents	17%	16%	22%	14%	11%	23%	22%	10%	19%	21%	13%	18%	
	Entre 10 et 19 intermittents	15%	15%	14%	16%	13%	18%	18%	24%	17%	19%	5%	14%	
Entre 50 et 99 intermittents	Entre 10 et 49 intermittents	14%	13%	9%	22%	6%	12%	22%	18%	14%	15%	2%	12%	
	Entre 100 et 499 intermittents	7%	5%	3%	11%	1%	4%	7%	13%	11%	6%	0%	4%	
	500 intermittents et plus	7%	6%	1%	10%	2%	3%	4%	15%	6%	4%	0%	2%	
Total	Aucun	63%	72%	82%	45%	38%	83%	59%	21%	52%	71%	100%	78%	
	CDD uniquement	3%	2%	1%	2%	2%	2%	5%	1%	3%	3%	0%	1%	
	CDI uniquement	23%	19%	14%	35%	26%	11%	23%	19%	24%	18%	0%	12%	
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Lecture : 31% des employeurs de la production audiovisuelle (876 sur 2 854 employeurs) ont employé moins de 5 intermittents sur l'année 2012 et n'avaient aucune personne en contrat à durée déterminée ou indéterminée dans leurs effectifs au 31/12/2012.

Les branches où la part des très petites structures (moins de 10 intermittents) est la plus importante sont la radiodiffusion (77%) et l'édition phonographique (72%).

La télédiffusion (20%) et les prestations techniques (12%) sont les branches où l'on trouve le plus de structures ayant employé plus de 100 intermittents sur l'année 2012.

Les employeurs occasionnels du spectacle (GUSO) font appel en majorité (79%) à moins de 5 intermittents différents sur une année.

Plus de trois quarts des employeurs d'intermittents du spectacle vivant privé (83%) et de l'édition phonographique (82%) n'ont pas par ailleurs de personnel permanent (CDD ou CDI).

A l'inverse, plus de trois quarts des employeurs d'intermittents du champ de la télédiffusion (77%) et plus de deux tiers de ceux de la radiodiffusion (61%) emploient également des salariés en CDI.

Type de structure et effectifs intermittents	Champs conventionnels du Spectacle										Autres		
	Nombre d'intermittents employés sur l'année	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant sub-ventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	Hors champs conventionnels du Spectacle
SA - SAS	Moins de 10 intermittents	166	129	48	40	17	60	8	13	22	503	550	139
	Entre 10 et 49 intermittents	138	96	19	67	7	91	10	37	19	484	83	84
	50 intermittents et plus	183	97	9	112	4	100	14	29	11	568	17	31
SARL - BURL - SARL unipersonnel	Moins de 10 intermittents	1 089	950	443	326	24	533	108	8	106	3 587	6 317	300
	Entre 10 et 49 intermittents	643	509	170	346	3	602	139	3	62	2 477	1 42	142
	50 intermittents et plus	271	194	25	162	-	337	79	3	30	1 101	42	38
GIE	Moins de 10 intermittents	1	1	-	-	-	-	-	-	-	2	20	1
	Entre 10 et 49 intermittents	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	50 intermittents et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Société en nom collectif	Moins de 10 intermittents	-	2	-	-	-	6	-	-	1	-	-	-
	Entre 10 et 49 intermittents	3	-	-	3	2	4	-	1	-	13	-	10
	50 intermittents et plus	6	4	1	1	1	5	-	2	-	19	-	2
SCOP - SARL coopérative ouvrière de production	Moins de 10 intermittents	3	3	-	2	-	1	2	-	-	11	-	-
	Entre 10 et 49 intermittents	1	-	-	1	-	2	11	-	-	15	-	-
	50 intermittents et plus	-	-	-	1	-	5	13	-	-	19	-	-
Entreprise individuelle en nom propre (dont artisans et commerçants) - SNC	Moins de 10 intermittents	34	32	20	24	-	78	10	6	6	204	1 978	56
	Entre 10 et 49 intermittents	3	2	4	21	-	64	4	3	3	101	134	17
	50 intermittents et plus	1	1	-	2	-	21	2	-	-	26	3	1
Association	Moins de 10 intermittents	260	275	108	70	38	5 663	2 495	7	9	8 925	34 220	760
	Entre 10 et 49 intermittents	31	41	7	25	8	2 214	2 586	3	3	4 918	3 625	223
	50 intermittents et plus	6	4	-	5	-	283	487	-	-	785	146	29
Etablissement et régie à caractère administratif	Moins de 10 intermittents	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 430	-
	Entre 10 et 49 intermittents	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	103	-
	50 intermittents et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-
Etablissement et régie à caractère industriel et commercial	Moins de 10 intermittents	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	79	-
	Entre 10 et 49 intermittents	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-
	50 intermittents et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	41	-
EPCC - Etablissement public de coopération culturelle	Moins de 10 intermittents	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	-
	Entre 10 et 49 intermittents	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	50 intermittents et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Service ministériel ou collectivité territoriale	Moins de 10 intermittents	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
	Entre 10 et 49 intermittents	2	2	-	-	-	1	15	-	-	18	5 294	7
	50 intermittents et plus	2	1	-	-	-	-	32	-	-	1 098	15	15
Structure de droit public au caractère non identifié	Moins de 10 intermittents	-	-	-	-	-	-	16	-	-	172	9	9
	Entre 10 et 49 intermittents	-	-	-	-	-	-	2	-	-	462	2	1
	50 intermittents et plus	-	-	-	-	-	1	24	-	-	40	2	2
SEM	Moins de 10 intermittents	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2	-	-
	Entre 10 et 49 intermittents	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-	-
	50 intermittents et plus	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-
Autres statuts	Moins de 10 intermittents	9	2	3	1	3	5	3	-	-	26	3 455	41
	Entre 10 et 49 intermittents	3	2	-	-	-	2	276	2	-	12	2	9
	50 intermittents et plus	-	1	-	1	-	2	3	-	-	16	4	4
Particuliers	Moins de 10 intermittents	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23 398	-
	Entre 10 et 49 intermittents	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	190	-
	50 intermittents et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SA - SAS	Moins de 10 intermittents	487	322	76	219	28	251	32	79	61	1 555	650	254
SARL - BURL - SARL unipersonnel	Moins de 10 intermittents	2 003	1 653	638	834	27	1 472	326	14	198	7 165	7 044	480
GIE	Moins de 10 intermittents	1	1	-	-	-	-	-	1	-	3	20	1
Société en nom collectif	Entre 10 et 49 intermittents	9	6	1	4	2	15	-	3	1	41	-	13
SCOP - SARL coopérative ouvrière de production	Moins de 10 intermittents	4	3	-	4	-	8	26	-	-	45	-	1
Entreprise individuelle en nom propre (dont artisans et commerçants) - SNC	Entre 10 et 49 intermittents	37	35	24	47	-	163	16	-	9	331	2 115	74
Association	Moins de 10 intermittents	297	320	115	100	46	8 160	5 568	10	12	14 628	37 991	1 012
Etablissement et régie à caractère administratif	Moins de 10 intermittents	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 538	-
Etablissement et régie à caractère industriel et commercial	Moins de 10 intermittents	-	-	-	-	-	-	21	-	-	21	132	-
EPCC - Etablissement public de coopération culturelle	Moins de 10 intermittents	-	-	-	-	-	-	28	-	-	28	-	-
Service ministériel ou collectivité territoriale	Entre 10 et 49 intermittents	4	3	-	-	1	1	59	-	-	68	6 564	31
Structure de droit public au caractère non identifié	Moins de 10 intermittents	-	-	-	-	-	-	49	-	-	50	503	5
SEM	Entre 10 et 49 intermittents	-	-	-	-	-	1	5	1	-	7	-	1
Autres statuts	Moins de 10 intermittents	12	5	3	2	3	9	9	2	-	45	3 747	54
Particuliers	Entre 10 et 49 intermittents	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23 588	-
	50 intermittents et plus	2 854	2 348	857	1 210	107	10 081	6 139	110	281	23 987	84 892	1 926

Lecture :
166 employeurs de la production audiovisuelle ayant employé moins de 10 intermittents sur l'année 2012 sont des sociétés anonymes (SA) ou sociétés par actions simplifiée (SAS).

Type de structure et effectifs intermittents		Champs conventionnels du Spectacle										Autres	
Catégorie juridique de l'employeur	Nombre d'intermittents employés sur l'année	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radio diffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant subventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	Hors champs conventionnels du Spectacle
SA - SAS	Moins de 10 intermittents	6%	5%	6%	3%	16%	1%	0%	12%	8%	2%	1%	7%
	Entre 10 et 49 intermittents	5%	4%	2%	6%	7%	1%	0%	34%	7%	2%	0%	4%
SARL - EURL - SARL unipersonnel	Moins de 10 intermittents	38%	40%	52%	27%	22%	5%	2%	7%	38%	15%	7%	16%
	Entre 10 et 49 intermittents	23%	20%	29%	29%	3%	6%	2%	3%	10%	7%	1%	7%
GIE	Moins de 10 intermittents	9%	8%	3%	13%	0%	3%	0%	3%	11%	5%	0%	2%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Société en nom collectif	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
SCOP - SARL coopérative ouvrière de production	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Entreprise individuelle en nom propre (dont artisans et commerçants) - SNC	Moins de 10 intermittents	1%	1%	2%	2%	0%	1%	0%	0%	1%	1%	2%	3%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Association	Moins de 10 intermittents	9%	12%	13%	6%	36%	56%	41%	6%	30%	37%	40%	30%
	Entre 10 et 49 intermittents	1%	2%	1%	2%	7%	22%	42%	3%	1%	21%	4%	12%
Etablissement et régié à caractère administratif	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Etablissement et régié à caractère industriel et commercial	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
EPCC - Etablissement public de coopération culturelle	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Service ministériel ou collectivité territoriale	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Structure de droit public au caractère non identifié	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
SEM	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Autres statuts	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Particuliers	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
SA - SAS	Moins de 10 intermittents	17%	14%	9%	18%	26%	2%	1%	72%	22%	6%	1%	13%
	Entre 10 et 49 intermittents	70%	70%	74%	69%	25%	15%	5%	13%	70%	30%	8%	25%
SARL - EURL - SARL unipersonnel	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	0%
GIE	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Société en nom collectif	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
SCOP - SARL coopérative ouvrière de production	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Entreprise individuelle en nom propre (dont artisans et commerçants) - SNC	Moins de 10 intermittents	1%	1%	3%	4%	0%	2%	0%	0%	0%	1%	0%	4%
	Entre 10 et 49 intermittents	10%	14%	13%	8%	43%	81%	91%	9%	4%	61%	45%	53%
Association	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
EPCC - Etablissement public de coopération culturelle	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Service ministériel ou collectivité territoriale	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
SEM	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Autres statuts	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Particuliers	Moins de 10 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Entre 10 et 49 intermittents	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	Moins de 10 intermittents	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Entre 10 et 49 intermittents	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Lecture :
6% des employeurs de la production audiovisuelle (166 sur 2 854 employeurs) ont employé moins de 10 intermittents sur l'année 2012 et sont des sociétés anonymes (SA) ou sociétés par actions simplifiées (SAS).

Les employeurs du spectacle vivant sont majoritairement des associations : 91% des structures du spectacle vivant subventionné et 81% des structures du spectacle vivant privé.

Les associations du spectacle vivant privé sont de plus petites structures que celles du spectacle vivant subventionné : 25% des associations du spectacle vivant privé ont employé plus de 10 intermittents au cours de l'année 2012 contre 50% dans le spectacle vivant subventionné.

La radiodiffusion est également une branche où le nombre d'associations est important (43%).

La société ou l'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (SARL ou EURL) est le statut juridique le plus représenté dans les autres branches : près de 70% des structures sont de ce type dans la production cinématographique, audiovisuelle et de films d'animation, dans les prestations techniques et dans l'édition phonographique.

La télédiffusion se démarque des autres branches sur sa répartition par catégorie juridique avec une majorité (72%) de sociétés anonymes (SA) ou sociétés par actions simplifiée (SAS).

Parmi les employeurs du GUSO, près de la moitié (45%) sont des associations et 28% sont des particuliers.

2. Zoom sur les personnes déclarées via le Guso

Entre 2005 et 2012, **182 120 intermittents** professionnels réguliers ou occasionnels du spectacle ont été **déclarés via le GUSO** :

- Dont **64 272 personnes** (soit 35 %) déclarées quasi exclusivement via le Guso (avec au moins 80 % des salaires déclarés via le Guso)
- Dont **117 848 personnes** (soit 65 %) déclarées via le Guso et aussi par des employeurs du spectacle

Ce sont dans le spectacle vivant subventionné (33 %), dans le spectacle vivant privé (32 %), dans les prestations techniques (10 %) et dans la production audiovisuelle (9 %), que ces 117 848 intermittents perçoivent le plus de salaire en dehors du Guso.

Caractéristiques de ces 2 typologies de population :

	Intermittents déclarés quasi exclusivement via le Guso	Intermittents déclarés via le Guso et via les employeurs des branches du spectacle
Part des artistes	92%	74%
Part des techniciens	8%	26%
Part des femmes	31%	32%
Part des hommes	69%	68%
Part des femmes chez les artistes	31%	35%
Part des femmes chez les techniciens	25%	22%
Age moyen des femmes	36,9 ans	36,3 ans
Age moyen des hommes	43,4 ans	38,9 ans
Age moyen des femmes artistes	36,9 ans	36,4 ans
Age moyen des hommes artistes	43,9 ans	39,7 ans
Age moyen des femmes techniciennes	36,2 ans	36,3 ans
Age moyen des hommes techniciens	35,9 ans	36,9 ans
Part de la masse salariale par type d'employeur		
Employeurs entreprises du Guso	82%	11%
Particuliers du Guso	11%	1%
Employeurs du spectacle	7%	88%
Répartition par salaire annuel moyen (salaire issu du Guso et des employeurs du spectacle)		
Moins de 500€	66%	17%
De 500 à 1/2 SMIC	30%	56%
De 1/2 à 1 SMIC	3%	19%
De 1 à 2 SMIC	1%	7%
2 SMIC et plus	0,05%	1%
Part des personnes indemnisées au titre des annexes 8 et 10 au moins une fois entre 2005 et 2012		
Artistes	12%	50%
Techniciens	8%	76%

7 800 intermittents déclarés quasi exclusivement via le Guso entre 2005 et 2012 ont bénéficié au moins une fois d'indemnités au titre des annexes 8 et 10 au cours de cette période :

- 73 % d'hommes
- 95 % d'artistes
- Les métiers les plus représentés chez les artistes sont : les musiciens (57 %), les chanteurs (20 %), les comédiens (5 %) et les danseurs (5 %).
- Les métiers les plus représentés chez les techniciens sont : les techniciens son (18 %) et les projectionnistes (15 %).

3. Le parcours professionnel des intermittents du spectacle

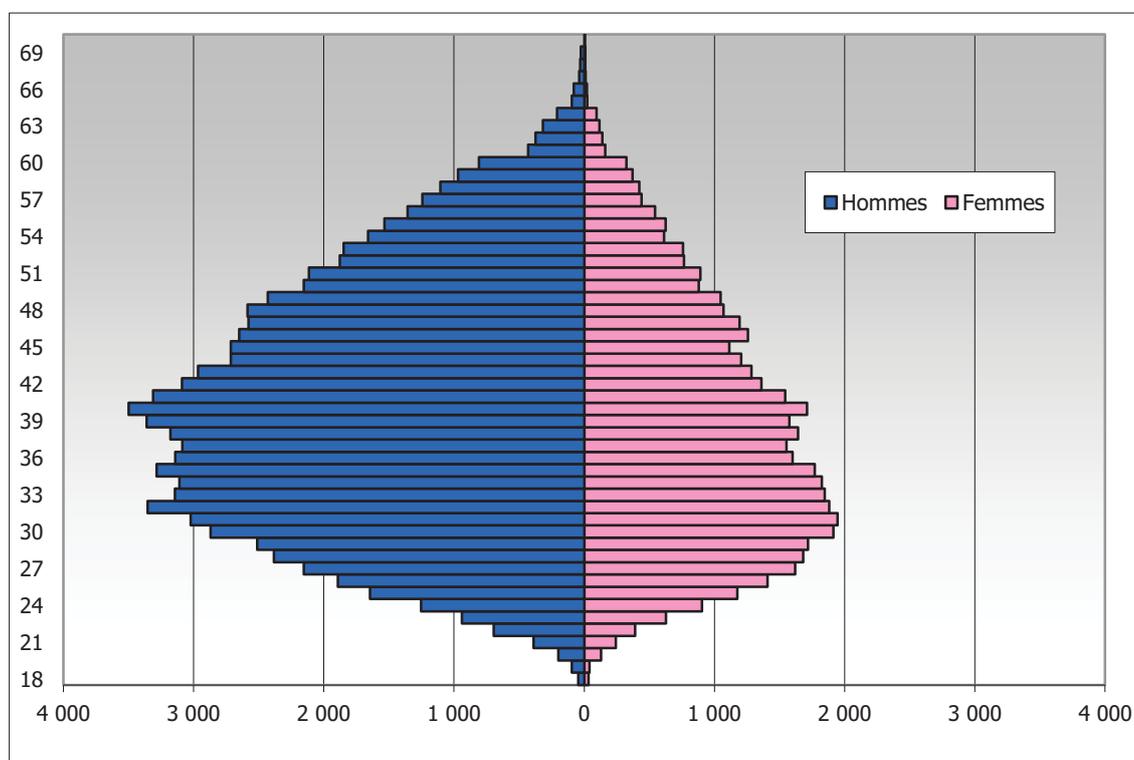
Dans cette partie, nous excluons tous les occasionnels du secteur pour nous focaliser sur les **140 400 intermittents professionnels réguliers** avec au moins une activité déclarée en tant qu'intermittent du spectacle en 2012.

Sur la base des années 2002 à 2012, deux critères ont permis d'identifier ces professionnels :

- le bénéfice des allocations d'assurance chômage des annexes 8 et 10 sur au moins une année entre 2002 et 2012, soit **126 600 personnes**
- ou un salaire d'activité annuel brut abattu non plafonné relatif aux contrats en CDD d'usage 2012 supérieur à 4 000 €, soit **13 800 personnes** non comprises dans le premier critère

Qui sont-ils ? Quels sont leurs parcours ? Dans quelles branches ont-ils exercé ?

3.1. Pyramide des âges des intermittents du spectacle professionnels réguliers déclarés en 2012



Par rapport à la pyramide des âges de l'ensemble des intermittents du spectacle déclarés en 2012, on observe les points suivants :

- Quasiment même rapport hommes-femmes : 66% d'hommes contre 64% dans l'ensemble de la population des intermittents
- Population plus âgée : pic d'effectifs chez les hommes vers 40 ans contre 30 ans parmi les femmes de l'ensemble de la population des intermittents ; moyenne d'âge globale plus élevée (39 ans contre 36 ans dans l'ensemble de la population)
- Concentration des effectifs entre 20 et 60 ans : correspondance avec l'échelle de la population active contrairement à l'ensemble de la population des intermittents qui s'étend au-delà de cette échelle (présence d'enfants et de personnes âgées)

3.2. Données de cadrage 2012 : emploi des intermittents professionnels réguliers par branche

La branche du spectacle correspond à celle de l'employeur : par exemple un intermittent déclaré à la fois par un employeur de la production audiovisuelle et par un employeur de la production cinématographique, sera compté pour un dans chacune des deux branches, quel que soit son salaire dans la branche.

		Effectifs			Masse salariale (en k€)		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Production audiovisuelle	Artistes	5 434	7 646	13 080	25 938	36 437	62 375
	Techniciens	11 238	21 477	32 715	137 340	268 461	405 801
	Total (*)	15 886	28 035	43 921	163 278	304 898	468 176
Production cinématographique	Artistes	4 504	6 257	10 761	17 396	30 388	47 784
	Techniciens	7 248	14 799	22 047	69 409	151 085	220 494
	Total (*)	11 281	20 397	31 678	86 805	181 473	268 278
Edition phonographique	Artistes	1 494	3 763	5 257	2 000	6 687	8 688
	Techniciens	439	1 533	1 972	1 345	4 581	5 926
	Total (*)	1 895	5 130	7 025	3 346	11 268	14 614
Prestations techniques	Artistes	2 242	3 647	5 889	9 758	16 537	26 295
	Techniciens	3 767	19 105	22 872	28 056	169 087	197 143
	Total (*)	5 888	22 488	28 376	37 814	185 624	223 437
Radiodiffusion	Artistes	1 081	1 748	2 829	2 438	3 726	6 164
	Techniciens	608	935	1 543	8 764	14 178	22 942
	Total (*)	1 595	2 613	4 208	11 201	17 904	29 106
Spectacle vivant privé	Artistes	15 693	29 714	45 407	61 033	123 338	184 372
	Techniciens	6 897	19 383	26 280	33 566	99 894	133 461
	Total (*)	20 715	45 069	65 784	94 600	223 233	317 832
Spectacle vivant subventionné	Artistes	12 728	21 689	34 417	60 886	96 293	157 179
	Techniciens	8 057	17 348	25 405	49 288	103 765	153 053
	Total (*)	18 533	35 315	53 848	110 174	200 059	310 233
Télédiffusion	Artistes	1 522	2 352	3 874	3 692	4 855	8 547
	Techniciens	2 826	5 374	8 200	37 207	76 108	113 316
	Total (*)	4 244	7 632	11 876	40 899	80 963	121 862
Production de films d'animation	Artistes	363	511	874	599	1 035	1 635
	Techniciens	1 385	3 403	4 788	18 134	47 708	65 842
	Total (*)	1 720	3 866	5 586	18 733	48 744	67 477

Lecture : 13 080 artistes intermittents professionnels ont été déclarés en 2012 par les employeurs de la production audiovisuelle pour une masse salariale brute de 62 375 k€.

(*) Les effectifs totaux sont dédoublonnés. Une personne déclarée comme artiste et comme technicien n'est comptée qu'une seule fois au niveau du total.

3.3. La porosité entre les différentes branches du spectacle

Pour étudier la porosité entre les différentes branches, nous observons l'ensemble de la carrière des 140 400 intermittents identifiés comme professionnels réguliers en 2012.

Un intermittent est alors affecté à une ou plusieurs branches en fonction des salaires qu'il a pu percevoir dans les différentes branches tout au long de sa carrière. Pour un individu donné, seules les branches significativement rémunératrices (au moins 10 % de son salaire global sur sa carrière) ont été retenues.

Le GUSO et les employeurs hors des champs conventionnels du spectacle ont été regroupés en un seul ensemble.

Les tableaux qui suivent indiquent la répartition de ces intermittents, en fonction :

- du nombre de branches dans lesquelles le professionnel a exercé une activité significative au cours de sa carrière
- d'un critère de profil : catégorie professionnelle, genre, âge et ancienneté

En fonction de sa catégorie professionnelle principale

Nombre de branches du spectacle dans lesquelles le professionnel a exercé une activité significative au cours de sa carrière	Artistes		Techniciens		Global	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
1 branche	18 928	29%	25 294	34%	44 222	31%
2 branches	28 136	43%	30 173	41%	58 309	42%
3 branches	15 629	24%	14 956	20%	30 585	22%
4 branches et plus	3 420	5%	3 878	5%	7 298	5%
Total	66 113	100%	74 301	100%	140 414	100%

Lecture : 18 928 artistes intermittents, soit 29% d'entre eux, ont exercé l'ensemble de leur carrière dans une seule et même branche.

Plus de 96 000 professionnels (soit 69 %) ont exercé une **activité dans au moins deux branches** du spectacle au cours de leur carrière.

Nous n'observons pas de différence significative sur les seuls bénéficiaires des allocations d'assurance chômage des annexes 8 et 10 en 2012.

En fonction du genre

Nombre de branches du spectacle dans lesquelles le professionnel a exercé une activité significative au cours de sa carrière	Hommes		Femmes	
	Effectifs	%	Effectifs	%
1 branche	27 735	30%	16 487	35%
2 branches	38 644	42%	19 665	41%
3 branches	21 395	23%	9 190	19%
4 branches et plus	4 996	5%	2 302	5%
Total	92 770	100%	47 644	100%

70 % des hommes et 65 % des femmes ont exercé **une activité dans au moins deux branches** du spectacle au cours de leur carrière.

En fonction de l'âge en 2012

Nombre de branches du spectacle dans lesquelles le professionnel a exercé une activité significative au cours de sa carrière	Moins de 25 ans		25 - 39 ans		40 - 54 ans		55 ans et plus	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
1 branche	3 099	50%	22 342	33%	15 130	28%	3 642	30%
2 branches	2 137	35%	28 367	42%	23 189	42%	4 613	38%
3 branches	778	13%	13 753	20%	13 092	24%	2 962	25%
4 branches et plus	128	2%	2 849	4%	3 476	6%	845	7%
Total	6 142	100%	67 311	100%	54 887	100%	12 062	100%

- En 2012, **les moins de 25 ans** sont plus nombreux à n'avoir travaillé que **dans une branche au cours de la carrière passée (50 %)**, contre **28 %** pour les **40-54 ans**.
- Ce sont chez les professionnels de **plus de 40 ans** que l'on retrouve le plus de personnes ayant travaillé dans **3 branches et plus (30 %)**.

Ces chiffres sont corrélés à l'ancienneté de la carrière dans le spectacle (cf tableau ci-dessous).

En fonction de l'année de début de carrière dans le spectacle

Nombre de branches du spectacle dans lesquelles le professionnel a exercé une activité significative au cours de sa carrière	Avant 1980		Dans les années 1980		Dans les années 1990		Dans les années 2000	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
1 branche	1 034	21%	4 349	21%	10 560	24%	28 279	40%
2 branches	1 882	38%	8 195	40%	19 698	45%	28 534	40%
3 branches	1 589	32%	5 928	29%	10 796	25%	12 272	17%
4 branches et plus	490	10%	1 865	9%	2 625	6%	2 318	3%
Total	4 995	100%	20 337	100%	43 679	100%	71 403	100%

- En 2012, **les intermittents ayant commencé leur carrière dans les années 2000**, donc plus récemment, sont plus nombreux à n'avoir travaillé que **dans une branche au cours de la carrière passée (40 %)** contre **21 %** pour les **professionnels ayant débuté avant 1980**.
- Ce sont chez les professionnels **ayant commencé leur carrière avant 1980** que l'on retrouve le plus d'intermittents ayant travaillé dans **3 branches et plus (42 %)**.

3.4. La porosité entre les différentes branches du spectacle, branche par branche

Près de **70 %** des intermittents professionnels réguliers de 2012 ont exercé **une activité dans au moins deux branches du spectacle au cours de leur carrière**. Quels sont les mouvements les plus fréquents entre les branches ?

Pour chaque branche, nous avons considéré, parmi les 140 400 professionnels 2012, uniquement ceux qui ont exercé une activité significative dans cette branche au cours de leur carrière. Les intermittents ayant eu une faible activité dans une branche, au regard de l'ensemble de leur carrière, ne sont pas comptabilisés dans les tableaux ci-dessous de la branche concernée. A chaque fois, les branches affichées en dessous des tableaux correspondent aux branches où le taux de passage de l'une à l'autre est supérieur à 10%.

Et nous effectuons la répartition de ces intermittents, en fonction :

- de sa catégorie professionnelle (artiste ou technicien)
- du nombre de branches du spectacle dans lesquelles le professionnel a exercé une activité significative au cours de sa carrière

Production audiovisuelle

Nombre de branches du spectacle dans lesquelles le professionnel a exercé une activité significative au cours de sa carrière	Artistes		Techniciens		Global	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
1 branche	388	5%	6 644	20%	7 032	17%
2 branches	2 225	28%	15 808	47%	18 033	44%
3 branches	3 114	39%	8 447	25%	11 561	28%
4 branches et plus	2 291	29%	2 518	8%	4 809	12%
Total	8 018	100%	33 417	100%	41 435	100%

Lecture : 15 808 techniciens ont, en plus de leur activité dans la production audiovisuelle, travaillé de manière significative dans une autre branche au cours de leur carrière.

- **49 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans la **production cinématographique** (48 % des artistes, 49 % des techniciens)
- **19 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans les **prestations techniques** (11 % des artistes, 21 % des techniciens)
- **17 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans le **spectacle vivant privé** (47 % des artistes, 9 % des techniciens)
- **14 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans la **télédiffusion** (10 % des artistes, 15 % des techniciens)
- **11 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans le **spectacle subventionné** (32 % des artistes, 6 % des techniciens)

Production cinématographique

Nombre de branches du spectacle dans lesquelles le professionnel a exercé une activité significative au cours de sa carrière	Artistes		Techniciens		Global	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
1 branche	197	3%	2 554	11%	2 751	10%
2 branches	1 443	25%	11 670	51%	13 113	46%
3 branches	2 211	38%	6 401	28%	8 612	30%
4 branches et plus	1 900	33%	2 077	9%	3 977	14%
Total	5 751	100%	22 702	100%	28 453	100%

- **71 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans la **production audiovisuelle** (67 % des artistes, 73 % des techniciens)
- **17 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans le **spectacle vivant privé** (44 % des artistes, 10 % des techniciens)
- **16 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans les **prestations techniques** (10 % des artistes, 18 % des techniciens)
- **13 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans le **spectacle vivant subventionné** (33 % des artistes, 8 % des techniciens)

Edition phonographique

Nombre de branches du spectacle dans lesquelles le professionnel a exercé une activité significative au cours de sa carrière	Artistes		Techniciens		Global	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
1 branche	44	2%	55	7%	99	3%
2 branches	663	30%	294	36%	957	32%
3 branches	941	42%	276	34%	1 217	40%
4 branches et plus	571	26%	188	23%	759	25%
Total	2 219	100%	813	100%	3 032	100%

- **70 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans le **spectacle vivant privé** (82 % des artistes, 39 % des techniciens)
- **21 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans le **spectacle vivant subventionné** (23 % des artistes, 16 % des techniciens)
- **20 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans la **production audiovisuelle** (15 % des artistes, 34 % des techniciens)
- **13 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans les **prestations techniques** (9 % des artistes, 26 % des techniciens)
- **12 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans la **production cinématographique** (8 % des artistes, 22 % des techniciens)

Prestations techniques

Nombre de branches du spectacle dans lesquelles le professionnel a exercé une activité significative au cours de sa carrière	Artistes		Techniciens		Global	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
1 branche	327	10%	3 435	17%	3 762	16%
2 branches	821	26%	7 402	36%	8 223	34%
3 branches	1 104	34%	7 076	34%	8 180	34%
4 branches et plus	962	30%	2 790	13%	3 752	16%
Total	3 214	100%	20 703	100%	23 917	100%

- **34 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans le **spectacle vivant privé** (47 % des artistes, 32 % des techniciens)
- **34 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans la **production audiovisuelle** (28 % des artistes, 35 % des techniciens)
- **20 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans le **spectacle vivant subventionné** (30 % des artistes, 18 % des techniciens)
- **19 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans la **production cinématographique** (18 % des artistes, 19 % des techniciens)
- **11 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans la **télédiffusion** (5 % des artistes, 12 % des techniciens)

Radiodiffusion

Nombre de branches du spectacle dans lesquelles le professionnel a exercé une activité significative au cours de sa carrière	Artistes		Techniciens		Global	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
1 branche	87	8%	722	49%	809	31%
2 branches	298	26%	467	32%	765	29%
3 branches	441	38%	224	15%	665	25%
4 branches et plus	322	28%	57	4%	379	14%
Total	1 148	100%	1 470	100%	2 618	100%

- **31 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans le **spectacle vivant subventionné** (57 % des artistes, 10 % des techniciens)
- **20 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans le **spectacle vivant privé** (36 % des artistes, 7 % des techniciens)
- **23 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans la **production audiovisuelle** (21 % des artistes, 24 % des techniciens)
- **11 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans la **télédiffusion** (9 % des artistes, 12 % des techniciens)

Spectacle vivant privé

Nombre de branches du spectacle dans lesquelles le professionnel a exercé une activité significative au cours de sa carrière	Artistes		Techniciens		Global	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
1 branche	5 035	12%	2 680	14%	7 715	12%
2 branches	21 187	50%	8 024	41%	29 211	47%
3 branches	13 659	32%	6 651	34%	20 310	33%
4 branches et plus	2 715	6%	2 362	12%	5 077	8%
Total	42 596	100%	19 717	100%	62 313	100%

- **48 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans le **spectacle vivant subventionné** (49 % des artistes, 46 % des techniciens)
- **13 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans les **prestations techniques** (4 % des artistes, 34 % des techniciens)
- **11 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans la **production audiovisuelle** (9 % des artistes, 16 % des techniciens)

Spectacle vivant subventionné

Nombre de branches du spectacle dans lesquelles le professionnel a exercé une activité significative au cours de sa carrière	Artistes		Techniciens		Global	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
1 branche	6 810	20%	4 863	26%	11 673	22%
2 branches	12 638	38%	6 830	36%	19 468	37%
3 branches	11 934	35%	5 246	28%	17 180	33%
4 branches et plus	2 242	7%	1 959	10%	4 201	8%
Total	33 624	100%	18 898	100%	52 522	100%

- **57 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans le **spectacle vivant privé** (62 % des artistes, 48 % des techniciens)

Télédiffusion

Nombre de branches du spectacle dans lesquelles le professionnel a exercé une activité significative au cours de sa carrière	Artistes		Techniciens		Global	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
1 branche	38	3%	1 880	22%	1 918	20%
2 branches	275	25%	3 217	37%	3 492	36%
3 branches	393	35%	2 601	30%	2 994	31%
4 branches et plus	412	37%	894	10%	1 306	13%
Total	1 118	100%	8 592	100%	9 710	100%

- **59 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans la **production audiovisuelle** (72 % des artistes, 57 % des techniciens)
- **22 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans la **production cinématographique** (35 % des artistes, 21 % des techniciens)
- **26 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans les **prestations techniques** (15 % des artistes, 28 % des techniciens)

Production de films d'animation

Nombre de branches du spectacle dans lesquelles le professionnel a exercé une activité significative au cours de sa carrière	Artistes		Techniciens		Global	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
1 branche	2	1%	1 493	33%	1 495	32%
2 branches	35	19%	1 656	37%	1 691	36%
3 branches	77	43%	995	22%	1 072	23%
4 branches et plus	66	37%	321	7%	387	8%
Total	180	100%	4 465	100%	4 645	100%

- **38 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans la **production audiovisuelle** (36 % des artistes, 39 % des techniciens)
- **29 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans la **production cinématographique** (25 % des artistes, 29 % des techniciens)
- **22 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans les **prestations techniques** (24 % des artistes, 22 % des techniciens)

Guso et employeurs hors champs conventionnels du spectacle

Nombre de branches du spectacle dans lesquelles le professionnel a exercé une activité significative au cours de sa carrière	Artistes		Techniciens		Global	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
1 branche	6 000	16%	968	6%	6 968	13%
2 branches	16 687	43%	4 978	32%	21 665	40%
3 branches	13 013	34%	6 951	45%	19 964	37%
4 branches et plus	2 771	7%	2 703	17%	5 474	10%
Total	38 471	100%	15 600	100%	54 071	100%

- **60 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans le **spectacle vivant privé** (67 % des artistes, 43 % des techniciens)
- **41 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans le **spectacle vivant subventionné** (42 % des artistes, 39 % des techniciens)
- **15 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans la **production audiovisuelle** (9 % des artistes, 29 % des techniciens)
- **12 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans les **prestations techniques** (4 % des artistes, 32 % des techniciens)
- **10 %** de ces professionnels ont également exercé une activité dans la **production cinématographique** (6 % des artistes, 20 % des techniciens)

3.5. Salaire et indemnisation d'assurance chômage des annexes 8 et 10

Ventilation des 140 400 intermittents professionnels réguliers, en fonction :

- de leur salaire annuel brut abattu non plafonné déclaré à Audiens en 2012
- du nombre d'années au cours desquelles ils perçoivent des indemnités chômage sur la période 2002 – 2012

	Nombre d'années avec indemnités chômage (annexes 8 et 10) sur 2002-2012												Global	
	11 années	10 années	9 années	8 années	7 années	6 années	5 années	4 années	3 années	2 années	1 année	Aucune année	Effectifs	%
° Moins de 8 473 € bruts (1/2 SMIC)	7 996	3 352	2 557	2 522	2 759	3 127	3 379	3 984	4 550	6 333	6 052	6 758	53 369	38%
et moins de 8 204 € bruts en 2011 (1/2 SMIC)	5 367	2 409	1 934	1 944	2 129	2 508	2 668	3 166	3 785	5 247	5 573	6 140	42 870	31%
et moins de 8 062 € bruts en 2010 (1/2 SMIC)	4 100	1 810	1 546	1 622	1 823	2 159	2 278	2 779	3 390	4 905	5 350	5 827	37 589	27%
et moins de 8 026 € bruts en 2009 (1/2 SMIC)	3 390	1 495	1 245	1 361	1 592	1 913	2 059	2 499	3 185	4 660	5 214	5 631	34 244	24%
° Moins de 16 946 € bruts (1 SMIC)	20 482	6 985	4 719	4 586	4 854	5 334	5 730	6 620	6 971	9 220	9 221	10 366	95 088	68%
et moins de 16 409 € bruts en 2011 (1 SMIC)	17 504	6 059	4 198	4 076	4 342	4 842	5 133	6 011	6 474	8 609	8 949	9 886	86 083	61%
et moins de 16 125 € bruts en 2010 (1 SMIC)	15 973	5 537	3 895	3 780	4 072	4 512	4 842	5 695	6 203	8 386	8 788	9 614	81 297	58%
et moins de 16 052 € bruts en 2009 (1 SMIC)	15 011	5 185	3 623	3 600	3 874	4 312	4 652	5 476	6 073	8 241	8 661	9 421	78 129	56%
° Moins de 33 892 € bruts (2 SMIC)	31 013	9 689	6 366	6 169	6 416	7 058	7 477	8 557	8 680	11 128	10 917	12 182	125 652	89%
° Entre 33 892 et 67 785 € bruts (Entre 2 et 4 SMIC)	4 752	1 282	744	669	592	652	575	576	506	501	410	1 025	12 284	9%
° Entre 67 785 et 101 678 € bruts (Entre 4 et 6 SMIC)	515	198	112	82	70	81	67	62	64	58	42	300	1 651	1%
° Plus de 101 678 € bruts (6 SMIC)	104	52	63	39	28	29	44	29	26	46	33	334	827	1%
TOTAL Intermittents	36 384	11 221	7 285	6 959	7 106	7 820	8 163	9 224	9 276	11 733	11 402	13 841	140 414	100%

Lecture : 20 482 intermittents ayant perçu moins d'un SMIC annuel brut de salaire en 2012, ont été indemnisés au titre des annexes 8 et 10 tous les ans entre 2002 et 2012. Parmi eux, 17 504 ont aussi perçu moins d'un SMIC annuel brut de salaire en 2011.

Sur les artistes

	Nombre d'années avec indemnités chômage (annexes 8 et 10) sur 2002-2012												Global	
	11 années	10 années	9 années	8 années	7 années	6 années	5 années	4 années	3 années	2 années	1 année	Aucune année	Effectifs	%
° Moins de 8 473 € bruts (1/2 SMIC)	6 708	2 549	1 839	1 807	1 968	2 239	2 315	2 714	3 111	4 056	3 817	3 464	36 587	57%
et moins de 8 204 € bruts en 2011 (1/2 SMIC)	4 899	1 990	1 502	1 494	1 663	1 941	2 006	2 336	2 791	3 656	3 645	3 131	31 054	48%
et moins de 8 062 € bruts en 2010 (1/2 SMIC)	3 847	1 623	1 287	1 312	1 477	1 736	1 783	2 130	2 589	3 504	3 554	2 958	27 800	43%
et moins de 8 026 € bruts en 2009 (1/2 SMIC)	3 224	1 390	1 094	1 159	1 335	1 583	1 655	1 987	2 493	3 388	3 493	2 845	25 646	40%
° Moins de 16 946 € bruts (1 SMIC)	14 359	4 464	2 893	2 746	2 856	3 136	3 218	3 694	3 981	5 004	4 632	4 937	55 920	87%
et moins de 16 409 € bruts en 2011 (1 SMIC)	13 285	4 193	2 750	2 617	2 739	3 039	3 093	3 567	3 871	4 870	4 563	4 752	53 339	83%
et moins de 16 125 € bruts en 2010 (1 SMIC)	12 583	4 027	2 652	2 524	2 670	2 946	3 026	3 487	3 821	4 807	4 528	4 651	51 722	80%
et moins de 16 052 € bruts en 2009 (1 SMIC)	12 098	3 890	2 565	2 462	2 615	2 885	2 978	3 427	3 779	4 767	4 489	4 569	50 524	79%
° Moins de 33 892 € bruts (2 SMIC)	17 038	5 004	3 179	3 018	3 125	3 383	3 493	3 962	4 212	5 234	4 839	5 449	61 936	96%
° Entre 33 892 et 67 785 € bruts (Entre 2 et 4 SMIC)	526	123	86	74	61	79	62	60	80	85	70	297	1 603	2%
° Entre 67 785 et 101 678 € bruts (Entre 4 et 6 SMIC)	88	39	20	12	13	21	20	21	23	17	14	103	391	1%
° Plus de 101 678 € bruts (6 SMIC)	40	20	30	17	10	16	26	17	13	26	18	170	403	1%
TOTAL Intermittents	17 692	5 186	3 315	3 121	3 209	3 499	3 601	4 060	4 328	5 362	4 941	6 019	64 333	100%

Sur les techniciens

	Nombre d'années avec indemnités chômage (annexes 8 et 10) sur 2002-2012												Global	
	11 années	10 années	9 années	8 années	7 années	6 années	5 années	4 années	3 années	2 années	1 année	Aucune année	Effectifs	%
° Moins de 8 473 € bruts (1/2 SMIC)	1 116	738	646	650	726	805	966	1 154	1 317	2 104	2 034	3 185	15 441	21%
et moins de 8 204 € bruts en 2011 (1/2 SMIC)	362	375	389	405	418	498	588	735	893	1 443	1 745	2 910	10 761	15%
et moins de 8 062 € bruts en 2010 (1/2 SMIC)	180	155	230	275	306	365	432	565	714	1 265	1 625	2 773	8 885	12%
et moins de 8 026 € bruts en 2009 (1/2 SMIC)	109	80	128	177	221	278	353	437	612	1 148	1 556	2 695	7 794	11%
° Moins de 16 946 € bruts (1 SMIC)	5 604	2 343	1 687	1 711	1 880	2 059	2 354	2 751	2 815	3 983	4 342	5 265	36 794	50%
et moins de 16 409 € bruts en 2011 (1 SMIC)	3 761	1 701	1 320	1 337	1 493	1 670	1 890	2 277	2 430	3 513	4 143	4 981	30 516	42%
et moins de 16 125 € bruts en 2010 (1 SMIC)	2 964	1 353	1 120	1 143	1 296	1 439	1 668	2 044	2 216	3 357	4 021	4 813	27 434	38%
et moins de 16 052 € bruts en 2009 (1 SMIC)	2 508	1 149	941	1 029	1 158	1 304	1 530	1 892	2 131	3 256	3 938	4 707	25 543	35%
° Moins de 33 892 € bruts (2 SMIC)	13 275	4 458	3 019	2 996	3 162	3 524	3 807	4 404	4 275	5 643	5 813	6 538	60 914	83%
° Entre 33 892 et 67 785 € bruts (Entre 2 et 4 SMIC)	4 196	1 152	651	588	524	563	508	511	420	409	336	707	10 565	14%
° Entre 67 785 et 101 678 € bruts (Entre 4 et 6 SMIC)	423	159	91	68	56	58	47	41	38	39	25	187	1 232	2%
° Plus de 101 678 € bruts (6 SMIC)	64	32	33	21	16	13	18	12	13	19	12	150	403	1%
TOTAL Intermittents	17 958	5 801	3 794	3 673	3 758	4 158	4 380	4 968	4 746	6 110	6 186	7 582	73 114	100%

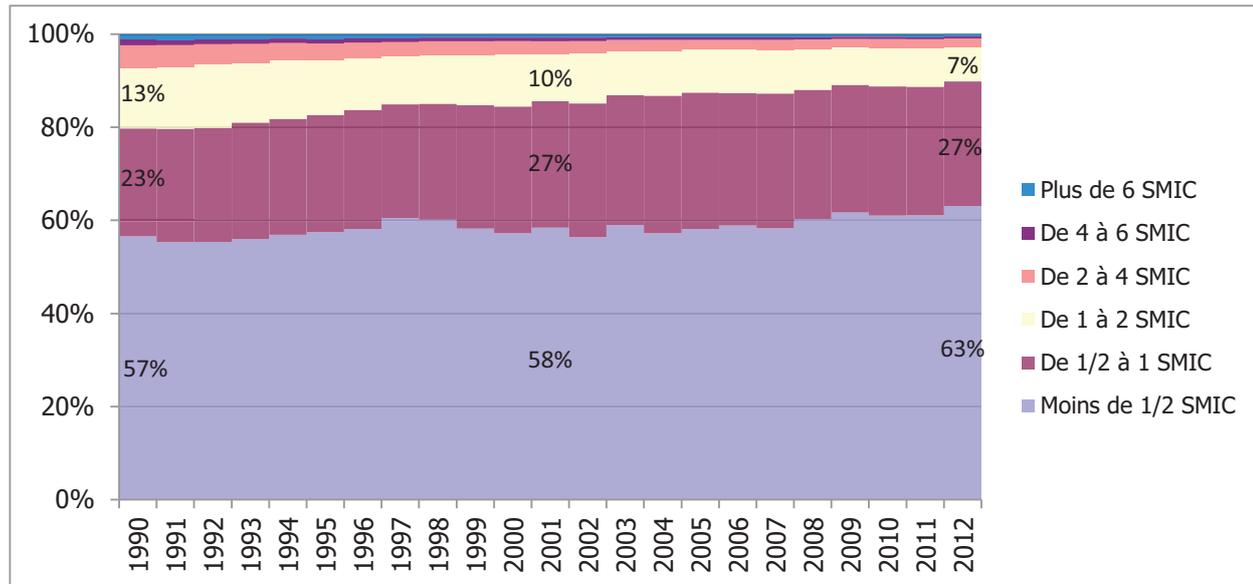
3.6. Evolution des salaires des intermittents

Les situations salariales des intermittents étant très hétérogènes, nous étudions dans ce paragraphe les répartitions par tranche de salaire et non pas les moyennes.

Il s'agit du salaire brut abattu non plafonné déclaré à Audiens pour des périodes en CDD d'usage. Les autres revenus ou allocations chômage des annexes 8 et 10 ne sont pas intégrés. Les tranches salariales sont calculées à partir du SMIC de l'année d'activité.

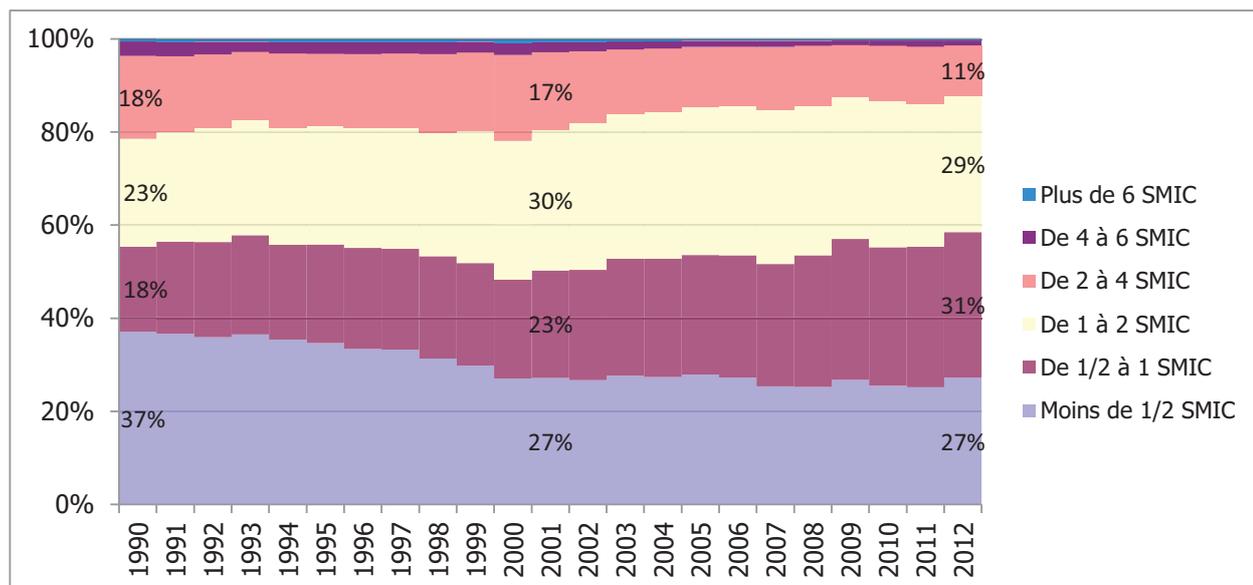
Ces résultats sont toujours basés sur la cohorte des 140 400 professionnels réguliers 2012.

Sur les artistes



Lecture : 63 % des artistes professionnels 2012 ont perçu en 2012 un salaire brut de moins de 1/2 SMIC annuel de leurs activités en CDD d'usage.

Sur les techniciens



3.7. Evolution des salaires des intermittents par branche

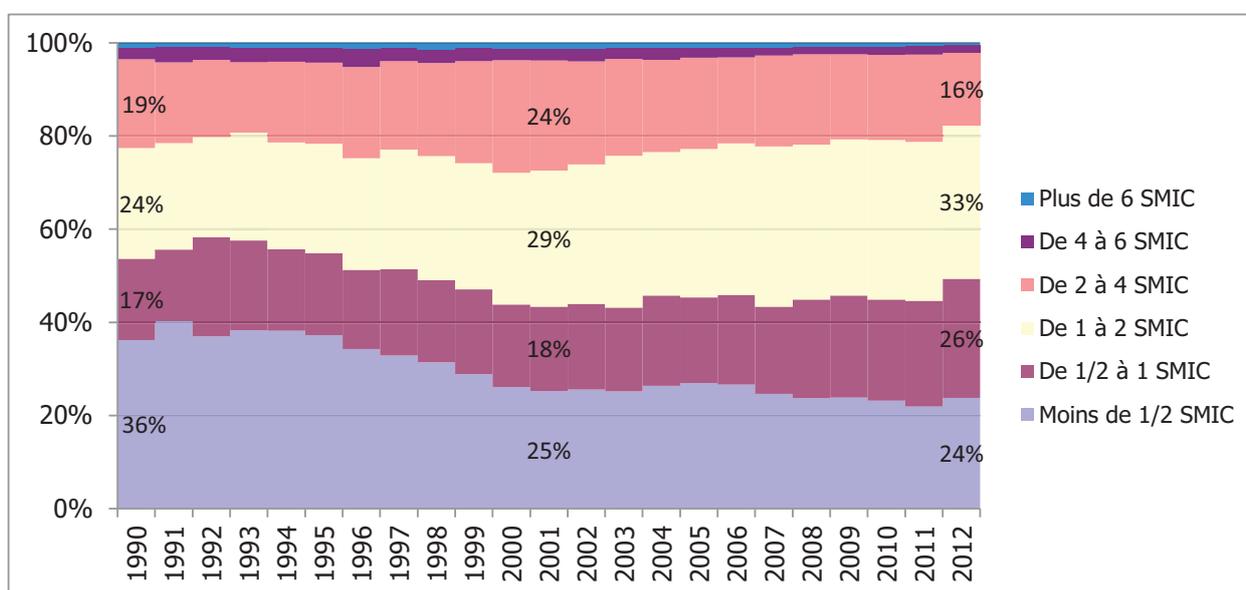
Pour simplifier l'analyse de l'évolution des salaires par branche, différents profils ont été définis :

- d'une part, les intermittents ayant eu l'essentiel de leur activité (75 % et plus du salaire global de la carrière) dans une branche, constituent la population des résultats par branche.
- d'autre part, les intermittents n'ayant pas eu une activité se démarquant nettement d'une autre (aucune branche ne représentant 75 % et plus du salaire global de la carrière), ont été regroupés dans un ensemble « multi-branches ».

Compte tenu de faibles effectifs dans certaines branches, toutes les évolutions ne sont pas présentées dans les graphiques ci-dessous.

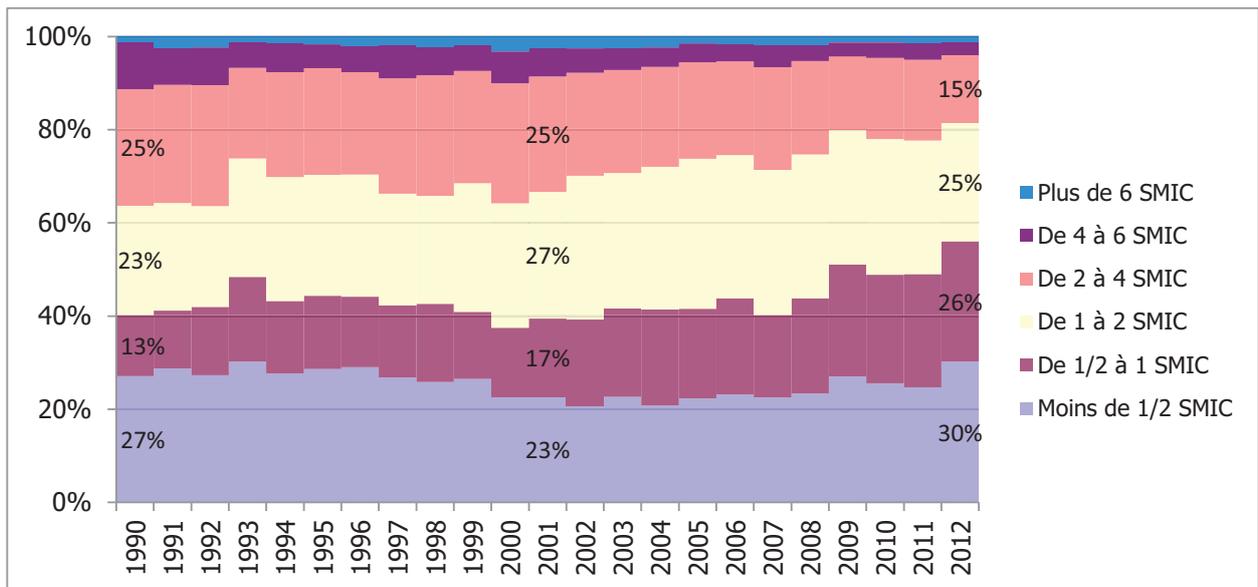
Production audiovisuelle

Sur les techniciens



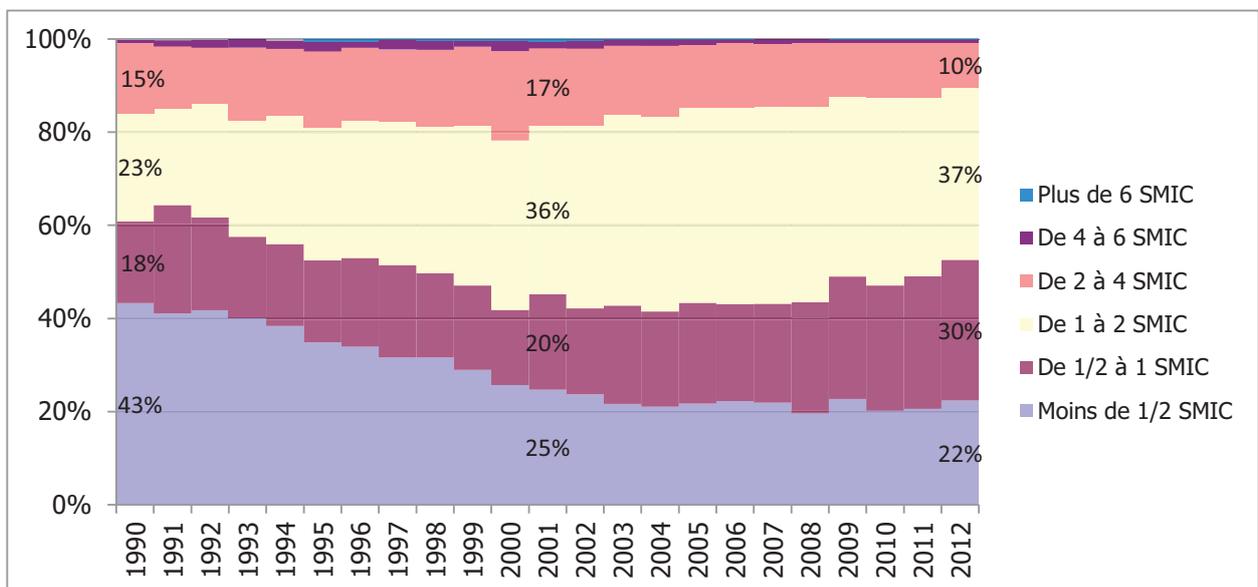
Production cinématographique

Sur les techniciens



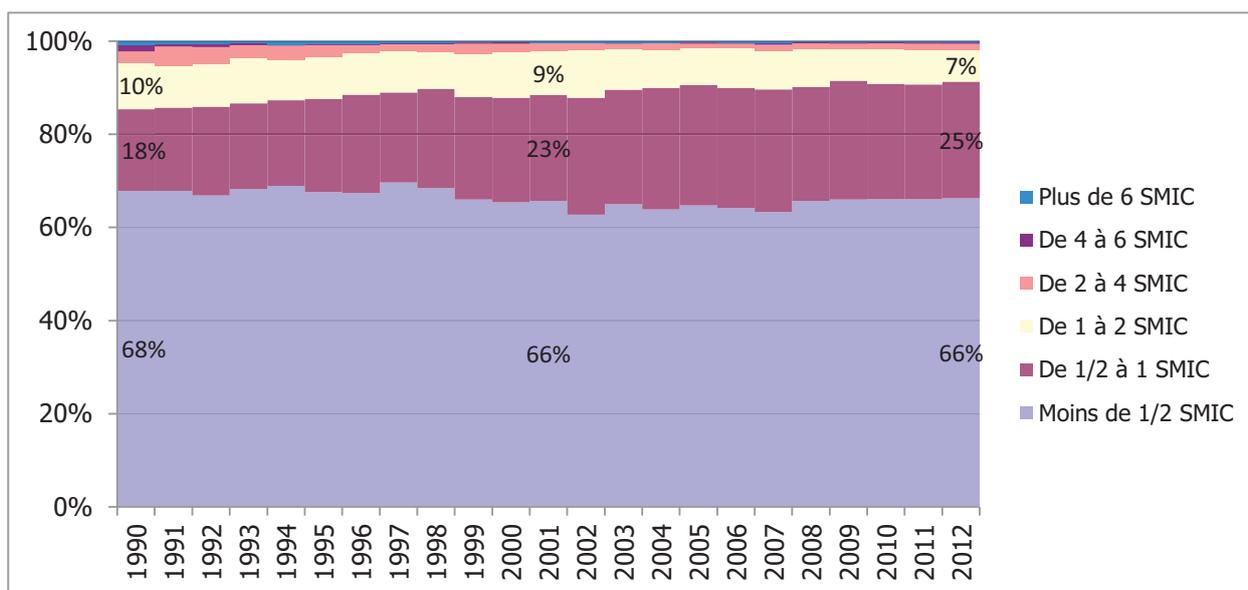
Prestations techniques

Sur les techniciens

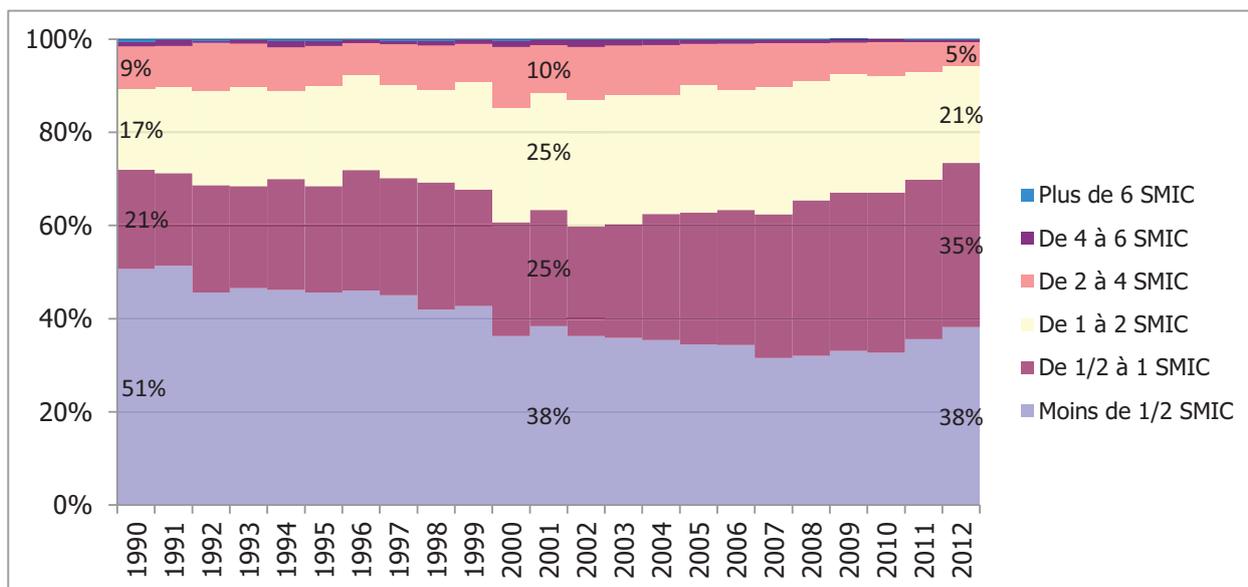


Spectacle vivant privé

Sur les artistes

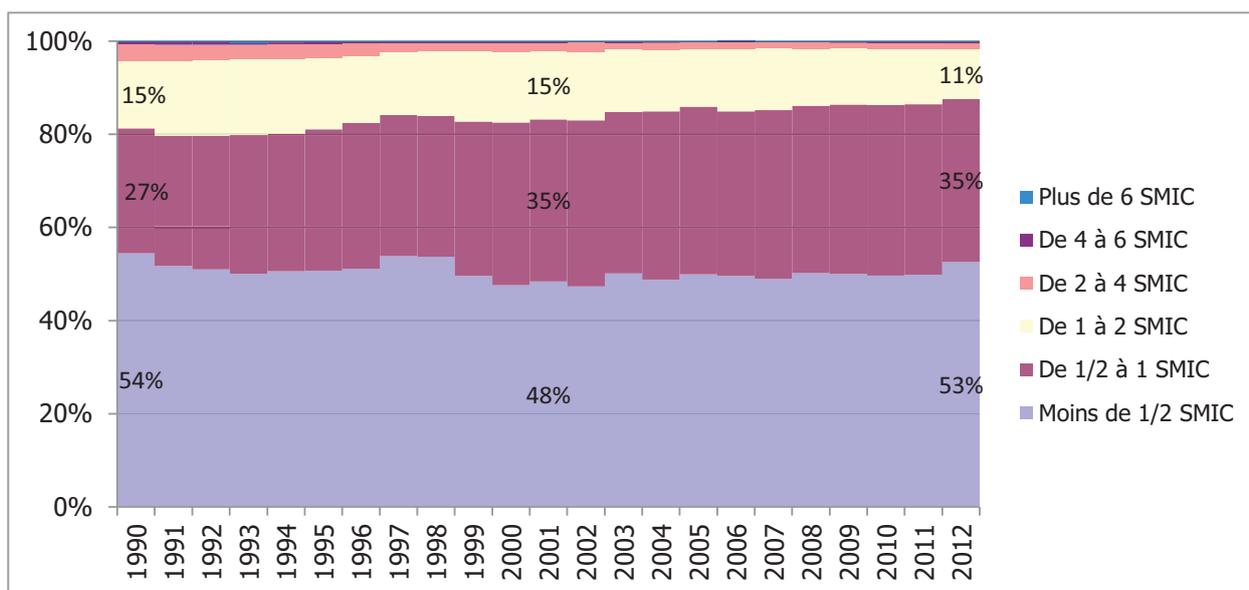


Sur les techniciens

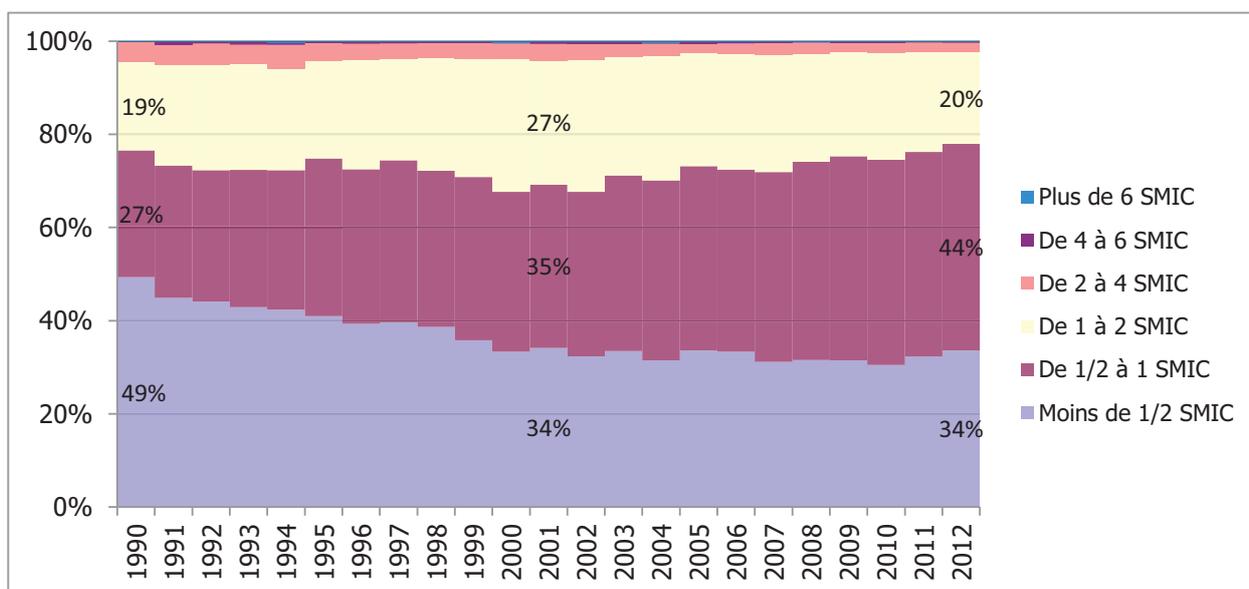


Spectacle vivant subventionné

Sur les artistes

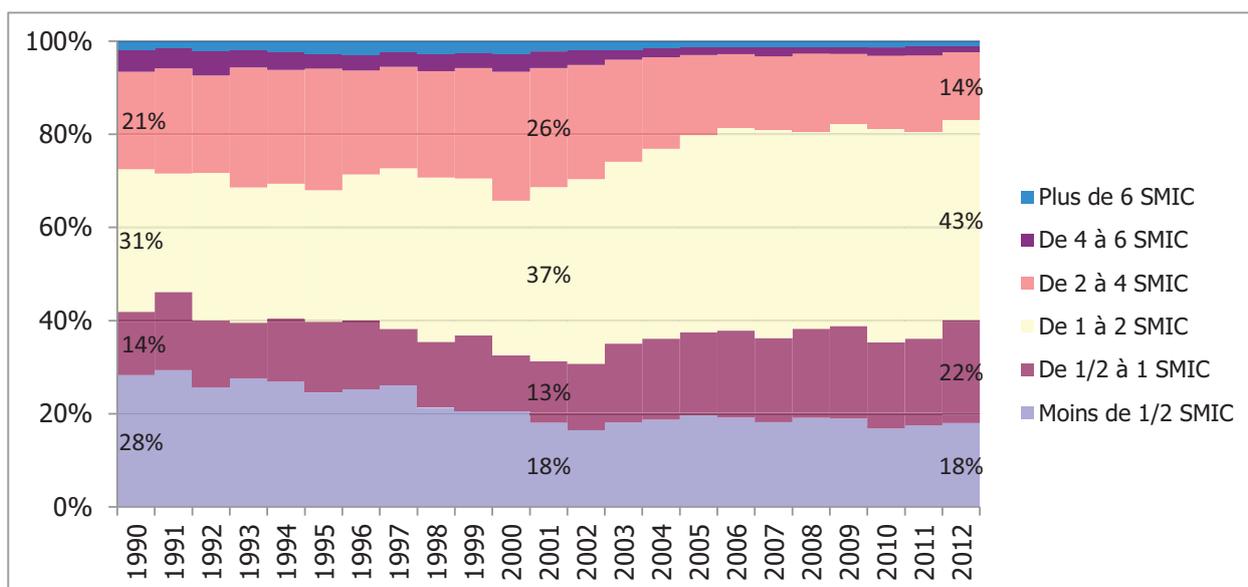


Sur les techniciens



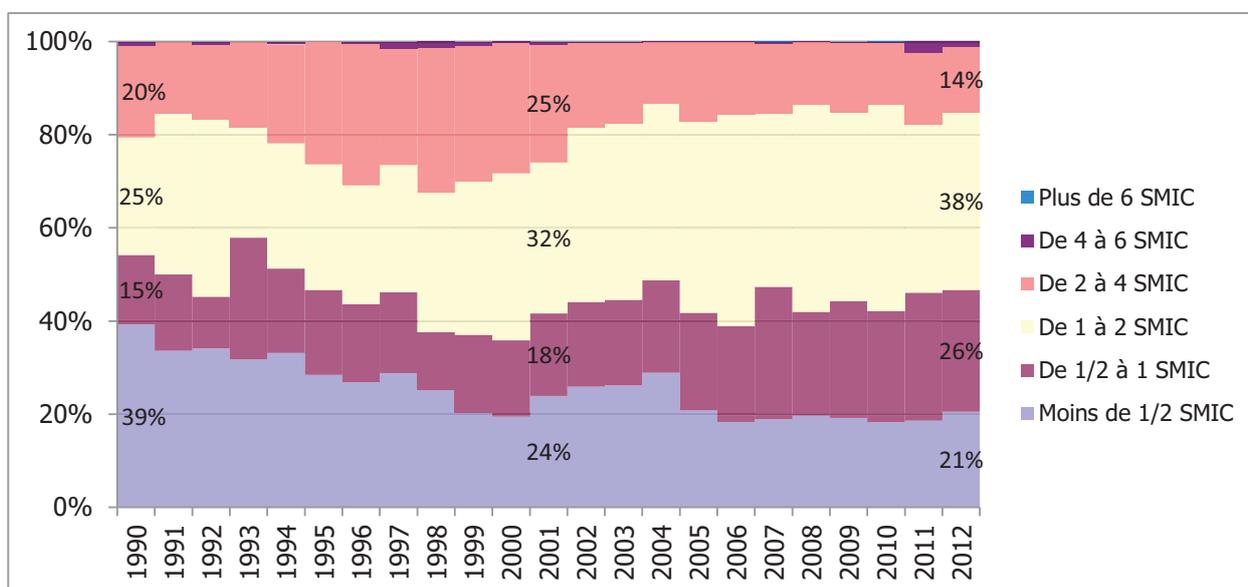
Télédiffusion

Sur les techniciens



Production de films d'animation

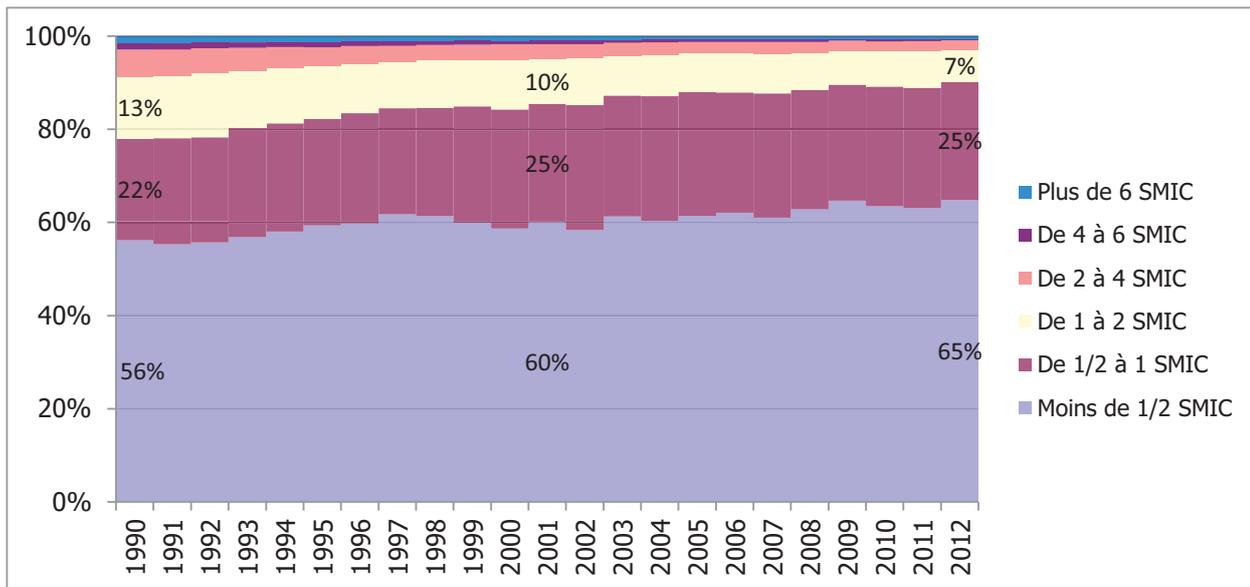
Sur les techniciens



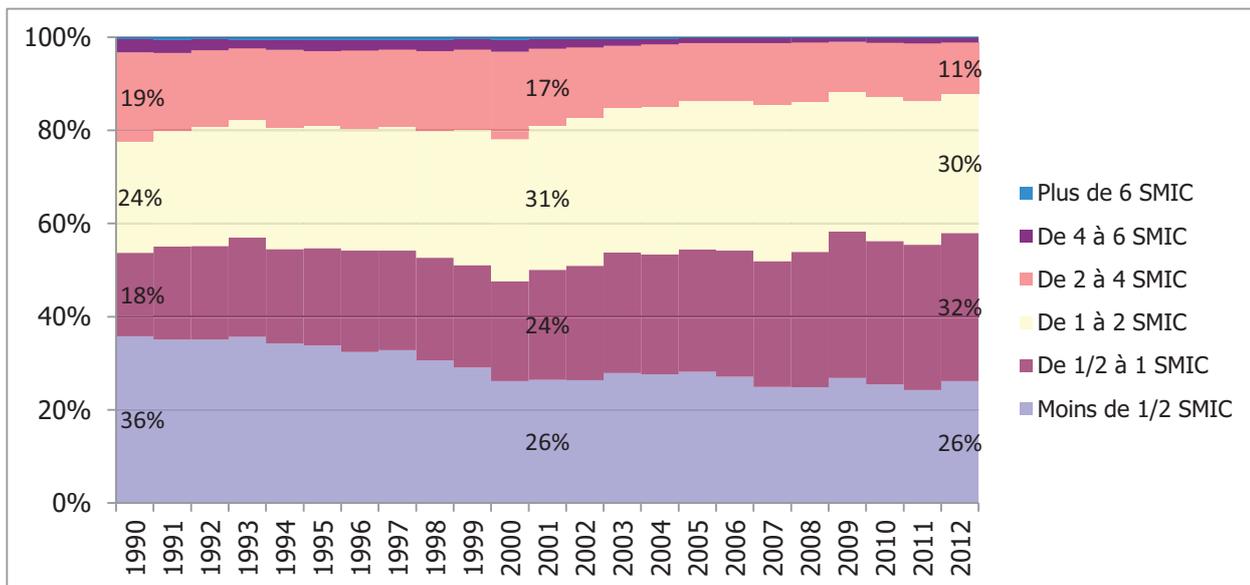
NB : Avant 2002, les effectifs observés sont inférieurs à 500.

Multi-branches

Sur les artistes



Sur les techniciens



3.8. La place des employeurs réguliers

Sur les **140 400 intermittents professionnels 2012** (hors occasionnels), 133 900 (soit 95%) ont été déclarés au moins une fois par un employeur d'une des branches du spectacle (soit des employeurs ni Guso et ni hors branches).

Et sur ces 133 900 intermittents, **19 997** (soit 15%) ont été déclarés par **un même employeur chaque année entre 2010 et 2012** et le salaire associé à cette activité représente **plus de 75% du salaire global de l'intermittent tous les ans**.

Ventilation de ces 19 997 intermittents, en fonction :

- de la part du salaire de l'intermittent relatif à l'activité déclarée par l'employeur majoritaire par rapport au salaire annuel de l'intermittent
- de la branche de l'employeur
- du salaire moyen annuel sur les 3 ans déclaré à Audiens par l'employeur

	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radio-diffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant subventionné	Télé-diffusion	Production de films d'animation	Total	
100% du salaire de l'intermittent relatif au même employeur tous les ans											
Artistes	Moins de 1/2 SMIC annuel brut	17	6	15	20	15	725	432	16	2	1 248
	De 1/2 à 1 SMIC annuel brut	15	5	11	12	7	274	232	0	0	556
	De 1 à 2 SMIC annuels bruts	7	0	0	6	17	94	57	1	0	182
	De 2 à 4 SMIC annuels bruts	1	0	0	2	3	10	9	2	0	27
	De 4 à 6 SMIC annuels bruts	0	0	0	0	4	2	0	0	0	6
	Plus de 6 SMIC annuels bruts	4	0	0	0	1	3	0	0	0	8
Total	44	11	26	40	47	1 108	730	19	2	2 027	
Techniciens	Moins de 1/2 SMIC annuel brut	165	114	7	135	101	182	242	117	19	1 082
	De 1/2 à 1 SMIC annuel brut	262	168	13	222	88	213	272	182	92	1 512
	De 1 à 2 SMIC annuels bruts	336	161	3	309	73	150	143	418	185	1 778
	De 2 à 4 SMIC annuels bruts	170	61	3	84	83	44	21	109	44	619
	De 4 à 6 SMIC annuels bruts	25	11	0	3	14	2	0	18	0	73
	Plus de 6 SMIC annuels bruts	9	8	0	0	1	1	0	4	0	23
Total	967	523	26	753	360	592	678	848	340	5 087	
Plus de 75% du salaire de l'intermittent relatif au même employeur tous les ans, hors 100% tous les ans											
Artistes	Moins de 1/2 SMIC annuel brut	37	7	36	41	11	1 901	1 244	6	1	3 284
	De 1/2 à 1 SMIC annuel brut	28	9	20	31	6	860	926	3	0	1 883
	De 1 à 2 SMIC annuels bruts	29	8	4	19	9	219	275	4	0	567
	De 2 à 4 SMIC annuels bruts	34	1	1	7	5	33	17	0	0	98
	De 4 à 6 SMIC annuels bruts	9	0	2	1	2	7	0	0	0	21
	Plus de 6 SMIC annuels bruts	22	0	0	0	1	5	1	0	0	29
Total	159	25	63	99	34	3 025	2 463	13	1	5 882	
Techniciens	Moins de 1/2 SMIC annuel brut	141	96	15	133	28	309	506	45	16	1 289
	De 1/2 à 1 SMIC annuel brut	390	178	21	454	34	419	932	225	67	2 720
	De 1 à 2 SMIC annuels bruts	513	138	10	495	39	235	350	499	73	2 352
	De 2 à 4 SMIC annuels bruts	184	43	4	99	46	32	26	93	18	545
	De 4 à 6 SMIC annuels bruts	26	8	0	3	17	3	0	15	0	72
	Plus de 6 SMIC annuels bruts	6	3	0	0	1	0	2	11	0	23
Total	1 260	466	50	1 184	165	998	1 816	888	174	7 001	

Lecture : 17 artistes intermittents ont été déclarés en 2010, en 2011 et en 2012 par le même employeur de la production audiovisuelle avec un salaire annuel brut moyen de moins de 1/2 SMIC.

37 artistes intermittents ont perçu un salaire d'un même employeur de la production audiovisuelle en 2010, en 2011 et en 2012 représentant plus de 75% de son salaire global d'intermittent chaque année, mais pas 100% tous les ans.

7 114 intermittents (2 027 artistes et 5 087 techniciens) ont **100% de leur salaire relatif au même employeur** tous les ans et **12 883** (5 882 artistes et 7 001 techniciens) ont **plus de 75% de leur salaire relatif au même employeur** tous les ans **mais pas 100%** chaque année.

Sur le global, 7 909 sont artistes (40%) et 12 088 des techniciens (60%). On trouve 88% de techniciens parmi les salaires supérieurs ou égaux à 2 SMIC.

Ventilation des employeurs ayant déclaré un intermittent avec un salaire représentant plus de 75% du salaire global de l'intermittent chaque année entre 2010 et 2012, en fonction :

- de la branche d'activité
- des effectifs intermittents avec un salaire représentant plus de 75% du salaire global de l'intermittent chaque année entre 2010 et 2012

	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radio-diffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant subventionné	Télé-diffusion	Production de films d'animation	Total
Au moins un intermittent avec 100% de son salaire relatif à l'employeur tous les ans										
Moins de 5 intermittents	374	297	40	154	12	787	648	14	43	2 369
Entre 5 et 19 intermittents	92	28	1	78	4	144	130	9	21	507
Entre 20 et 49 intermittents	12	2	0	14	2	16	19	5	5	75
Entre 50 et 99 intermittents	4	0	0	4	0	2	0	3	0	13
Plus de 100 intermittents	0	0	0	0	1	0	2	2	0	5
Total	482	327	41	250	19	949	799	33	69	2 969
Tous les intermittents avec entre 75 et 99% de leur salaire relatif à l'employeur tous les ans										
Moins de 5 intermittents	309	203	73	198	5	1 623	1 519	14	26	3 970
Entre 5 et 19 intermittents	1	0	1	10	0	40	59	0	0	111
Entre 20 et 49 intermittents	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Entre 50 et 99 intermittents	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Plus de 100 intermittents	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	310	203	74	209	5	1 663	1 578	14	26	4 082
Total										
Moins de 5 intermittents	683	500	113	352	17	2 410	2 167	28	69	6 339
Entre 5 et 19 intermittents	93	28	2	88	4	184	189	9	21	618
Entre 20 et 49 intermittents	12	2	0	15	2	16	19	5	5	76
Entre 50 et 99 intermittents	4	0	0	4	0	2	0	3	0	13
Plus de 100 intermittents	0	0	0	0	1	0	2	2	0	5
Total	792	530	115	459	24	2 612	2 377	47	95	7 051

Lecture : 374 employeurs de la production audiovisuelle ayant déclaré au moins un intermittent pour lequel l'activité au sein de cet employeur est la seule déclarée à Audiens chaque année entre 2010 et 2012 ont déclaré moins de 5 intermittents parmi les 19 997 intermittents.

309 employeurs de la production audiovisuelle n'ayant pas déclaré d'intermittent pour lequel l'activité au sein de cet employeur est la seule déclarée à Audiens chaque année entre 2010 et 2012 mais qui représente une activité majoritaire (entre 75 et 99% de son salaire de l'année), ont déclaré moins de 5 intermittents parmi les 19 997 intermittents.

Les 5 employeurs ayant déclaré plus de 100 intermittents dans ce cas de figure représentent 10% de l'effectif global (19 997).

Sur les 19 997 personnes :

14 476 ont bénéficié d'indemnisations chômage au titre des annexes 8 et 10 sur les 3 années,

- dont **9 270 ont un salaire moyen annuel de plus de 8 200 euros** (environ 1/2 SMIC), ce salaire ne représentant qu'une partie de la rémunération annuelle de l'individu, l'autre partie étant le montant de l'indemnisation chômage

Parmi ces 9 270 personnes, les **métiers les plus représentés** sont les suivants :

Parmi l'ensemble des employeurs		Parmi les 5 employeurs avec plus de 100 intermittents déclarés ayant au moins 75% de leur salaire relatif à l'activité au sein du même employeur	
Métier	Volumes (*)	Métier	Volumes (*)
Artiste dramatique	1 140	Monteur	180
Réalisateur	600	Technicien son	90
Metteur en scène	530	Réalisateur	70
Monteur	530	Collaborateur spécialisé d'émission	60
Musicien	490	Scripte	50
Technicien son	450	Machiniste	50
Chargé de production	400	Technicien vidéo	50
Directeur de production	380	Maquilleur	50
Technicien lumière	350	Technicien lumière	40
Régisseur	300	Producteur délégué radio	40
Machiniste	280	Présentateur	40
Assistant de production	260	Opérateur prise de vue	30
Artiste chorégraphique	230	Intervenant d'émission	30
Régisseur general	200	Animateur	30
Technicien vidéo	180	Documentaliste	30
Technicien de plateau	160	1er assistant réalisateur	20
Administrateur de production	130	Accessoiriste	20
Animateur	100	Chargé de production	20
1er assistant réalisateur	100	Régisseur d'extérieur	20

- dont **938 ont un salaire moyen annuel de plus de 33 000 euros** (environ 2 SMIC) et remplissent le plus souvent les fonctions professionnelles suivantes :

Parmi l'ensemble des employeurs

Métier	Volumes (*)
Réalisateur	160
Directeur de production	110
Régisseur	70
Monteur	50
Chargé de production	50
Technicien son	40
1er assistant réalisateur	30
Artiste dramatique	30
Technicien lumière	20
Metteur en scène	20
Administrateur de production	20
Producteur délégué radio	20

(*) Volumes : Ces informations sur les métiers n'étant pas renseignées de manière exhaustive et unifiée dans les déclarations des employeurs faites à Audiens, les volumes affichés sont des minima qui permettent d'avoir une première perception des professions les plus concernées mais ne sont pas à considérer comme des volumes complets.

Note sur les chiffres Audiens dans le cadre de la proposition de la F3C CFDT pour un revenu de compensation destiné aux intermittents

Document complémentaire : fichier excel « Chiffres Audiens Mission Intermittence 2014 - demande CFDT »

A - Contexte

Dans le cadre de la mission de concertation et de proposition pour bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle menée en 2014, une demande de données de cadrage de la F3C CFDT a été formulée.

L'objectif de cette demande est d'expertiser la création d'un fonds professionnel qui verserait un revenu de compensation pour les intermittents du spectacle disposant de bas salaires.

Pour ce faire, la F3C CFDT a besoin de connaître les volumes d'intermittents ventilés par branche conventionnelle et par tranche de revenus.

Les chiffrages ont été demandés sur deux bases distinctes :

- Les allocataires des annexes 8 et 10
- Les non allocataires des annexes 8 et 10

Cette demande a été affectée à Audiens après concertation de la F3C CFDT et de la mission.

La présente note permet de :

- Présenter les différentes variables rentrant en compte dans le chiffrage
- Définir les hypothèses de sélection des différents champs étudiés
- Expliciter les règles d'affectations à une catégorie professionnelle et à une branche professionnelle
- Expliquer les différents chiffrages présentés dans le document annexe

Ce travail se base donc sur des hypothèses faites par Audiens qui pourront être discutées si les experts de la mission et la F3C CFDT le jugent nécessaire.



B – Présentation des variables utilisées et du périmètre

1. Sources et définitions des variables utilisées

Sources :

Les données utilisées sont issues de deux sources :

- a. **la déclaration nominative annuelle des salaires** retournée chaque année à Audiens par les employeurs des secteurs de la culture, de la communication et des médias et qui permet d'attribuer les points de retraite à chaque salarié

Ces déclarations renseignent notamment, pour chaque période d'activité déclarée : l'identité du salarié, la date de début et la date de fin d'activité, la catégorie professionnelle ainsi que le **salaires brut (après abattement pour frais professionnels pour les professions qui peuvent bénéficier de cette déduction)**.

Dans celles-ci, sont définis comme intermittents du spectacle, les salariés cadres et non cadres techniques et artistiques employés en contrat à durée déterminée, dont la fonction est :

- soit dans la liste des emplois d'une des conventions collectives du spectacle et de l'audiovisuel pour lesquels le recours au contrat à durée déterminée d'usage est autorisé ;
- soit dans la liste des emplois des annexes 8 et 10 au Régime d'Assurance chômage.

Les artistes, afin d'être reconnus intermittents, ne doivent pas être titulaires d'un contrat d'exclusivité prévoyant une période d'emploi de douze mois consécutifs ou plus.

Tous les intermittents sont obligatoirement déclarés à Audiens pour leur retraite complémentaire.

Les variables de **revenus** utilisées dans cette base de données sont les suivantes :

- **le salaire intermittent** : il correspond au salaire brut associé à une période d'activité en CDD d'usage
- **le revenu de la Caisse des congés spectacle** : il correspond aux indemnités brutes perçues dans le cadre de la demande de congés faite par l'intermittent auprès de la Caisse
- **les autres salaires d'activité** : ils correspondent à l'ensemble des salaires bruts associés à des périodes d'activité en tant que permanent (CDD et CDI) ou pigiste (piges) dans les secteurs gérés par Audiens (culture, communication et médias)
- **l'indemnisation imputable à des heures de formation AFDAS** : elle correspond au montant perçu dans le cadre de formation suivie ou dispensée
- **les droits ADAMI et INA** : ils correspondent aux montants perçus au titre des droits voisins des artistes interprètes ou droits de rediffusion relatifs à des activités antérieures dans le spectacle

Ces données sur les rémunérations sont classées par tranche :

Pas de rémunération/ de 1 à 20 000 € par tranche de 1 000 €/ de 20 001 à 50 000 € par tranche de 10 000 €/ Plus de 50 000 €

Ces 5 revenus sont comptabilisés par ajout des uns aux autres dans les statistiques globales par tranche, du plus simple au plus complet.

Dans les croisements détaillés des volumes par tranche de revenus et par branche conventionnelle du spectacle sont retenus :

- Revenu correspondant uniquement au **salaire en tant qu'intermittent** sur l'année
- Revenu regroupant l'ensemble des 5 montants évoqués : **salaire intermittent + revenu de la Caisse des congés spectacle + autres salaires d'activité + indemnités liées aux heures de formation + droits ADAMI et INA**

Sur l'année 2013, lorsque l'on considère les revenus de tous les intermittents allocataires des annexes 8 et 10, la répartition des montants est la suivante :

- **87,4%** de salaires d'activité en tant qu'intermittent
- **9,6%** de revenus de la Caisse des congés spectacle
- **2,6%** d'autres salaires d'activité
- **0,3%** d'indemnités liées aux heures de formation
- **0,1%** d'indemnités liées aux droits ADAMI et INA

Sur cette même année, la répartition des montants parmi les revenus des intermittents non allocataires est la suivante :

- **48,5%** de salaires d'activité en tant qu'intermittent
- **5,2%** de revenus de la Caisse des congés spectacle
- **45,9%** d'autres salaires d'activité
- **0,2%** d'indemnités liées aux heures de formation
- **0,2%** d'indemnités liées aux droits ADAMI et INA

La différence de répartition entre les deux bases est flagrante avec un poids notable des autres salaires d'activité dans la base des non allocataires : ces salaires sont relatifs à des **activités en CDD ou CDI dans les secteurs Audiens pouvant être liées à un changement de carrière entre l'année N-3 et l'année N d'observation.**

Dans les chiffrages, on constate, pour les techniciens particulièrement, que le poids du salaire intermittent a tendance à baisser au profit des autres salaires à mesure que le revenu global augmente dans la base des non allocataires alors que ce même poids augmente dans la base des allocataires.

b. les bandes de chômage Pôle Emploi

Cette base nous permet de connaître chaque année quelles sont les personnes qui ont bénéficié d'indemnités chômage et à quel titre.

2. Règles de sélection pour la base des salariés intermittents allocataires des annexes 8 et 10 de l'année N (Base A1)

Individus :

- Avec un **salaire intermittent** déclaré à Audiens dans les déclarations nominatives annuelles de salaires, hors revenus de la Caisse des congés spectacle, hors droits ADAMI, hors droits INA sur les années 2009-2013
- Avec une **indemnité chômage au titre des annexes 8 et 10 ou du Fonds de Professionnalisation et de Solidarité** sur l'année N

Exclusions :

- des personnes retraitées avant ou pendant l'année N

- des personnes décédées pendant l'année N
Sur 2012 et 2013, 300 intermittents en moyenne n'ont bénéficié que de l'allocation du Fonds de Professionnalisation et de Solidarité sur l'année sans indemnisation chômage au titre des annexes 8 et 10

- Cette base regroupe :
- **109 547** personnes en **2012**
 - **110 833** personnes en **2013**

3. Règles de sélection pour la base des salariés intermittents non allocataires des annexes 8 et 10 de l'année N (Base NA1**)**

Individus :

- Avec un **salaire intermittent**, hors revenus de la Caisse des congés spectacle, hors droits ADAMI, hors droits INA sur les années 2009-2013
- Avec une **indemnisation chômage au titre des annexes 8 et 10 ou du Fonds de Professionnalisation et de Solidarité** sur l'année N-1, N-2 ou N-3 mais pas sur l'année N

Exclusions :

- des personnes retraitées avant ou pendant l'année N
- des personnes décédées pendant l'année N

Ne sont donc pas compris dans cette base, les personnes étant intermittentes du spectacle mais n'ayant jamais été allocataires des annexes 8 et 10 sur les années N-3 à N car disposant de très hauts salaires d'activité.

- Cette base regroupe :
- **25 513** personnes en **2012**
 - **23 863** personnes en **2013**



C - Règles d'affectations

1. La catégorie professionnelle :

Pour les allocataires des annexes 8 et 10 sur l'année N :

1. Catégorie relative à l'annexe de l'indemnisation chômage (technicien pour annexe 8, artiste pour annexe 10) si l'individu a perçu toutes ses indemnisations au titre de la même annexe
2. Si l'individu a disposé sur l'année N d'indemnisations au titre des deux annexes, la catégorie professionnelle correspond à celle associée au salaire le plus élevé sur les années N et N-1

Pour les non allocataires des annexes 8 et 10 sur l'année N :

1. La catégorie professionnelle correspond à celle associée au salaire le plus élevé sur les années N à N-4

2. La branche du spectacle :

Dans les deux bases, allocataires et non allocataires, la branche professionnelle correspond à celle dans laquelle l'intermittent a perçu le salaire le plus élevé au cours de l'année N. Selon cette règle, dans les statistiques présentées, l'intermittent et l'ensemble de ses salaires d'activité sont affectés à une seule et même branche.

Lorsque la branche la plus rémunératrice ne fait pas partie du champ des 9 conventions collectives du Spectacle, le code NAF associé aux employeurs ayant versé les salaires les plus élevés sur l'année a été considéré.

Voici ci-dessous le détail des 6 codes NAF ayant été pris en compte :

5912Z : Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision, cas des employeurs n'ayant pas été affectés dans la branche des « Prestations techniques » faute d'indicateurs autres que le code NAF allant dans ce sens

7830Z : Autre mise à disposition de ressources humaines

9003B : Autre création artistique

9200Z : Organisation de jeux de hasard et d'argent

9321Z : Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes

9329Z : Autres activités récréatives et de loisirs

9499Z : Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

Les autres codes NAF ont été regroupés dans une catégorie « Autres NAF », faute de volumes suffisants pour analyse.

Dans cette même catégorie « Autres NAF » sont également comptabilisées les personnes n'ayant pas eu de salaire intermittent sur l'année N et ne pouvant donc pas être rattachées à une branche.

A la fin de chaque partie portant sur l'étude d'une base sur une année N, sont présents des tableaux permettant d'appréhender la notion des intermittents pouvant travailler dans plusieurs branches une même année. En effet, au-delà de l'affectation d'un intermittent à une seule branche dans les chiffrages, il est important de ne pas omettre le fait que plus de la moitié des intermittents dans chaque catégorie observée travaillent dans 2 branches ou plus sur une même année civile d'activité (hors techniciens non allocataires des annexes).

Cette notion d'intermittents multi-branches est d'autant plus visible au sein de la base des allocataires des annexes et, de façon encore plus marquée, au sein des artistes de cette base.

Remarque :

Des notes de lecture sont présentes dans la première partie des chiffrages : la base des allocataires des annexes 8 et 10 de l'année 2012.

Les tableaux étant construits sur le même modèle dans les autres parties du chiffrage, les notes de lecture n'ont pas été reprises dans celles-ci.

Chiffres Audiens dans le cadre de la proposition de la F3C CFDT pour un revenu de compensation destiné aux intermittents

Présentation des différentes bases

	2012	2013
Base A1 :		
Professionnels allocataires des annexes 8 et 10	109 547	110 833
Base NA1 :		
Professionnels non allocataires des annexes 8 et 10	25 513	23 863
Hors sélection (1)	154 097	155 091
Salaires intermittents Année N		
Moins de 5 000 €	141 345	143 078
Moins de 10 000 €	148 341	149 872
Plus de 50 000 €	796	703
TOTAL	289 157	289 787

Lecture : 109 547 personnes font partie de la base des intermittents professionnels allocataires des annexes 8 et 10 en 2012

Parmi les 154 097 personnes figurant hors sélection, 141 345 ont eu un salaire d'intermittent déclaré auprès d'Audiens de moins de 5 000 €

(1) Les personnes hors sélection correspondent aux intermittents ayant eu une activité sur l'année N, n'étant pas retraitées et n'ayant jamais disposé de chômage au titre des annexes 8 et 10 entre les années N-3 à N

Deux typologies de personnes forment cet ensemble :

- les personnes avec un salaire relevant d'une activité occasionnelle dans le secteur du spectacle
- les personnes professionnelles du spectacle, disposant de salaires d'activité très importants et ne demandant pas d'indemnisation chômage

A1 - Allocataires des annexes 8 et 10

2012

Tab A1 - 1

	Salaires en tant qu'intermittent du spectacle		(1) + revenus de la Caisse de congés Spectacle		(2) + autres salaires d'activité dans les déclarations Audiens		(3) + indemnités imputables à des heures de formation AFDAS		(4) + droits ADAMI et droits INA		Poids du salaire intermittent (1) sur l'ensemble des revenus	
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(5)	
	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens
Pas de rémunération	1 036	2 229	419	774	394	659	387	643	382	640	0%	0%
De 1 à 3 000 €	4 145	2 320	3 966	2 954	3 798	2 630	3 708	2 541	3 705	2 530	73%	41%
De 3 001 à 4 000 €	2 686	786	2 053	767	1 983	681	1 967	663	1 964	660	87%	66%
De 4 001 à 5 000 €	4 315	1 032	3 287	780	3 188	740	3 171	724	3 165	718	89%	75%
De 5 001 à 6 000 €	5 261	1 296	4 564	1 161	4 463	1 090	4 454	1 069	4 457	1 070	89%	81%
De 6 001 à 7 000 €	5 073	1 596	4 884	1 377	4 787	1 346	4 783	1 338	4 778	1 331	89%	84%
De 7 001 à 8 000 €	4 369	1 909	4 513	1 565	4 495	1 544	4 503	1 533	4 505	1 530	89%	85%
De 8 001 à 9 000 €	3 666	2 191	3 912	1 770	3 891	1 719	3 899	1 718	3 886	1 719	89%	86%
De 9 001 à 10 000 €	3 063	2 363	3 241	2 041	3 292	1 988	3 310	1 999	3 322	1 999	89%	87%
De 10 001 à 11 000 €	2 505	2 441	2 817	2 245	2 854	2 201	2 865	2 199	2 868	2 196	89%	88%
De 11 001 à 12 000 €	2 048	2 512	2 296	2 168	2 351	2 130	2 371	2 131	2 371	2 127	89%	88%
De 12 001 à 13 000 €	1 743	2 462	1 921	2 210	1 971	2 203	1 980	2 219	1 980	2 219	89%	89%
De 13 001 à 14 000 €	1 357	2 390	1 585	2 367	1 621	2 374	1 634	2 384	1 630	2 380	89%	88%
De 14 001 à 15 000 €	1 229	2 390	1 394	2 197	1 418	2 220	1 430	2 235	1 438	2 236	89%	88%
De 15 001 à 16 000 €	1 006	2 225	1 155	2 187	1 205	2 189	1 212	2 209	1 211	2 208	89%	88%
De 16 001 à 17 000 €	789	2 149	1 044	2 154	1 074	2 140	1 078	2 153	1 074	2 154	89%	88%
De 17 001 à 18 000 €	640	2 005	772	1 998	808	2 020	818	2 025	825	2 028	89%	89%
De 18 001 à 19 000 €	548	1 710	669	1 910	689	1 934	693	1 944	693	1 950	89%	88%
De 19 001 à 20 000 €	459	1 691	581	1 785	594	1 789	595	1 795	593	1 796	89%	88%
De 20 001 à 30 000 €	2 184	11 776	2 747	12 580	2 872	12 907	2 888	12 967	2 890	12 977	89%	88%
De 30 001 à 40 000 €	653	5 622	801	6 459	841	6 704	843	6 715	846	6 725	89%	88%
De 40 001 à 50 000 €	290	2 599	359	3 305	370	3 394	370	3 396	368	3 403	89%	89%
Plus de 50 000 €	524	2 264	609	3 204	630	3 356	630	3 358	638	3 362	92%	89%
TOTAL	49 589	59 958	49 589	59 958	49 589	59 958	49 589	59 958	49 589	59 958	89%	88%

Lecture : 1 036 artistes de la base des allocataires des annexes 8 et 10 de 2012 n'ont pas perçu de salaire en tant qu'intermittent sur 2012

4 145 artistes ont eu un salaire intermittent brut en 2012 situé entre 1 et 3 000 €

382 artistes de la base des allocataires des annexes 8 et 10 de 2012 n'ont perçu ni salaire en tant qu'intermittent, ni revenu de la Caisse des congés Spectacle, ni autres salaires d'activité dans les déclarations Audiens, ni indemnisation liée aux formations AFDAS, ni droits ADAMI ou INA sur 2012

3 705 artistes ont eu un cumul de rémunérations brutes (salaire intermittent, revenus de la Caisse des congés Spectacle, autres salaires d'activité, indemnités formation, droits ADAMI et INA) en 2012 situé entre 1 et 3 000 €

Parmi les artistes ayant perçu un revenu global de 3 001 à 4 000 €, la somme de leurs salaires intermittents représente 87% de l'ensemble de leurs revenus

Salaires en tant qu'intermittent du spectacle (1)

Annexes 10 - Artistes	Champs conventionnels du Spectacle										Hors champs conventionnels du Spectacle								TOTAL	
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant subventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	5912Z	7830Z	9003B	9200Z	9321Z	9329Z	9499Z		Autres NAF
De 1 à 3 000 €	213	150	92	87	11	1 585	899	28	7	3 072	908	-	-	17	4	19	23	53	49	4 145
De 3 001 à 4 000 €	60	53	50	44	6	1 153	590	3	1	1 960	641	-	-	12	2	10	10	28	23	2 686
De 4 001 à 5 000 €	102	72	73	51	10	1 925	889	4	5	3 131	1 064	-	-	12	6	13	20	48	21	4 315
De 5 001 à 6 000 €	107	95	65	66	3	2 200	1 240	5	3	3 784	1 312	1	-	25	7	21	34	49	28	5 261
De 6 001 à 7 000 €	93	78	46	58	4	2 095	1 384	6	5	3 769	1 155	-	-	19	7	23	28	52	20	5 073
De 7 001 à 8 000 €	73	44	25	61	4	1 754	1 336	3	9	3 309	941	1	-	17	7	24	14	37	19	4 369
De 8 001 à 9 000 €	82	42	32	53	5	1 397	1 228	4	2	2 845	721	-	-	13	6	32	6	19	24	3 666
De 9 001 à 10 000 €	75	28	28	41	2	1 131	1 086	5	1	2 397	544	-	-	9	6	51	10	17	29	3 063
De 10 001 à 11 000 €	33	22	29	48	7	877	941	6	3	1 966	461	-	-	6	5	26	8	13	20	2 505
De 11 001 à 12 000 €	45	19	17	39	7	710	769	2	1	1 609	363	-	-	4	8	27	6	9	22	2 048
De 12 001 à 13 000 €	40	14	18	45	5	579	695	-	1	1 397	290	1	-	4	3	16	6	11	15	1 743
De 13 001 à 14 000 €	24	11	11	36	4	440	573	4	2	1 105	212	-	1	2	2	8	4	5	18	1 357
De 14 001 à 15 000 €	48	10	5	36	6	400	506	3	1	1 015	183	-	-	1	1	10	1	6	12	1 229
De 15 001 à 16 000 €	33	16	13	21	3	339	410	4	1	840	129	-	-	2	4	10	7	4	10	1 006
De 16 001 à 17 000 €	25	10	16	24	7	251	332	1	-	666	108	-	-	-	3	1	6	5	789	
De 17 001 à 18 000 €	19	11	8	21	1	203	276	3	2	544	76	-	-	2	-	2	2	6	8	640
De 18 001 à 19 000 €	26	4	3	18	3	173	244	2	-	473	64	-	-	2	-	2	2	2	3	548
De 19 001 à 20 000 €	12	4	3	19	-	162	189	2	1	392	61	-	-	-	-	-	-	1	5	459
De 20 001 à 30 000 €	153	58	41	127	9	666	857	16	6	1 933	213	-	-	2	3	8	6	3	16	2 184
De 30 001 à 40 000 €	80	26	19	85	5	194	170	7	1	587	53	-	-	-	1	1	1	1	9	653
De 40 001 à 50 000 €	50	22	7	55	2	74	60	3	2	275	12	-	-	-	2	-	-	-	1	290
Plus de 50 000 €	151	47	3	123	5	99	68	14	2	512	6	1	-	-	-	4	1	-	-	524
TOTAL	1 544	836	604	1 158	109	18 407	14 742	125	56	37 581	9 517	4	1	149	72	312	190	370	357	48 553

Lecture : 213 artistes ayant parmi les branches du Spectacle (conventionnelles et autres) la production audiovisuelle comme branche d'activité la plus rémunératrice sur l'année 2012, ont perçu entre 1 et 3 000 € bruts en salaire d'activité intermittent

908 artistes ayant parmi les branches du Spectacle (conventionnelles et autres) le GUSO comme branche d'activité la plus rémunératrice sur l'année 2012, ont perçu entre 1 et 3 000 € bruts en salaire d'activité intermittent

48 553 artistes de la base des allocataires des annexes 8 et 10 de 2012 ont perçu au moins un salaire en tant qu'intermittent sur l'année 2012

Annexes 8 - Techniciens	Champs conventionnels du Spectacle										Hors champs conventionnels du Spectacle								TOTAL	
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant subventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	5912Z	7830Z	9003B	9200Z	9321Z	9329Z	9499Z		Autres NAF
De 1 à 3 000 €	555	465	27	269	27	324	374	58	77	2 176	93	4	-	-	1	10	1	8	27	2 320
De 3 001 à 4 000 €	192	158	5	93	1	107	136	21	39	752	25	2	1	-	-	2	-	2	2	786
De 4 001 à 5 000 €	214	204	9	100	10	157	231	19	35	979	34	5	-	1	1	3	-	7	2	1 032
De 5 001 à 6 000 €	229	242	16	118	7	249	310	22	49	1 242	42	1	-	-	1	2	-	3	5	1 296
De 6 001 à 7 000 €	296	249	17	141	9	281	441	31	47	1 512	57	-	-	2	-	8	3	5	9	1 596
De 7 001 à 8 000 €	346	288	20	199	7	326	510	38	69	1 803	72	3	2	1	-	11	1	6	10	1 909
De 8 001 à 9 000 €	418	293	12	209	11	378	620	40	68	2 049	87	3	-	4	2	20	1	7	18	2 191
De 9 001 à 10 000 €	454	291	23	246	12	382	677	58	74	2 217	109	3	1	-	-	11	1	5	16	2 363
De 10 001 à 11 000 €	427	291	23	317	14	416	675	68	84	2 315	88	1	-	2	2	13	-	3	17	2 441
De 11 001 à 12 000 €	506	335	16	333	13	371	643	80	86	2 383	85	2	2	-	1	15	1	4	19	2 512
De 12 001 à 13 000 €	489	337	17	370	15	335	611	93	74	2 341	86	3	2	-	2	13	2	4	9	2 462
De 13 001 à 14 000 €	453	306	22	361	14	339	591	93	92	2 271	76	6	2	-	4	15	2	4	10	2 390
De 14 001 à 15 000 €	499	311	15	377	16	315	519	111	97	2 260	80	3	6	-	4	8	3	7	19	2 390
De 15 001 à 16 000 €	507	298	18	374	14	275	460	109	74	2 129	62	5	3	-	4	6	1	3	12	2 225
De 16 001 à 17 000 €	493	264	12	367	9	257	410	142	90	2 044	63	4	6	-	-	20	-	1	11	2 149
De 17 001 à 18 000 €	497	268	12	338	10	224	343	109	91	1 892	62	4	11	1	1	16	-	2	16	2 005
De 18 001 à 19 000 €	409	208	7	326	6	178	301	132	64	1 631	50	2	5	-	1	11	-	2	8	1 710
De 19 001 à 20 000 €	452	212	12	315	7	178	248	117	77	1 618	40	5	6	-	1	8	1	-	12	1 691
De 20 001 à 30 000 €	3 629	1 611	42	2 155	69	1 107	958	1 183	684	11 438	135	21	61	3	5	40	4	3	66	11 776
De 30 001 à 40 000 €	2 158	911	15	878	38	394	144	615	349	5 502	33	11	38	1	1	12	-	2	22	5 622
De 40 001 à 50 000 €	1 124	461	9	373	27	142	31	224	154	2 545	8	8	21	-	-	4	-	-	13	2 599
Plus de 50 000 €	944	548	4	317	19	95	18	203	96	2 244	5	3	7	-	-	-	-	-	5	2 264
TOTAL	15 291	8 551	353	8 576	355	6 830	9 251	3 566	2 570	55 343	1 392	99	174	15	31	248	21	78	328	57 729

Lecture : 555 techniciens ayant parmi les branches du Spectacle (conventionnelles et autres) la production audiovisuelle comme branche d'activité la plus rémunératrice sur l'année 2012, ont perçu entre 1 et 3 000 € bruts en salaire d'activité intermittent

93 techniciens ayant parmi les branches du Spectacle (conventionnelles et autres) le GUSO comme branche d'activité la plus rémunératrice sur l'année 2012, ont perçu entre 1 et 3 000 € bruts en salaire d'activité intermittent

57 729 techniciens de la base des allocataires des annexes 8 et 10 de 2012 ont perçu au moins un salaire en tant qu'intermittent sur l'année 2012

Revenus (5) : Salaires en tant qu'intermittent du spectacle + revenus de la Caisse des congés Spectacle + autres salaires d'activité dans les déclarations Audiens + indemnisations imputables à des heures de formation AFDAS + droits ADAMI et droits INA

Annexes 10 - Artistes	Champs conventionnels du Spectacle										Hors champs conventionnels du Spectacle								TOTAL	
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant sub-ventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	5912Z	7830Z	9003B	9200Z	9321Z	9329Z	9499Z		Autres NAF
De 1 à 3 000 €	160	122	76	62	10	1 186	629	19	6	2 270	714	-	-	12	3	15	18	42	631	3 705
De 3 001 à 4 000 €	54	36	34	30	2	837	429	2	1	1 425	468	-	-	11	1	7	6	20	26	1 964
De 4 001 à 5 000 €	63	51	67	42	7	1 382	659	7	4	2 282	803	-	-	8	3	7	11	29	22	3 165
De 5 001 à 6 000 €	107	78	50	63	5	1 913	977	3	3	3 199	1 096	-	-	21	5	14	32	54	36	4 457
De 6 001 à 7 000 €	86	84	53	50	7	2 040	1 145	8	5	3 478	1 160	1	-	14	9	20	25	49	22	4 778
De 7 001 à 8 000 €	84	63	42	58	4	1 826	1 286	5	6	3 374	990	-	-	26	4	23	18	48	22	4 505
De 8 001 à 9 000 €	62	44	27	54	4	1 548	1 200	-	4	2 943	832	1	-	12	6	23	17	27	25	3 886
De 9 001 à 10 000 €	88	36	29	44	4	1 266	1 118	4	2	2 591	639	-	-	9	8	36	7	13	19	3 322
De 10 001 à 11 000 €	65	27	28	50	2	1 022	1 021	7	2	2 224	534	-	-	12	4	35	11	16	32	2 868
De 11 001 à 12 000 €	39	19	26	38	7	859	867	6	2	1 863	428	-	-	4	3	29	8	10	26	2 371
De 12 001 à 13 000 €	39	15	24	32	7	688	746	3	2	1 556	358	-	-	3	6	26	3	12	16	1 980
De 13 001 à 14 000 €	40	16	12	48	6	551	616	-	-	1 289	274	1	-	5	5	18	6	11	21	1 630
De 14 001 à 15 000 €	29	18	12	35	2	441	624	3	1	1 165	233	-	-	1	3	8	4	4	20	1 438
De 15 001 à 16 000 €	35	11	6	26	3	421	498	5	3	1 008	163	-	1	1	1	10	4	8	15	1 211
De 16 001 à 17 000 €	42	18	9	35	3	370	417	-	1	895	152	-	-	1	2	10	3	2	9	1 074
De 17 001 à 18 000 €	27	6	15	21	3	259	352	2	-	685	114	-	-	-	4	8	1	3	10	825
De 18 001 à 19 000 €	27	15	10	18	6	212	291	-	1	580	93	-	-	2	-	1	2	8	7	693
De 19 001 à 20 000 €	17	8	5	15	2	195	260	7	1	510	64	-	-	1	1	2	3	7	5	593
De 20 001 à 30 000 €	152	65	37	141	9	924	1 166	16	6	2 516	310	-	-	5	3	11	9	6	30	2 890
De 30 001 à 40 000 €	93	25	25	87	7	248	270	8	2	765	67	-	-	1	1	3	1	-	8	846
De 40 001 à 50 000 €	64	21	11	60	2	93	90	4	1	346	12	-	-	-	-	2	-	1	7	368
Plus de 50 000 €	171	58	6	149	7	126	81	16	3	617	13	1	-	-	4	1	-	-	2	638
TOTAL	1 544	836	604	1 158	109	18 407	14 742	125	56	37 581	9 517	4	1	149	72	312	190	370	1 011	49 207

lecture : 160 artistes ayant parmi les branches du Spectacle (conventionnelles et autres) la production audiovisuelle comme branche d'activité la plus rémunératrice sur l'année 2012, ont perçu entre 1 et 3 000 € bruts en rémunération globale (salaire intermittent, revenus de la Caisse des congés Spectacle, autres salaires d'activité issus des déclarations d'Audiens, indemnisations formation, droits ADAMI et INA)

714 artistes ayant parmi les branches du Spectacle (conventionnelles et autres) le GUSO comme branche d'activité la plus rémunératrice sur l'année 2012, ont perçu entre 1 et 3 000 € bruts en salaire d'activité intermittent en rémunération globale

49 207 artistes de la base des allocataires des annexes 8 et 10 de 2012 ont perçu au moins un revenu sur l'année 2012, qu'il soit un salaire intermittent, un revenu de la Caisse des congés Spectacle, d'autres salaires d'activité issus des déclarations Audiens, une indemnisation de formation, des droits ADAMI ou INA

Annexes 8 - Techniciens	Champs conventionnels du Spectacle										Hors champs conventionnels du Spectacle								TOTAL	
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant sub-ventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	5912Z	7830Z	9003B	9200Z	9321Z	9329Z	9499Z		Autres NAF
De 1 à 3 000 €	303	274	18	152	18	221	222	31	41	1 280	60	2	-	-	1	8	-	7	1 172	2 530
De 3 001 à 4 000 €	141	133	7	72	3	66	103	12	24	561	29	2	1	-	-	1	1	2	63	660
De 4 001 à 5 000 €	157	145	5	75	4	106	122	12	24	650	31	1	-	-	1	-	-	2	33	718
De 5 001 à 6 000 €	216	194	10	102	9	187	239	17	25	999	27	-	-	-	-	4	-	5	35	1 070
De 6 001 à 7 000 €	234	235	16	118	5	240	318	29	43	1 238	48	2	-	-	1	3	2	5	32	1 331
De 7 001 à 8 000 €	256	269	20	130	8	274	398	24	57	1 436	53	3	-	4	-	5	2	3	24	1 530
De 8 001 à 9 000 €	316	243	14	178	11	304	464	26	59	1 615	62	2	-	1	-	10	-	3	26	1 719
De 9 001 à 10 000 €	393	251	12	187	10	331	588	34	61	1 867	78	3	1	2	1	16	-	13	18	1 999
De 10 001 à 11 000 €	379	285	22	237	8	375	612	53	67	2 038	97	2	2	1	1	17	2	3	33	2 196
De 11 001 à 12 000 €	382	277	19	272	10	353	580	54	60	2 007	81	2	-	1	1	9	-	2	24	2 127
De 12 001 à 13 000 €	435	278	16	288	10	321	580	63	93	2 084	83	2	2	1	2	16	1	5	23	2 219
De 13 001 à 14 000 €	456	301	25	345	9	338	609	84	91	2 258	80	3	1	-	1	11	3	2	21	2 380
De 14 001 à 15 000 €	463	300	12	319	15	324	529	78	68	2 108	84	3	2	-	3	10	1	2	23	2 236
De 15 001 à 16 000 €	418	311	13	331	17	291	518	93	92	2 084	69	4	3	-	4	15	1	7	21	2 208
De 16 001 à 17 000 €	445	288	20	330	13	263	491	106	82	2 038	71	3	3	-	2	11	2	3	21	2 154
De 17 001 à 18 000 €	458	243	5	358	10	251	418	99	89	1 931	54	4	4	-	3	9	1	3	19	2 028
De 18 001 à 19 000 €	460	254	14	322	10	224	369	104	80	1 837	65	2	6	-	1	16	-	2	21	1 950
De 19 001 à 20 000 €	409	236	13	316	11	209	313	109	85	1 701	52	2	7	1	1	12	-	1	19	1 796
De 20 001 à 30 000 €	3 712	1 705	52	2 371	66	1 281	1 419	1 163	708	12 477	195	23	57	2	7	51	5	4	156	12 977
De 30 001 à 40 000 €	2 415	1 021	21	1 121	39	506	742	381	39	6 520	53	20	43	2	1	18	-	2	66	6 725
De 40 001 à 50 000 €	1 411	581	12	490	33	202	57	338	191	3 315	14	9	25	-	-	4	-	2	34	3 403
Plus de 50 000 €	1 432	727	7	462	36	163	28	295	149	3 299	6	5	17	-	-	2	-	-	33	3 362
TOTAL	15 291	8 551	353	8 576	355	6 830	9 251	3 566	2 570	55 343	1 392	99	174	15	31	248	21	78	1 917	59 318

lecture : 303 techniciens ayant parmi les branches du Spectacle (conventionnelles et autres) la production audiovisuelle comme branche d'activité la plus rémunératrice sur l'année 2012, ont perçu entre 1 et 3 000 € bruts en rémunération globale (salaire intermittent, revenus de la Caisse des congés Spectacle, autres salaires d'activité issus des déclarations d'Audiens, indemnisations formation, droits ADAMI et INA)

60 techniciens ayant parmi les branches du Spectacle (conventionnelles et autres) le GUSO comme branche d'activité la plus rémunératrice sur l'année 2012, ont perçu entre 1 et 3 000 € bruts en salaire d'activité intermittent en rémunération globale

59 318 techniciens de la base des allocataires des annexes 8 et 10 de 2012 ont perçu au moins un revenu sur l'année 2012, qu'il soit un salaire intermittent, un revenu de la Caisse des congés Spectacle, d'autres salaires d'activité issus des déclarations Audiens, une indemnisation de formation, des droits ADAMI ou INA

Dans les tableaux ci-dessus, les intermittents sont affectés à une seule branche, la plus rémunératrice sur l'année 2012. Cependant, il est important de rappeler qu'une grande partie des intermittents a des activités dans plusieurs branches différentes, et ce sur une même année, comme le montrent les chiffres ci-dessous.

Parmi les 92 924 personnes en CDD d'usage de la base des allocataires des annexes 8 et 10 de 2012 exerçant en majorité leur activité dans un des 9 champs conventionnels du Spectacle :

- 76%** des artistes ont exercé une activité dans au moins deux branches au cours de l'année, soit 28 703 personnes
- 63%** des techniciens ont exercé une activité dans au moins deux branches au cours de l'année, soit 34 931 personnes

Tab A1 - 6

Annexes 10 - Artistes	Champs conventionnels du Spectacle									Ensemble des 9 champs conventionnels
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant subventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	
Nombre de branches dans lesquelles l'intermittent a exercé une activité sur l'année										
1 seule branche	11%	10%	20%	13%	14%	24%	26%	18%	16%	24%
2 branches	20%	22%	27%	17%	14%	33%	32%	18%	18%	31%
3 branches et plus	69%	68%	52%	69%	72%	43%	42%	64%	66%	45%
Part du salaire relatif à la branche principale d'activité de l'intermittent par rapport à l'ensemble de ses salaires en tant qu'intermittent sur l'année, parmi les intermittents multi-branches										
25% et moins	1%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	2%	0%	0%
De 26 à 50%	26%	31%	26%	18%	34%	10%	10%	35%	40%	12%
De 51 à 75%	41%	47%	37%	36%	41%	38%	33%	38%	32%	37%
Plus de 75%	32%	22%	36%	45%	23%	51%	57%	25%	28%	51%

Lecture : 11% des artistes travaillant principalement dans la production audiovisuelle n'ont perçu des salaires d'activité en tant qu'intermittent que par le biais d'employeurs de la production audiovisuelle.

20% des artistes ayant travaillé majoritairement dans la production audiovisuelle en 2012 (salaire le plus élevé sur l'année) ont perçu des salaires d'activité en tant qu'intermittent par le biais d'employeurs de cette branche mais également d'une autre branche.

Parmi les 28 703 artistes ayant perçu des salaires d'activité dans 2 branches ou plus en 2012, 26% ont un salaire relatif à leur activité dans la production audiovisuelle représentant entre 26% et 50% du salaire total intermittent de l'année :

cela signifie dans ce cas que la personne a travaillé dans au moins 3 branches et parmi celles-ci, la production audiovisuelle a été la plus rémunératrice pour elle.

Tab A1 - 7

Annexes 8 - Techniciens	Champs conventionnels du Spectacle									Ensemble des 9 champs conventionnels
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant subventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	
Nombre de branches dans lesquelles l'intermittent a exercé une activité sur l'année										
1 seule branche	42%	38%	28%	29%	59%	26%	31%	35%	75%	37%
2 branches	32%	39%	29%	27%	22%	29%	31%	31%	17%	31%
3 branches et plus	25%	23%	43%	44%	19%	45%	37%	34%	8%	32%
Part du salaire relatif à la branche principale d'activité de l'intermittent par rapport à l'ensemble de ses salaires en tant qu'intermittent sur l'année, parmi les intermittents multi-branches										
25% et moins	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
De 26 à 50%	8%	8%	16%	13%	7%	14%	11%	9%	8%	10%
De 51 à 75%	38%	44%	42%	40%	29%	39%	34%	37%	35%	39%
Plus de 75%	54%	48%	42%	47%	65%	47%	55%	54%	57%	51%

Lecture : 42% des techniciens travaillant principalement dans la production audiovisuelle n'ont perçu des salaires d'activité en tant qu'intermittent que par le biais d'employeurs de la production audiovisuelle.

32% des techniciens ayant travaillé majoritairement dans la production audiovisuelle en 2012 (salaire le plus élevé sur l'année) ont perçu des salaires d'activité en tant qu'intermittent par le biais d'employeurs de cette branche mais également d'une autre branche.

Parmi les 34 931 techniciens ayant perçu des salaires d'activité dans 2 branches ou plus en 2012, 8% ont un salaire relatif à leur activité dans la production audiovisuelle représentant entre 26% et 50% du salaire total intermittent de l'année :

cela signifie dans ce cas que la personne a travaillé dans au moins 3 branches et parmi celles-ci, la production audiovisuelle a été la plus rémunératrice pour elle.

Tab A1 - 8

	Salaires en tant qu'intermittent du spectacle		(1) + revenus de la Caisse de congés Spectacle		(2) + autres salaires d'activité dans les déclarations Audiens		(3) + indemnisations imputables à des heures de formation AFDAS		(4) + droits ADAMI et droits INA		Poids du salaire intermittent (1) sur l'ensemble des revenus (5)	
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(5)	
	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens
Pas de rémunération	1 170	3 309	426	882	415	742	404	721	392	719	0%	0%
De 1 à 3 000 €	4 467	3 102	4 306	4 096	4 105	3 475	4 010	3 381	4 014	3 366	71%	33%
De 3 001 à 4 000 €	2 627	983	2 069	1 108	2 008	978	1 984	955	1 976	955	86%	54%
De 4 001 à 5 000 €	4 294	1 109	3 358	1 056	3 257	963	3 224	941	3 222	937	88%	68%
De 5 001 à 6 000 €	5 385	1 428	4 657	1 281	4 555	1 222	4 551	1 197	4 537	1 186	89%	76%
De 6 001 à 7 000 €	5 209	1 702	5 019	1 432	4 935	1 354	4 942	1 340	4 940	1 338	89%	81%
De 7 001 à 8 000 €	4 447	2 008	4 544	1 669	4 545	1 619	4 563	1 614	4 566	1 616	89%	83%
De 8 001 à 9 000 €	3 763	2 255	3 968	1 926	3 960	1 886	3 980	1 882	3 984	1 878	89%	84%
De 9 001 à 10 000 €	3 007	2 520	3 299	2 114	3 292	2 105	3 313	2 108	3 314	2 106	89%	84%
De 10 001 à 11 000 €	2 401	2 577	2 713	2 268	2 753	2 254	2 770	2 257	2 767	2 262	89%	86%
De 11 001 à 12 000 €	2 031	2 568	2 257	2 425	2 347	2 417	2 359	2 421	2 365	2 417	89%	85%
De 12 001 à 13 000 €	1 637	2 508	1 919	2 375	1 936	2 388	1 952	2 395	1 959	2 394	89%	86%
De 13 001 à 14 000 €	1 373	2 346	1 556	2 306	1 576	2 302	1 586	2 313	1 577	2 321	89%	86%
De 14 001 à 15 000 €	1 121	2 230	1 366	2 177	1 430	2 203	1 439	2 230	1 452	2 228	89%	86%
De 15 001 à 16 000 €	901	2 165	1 051	2 145	1 104	2 179	1 114	2 201	1 111	2 199	89%	87%
De 16 001 à 17 000 €	749	2 031	923	2 100	943	2 116	951	2 127	954	2 128	89%	87%
De 17 001 à 18 000 €	644	1 982	734	1 966	765	2 012	770	2 026	761	2 026	89%	87%
De 18 001 à 19 000 €	544	1 753	665	1 825	685	1 870	687	1 891	692	1 891	90%	87%
De 19 001 à 20 000 €	410	1 593	571	1 784	574	1 829	578	1 832	579	1 832	89%	87%
De 20 001 à 30 000 €	2 147	11 030	2 649	11 947	2 784	12 389	2 791	12 449	2 794	12 469	89%	87%
De 30 001 à 40 000 €	630	5 199	757	6 008	806	6 279	807	6 293	814	6 297	89%	87%
De 40 001 à 50 000 €	332	2 504	370	3 088	388	3 255	388	3 260	386	3 263	89%	88%
Plus de 50 000 €	472	2 170	584	3 094	598	3 235	598	3 238	605	3 244	92%	88%
TOTAL	49 761	61 072	49 761	61 072	49 761	61 072	49 761	61 072	49 761	61 072	89%	87%

Salaires en tant qu'intermittent du spectacle (1)

Annexes 10 - Artistes	Champs conventionnels du Spectacle										Hors champs conventionnels du Spectacle								TOTAL	
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant subventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	5912Z	7830Z	9003B	9200Z	9321Z	9329Z	9499Z		Autres NAF
De 1 à 3 000 €	214	194	100	76	13	1 669	1 005	18	3	3 292	1 013	2	-	16	8	18	22	54	42	4 467
De 3 001 à 4 000 €	76	50	38	34	6	1 109	570	1	1	1 885	670	-	-	13	5	4	10	29	11	2 627
De 4 001 à 5 000 €	77	78	67	51	4	1 839	918	3	-	3 037	1 125	2	-	18	4	12	26	47	23	4 294
De 5 001 à 6 000 €	102	88	72	58	5	2 352	1 253	2	5	3 937	1 286	2	-	25	7	18	16	53	41	5 385
De 6 001 à 7 000 €	98	64	60	57	1	2 199	1 417	2	1	3 899	1 134	-	-	36	10	26	33	41	30	5 209
De 7 001 à 8 000 €	88	44	48	82	2	1 847	1 289	3	2	3 405	914	-	-	20	2	21	11	47	27	4 447
De 8 001 à 9 000 €	76	43	29	62	2	1 465	1 272	2	4	2 955	697	-	-	11	7	19	17	30	27	3 763
De 9 001 à 10 000 €	54	36	29	41	3	1 138	1 105	6	3	2 415	510	-	-	5	7	19	7	18	26	3 007
De 10 001 à 11 000 €	58	37	20	36	4	836	915	2	-	1 908	419	-	-	5	5	26	8	14	16	2 401
De 11 001 à 12 000 €	38	29	23	34	9	673	822	3	-	1 631	335	-	-	6	3	25	3	13	15	2 031
De 12 001 à 13 000 €	42	11	15	32	6	527	682	2	1	1 318	279	1	-	1	2	11	8	7	10	1 637
De 13 001 à 14 000 €	57	13	12	26	5	455	566	2	-	1 136	205	-	-	4	-	13	-	6	9	1 373
De 14 001 à 15 000 €	30	12	15	33	4	370	452	1	1	918	175	1	-	3	3	11	3	2	5	1 121
De 15 001 à 16 000 €	26	17	9	27	3	276	386	2	-	746	132	-	-	1	2	7	3	3	7	901
De 16 001 à 17 000 €	21	8	4	19	5	251	333	-	-	641	92	-	-	1	-	2	2	7	4	749
De 17 001 à 18 000 €	23	13	11	20	5	223	263	1	-	559	70	-	-	1	1	4	1	3	5	644
De 18 001 à 19 000 €	20	8	10	21	2	178	217	3	-	459	69	-	-	-	5	1	5	5	5	544
De 19 001 à 20 000 €	22	7	5	12	2	141	165	2	-	356	42	-	-	2	-	1	-	5	4	410
De 20 001 à 30 000 €	165	46	33	115	13	731	795	7	4	1 909	201	1	1	3	3	4	4	5	16	2 147
De 30 001 à 40 000 €	89	26	11	66	7	200	174	8	-	581	37	1	-	-	1	-	2	-	8	630
De 40 001 à 50 000 €	59	16	3	77	4	94	58	4	1	316	11	-	-	-	3	-	-	-	2	332
Plus de 50 000 €	145	47	12	91	3	95	61	9	-	463	6	1	-	-	2	-	-	-	-	472
TOTAL	1 580	887	626	1 070	108	18 668	14 718	83	26	37 766	9 422	11	1	171	70	251	177	389	333	48 591

Annexes 8 - Techniciens	Champs conventionnels du Spectacle										Hors champs conventionnels du Spectacle								TOTAL	
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant subventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	5912Z	7830Z	9003B	9200Z	9321Z	9329Z	9499Z		Autres NAF
De 1 à 3 000 €	796	553	27	413	23	428	474	59	109	2 882	165	10	-	2	1	11	2	6	23	3 102
De 3 001 à 4 000 €	251	163	10	137	7	122	176	23	38	927	39	3	-	1	-	5	-	3	5	983
De 4 001 à 5 000 €	253	226	12	125	7	156	227	15	38	1 059	33	2	-	1	1	5	2	1	5	1 109
De 5 001 à 6 000 €	336	245	18	133	9	246	310	22	41	1 360	49	1	-	1	1	5	-	5	6	1 428
De 6 001 à 7 000 €	360	272	21	150	13	303	455	13	52	1 639	47	1	-	1	-	6	1	2	5	1 702
De 7 001 à 8 000 €	450	311	21	180	10	341	506	18	57	1 894	88	1	-	2	1	8	-	5	9	2 008
De 8 001 à 9 000 €	428	291	26	240	11	398	615	34	78	2 121	98	7	-	1	1	15	1	4	7	2 255
De 9 001 à 10 000 €	448	330	15	324	9	425	725	24	74	2 374	109	6	2	-	-	12	-	5	12	2 520
De 10 001 à 11 000 €	510	314	20	330	12	440	702	23	72	2 423	99	7	-	3	3	14	1	5	22	2 577
De 11 001 à 12 000 €	496	287	11	371	20	396	717	44	90	2 432	104	4	1	1	2	9	-	3	12	2 568
De 12 001 à 13 000 €	517	334	22	373	14	351	625	33	98	2 367	96	3	2	-	3	18	1	3	15	2 508
De 13 001 à 14 000 €	509	302	12	346	13	335	564	54	85	2 220	86	5	1	2	-	15	-	4	13	2 346
De 14 001 à 15 000 €	503	281	16	360	18	332	493	47	76	2 126	62	3	7	-	3	10	1	3	15	2 230
De 15 001 à 16 000 €	524	279	10	342	9	270	463	60	84	2 041	75	1	6	-	1	17	-	3	21	2 165
De 16 001 à 17 000 €	522	259	13	349	7	245	411	60	62	1 928	73	3	6	-	1	4	3	2	11	2 031
De 17 001 à 18 000 €	507	262	9	348	13	229	358	66	82	1 874	72	4	5	-	2	7	1	4	13	1 982
De 18 001 à 19 000 €	474	250	8	294	15	214	284	60	74	1 673	51	7	2	-	1	8	-	1	10	1 753
De 19 001 à 20 000 €	454	229	8	322	7	158	232	58	60	1 528	34	6	2	-	2	9	3	1	8	1 593
De 20 001 à 30 000 €	3 635	1 767	40	2 001	67	1 089	955	486	655	10 695	164	37	38	3	5	42	4	5	37	11 030
De 30 001 à 40 000 €	2 123	938	17	799	45	377	159	284	369	5 111	26	18	15	-	1	13	-	1	14	5 199
De 40 001 à 50 000 €	1 148	501	13	334	20	147	28	123	152	2 466	11	4	14	-	-	2	-	-	7	2 504
Plus de 50 000 €	937	571	5	260	23	81	11	96	166	2 150	4	4	7	-	-	2	-	-	3	2 170
TOTAL	16 181	8 965	354	8 531	372	7 083	9 490	1 702	2 612	55 290	1 585	137	108	18	29	237	20	66	273	57 763

Revenus (5) : Salaires en tant qu'intermittent du spectacle + revenus de la Caisse des congés Spectacle + autres salaires d'activité dans les déclarations Audiens + indemnisations imputables à des heures de formation AFDAS + droits ADAMI et droits INA

Annexes 10 - Artistes	Champs conventionnels du Spectacle										Hors champs conventionnels du Spectacle								TOTAL	
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant subventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	5912Z	7830Z	9003B	9200Z	9321Z	9329Z	9499Z		Autres NAF
De 1 à 3 000 €	154	152	65	61	9	1 239	694	8	3	2 385	801	1	-	11	8	14	18	35	741	4 014
De 3 001 à 4 000 €	56	42	46	18	2	813	437	3	-	1 417	493	1	-	10	1	5	7	22	20	1 976
De 4 001 à 5 000 €	70	60	51	43	6	1 397	649	5	1	2 282	843	-	-	10	7	4	21	37	18	3 222
De 5 001 à 6 000 €	83	74	75	44	5	1 935	1 010	-	3	3 229	1 165	3	-	26	2	9	17	46	40	4 537
De 6 001 à 7 000 €	79	64	59	62	5	2 147	1 215	3	1	3 635	1 135	-	-	24	6	24	25	57	34	4 940
De 7 001 à 8 000 €	96	63	41	61	-	1 951	1 252	4	1	3 469	949	1	-	28	8	24	22	32	33	4 566
De 8 001 à 9 000 €	76	34	46	68	2	1 619	1 172	3	2	3 022	831	-	-	17	6	19	14	43	32	3 984
De 9 001 à 10 000 €	74	44	29	35	-	1 255	1 137	2	5	2 599	617	-	-	11	6	13	11	24	33	3 314
De 10 001 à 11 000 €	62	41	19	35	4	1 062	1 012	3	1	2 239	446	-	-	3	4	19	9	20	27	2 767
De 11 001 à 12 000 €	51	39	24	34	5	813	914	5	1	1 886	401	-	-	9	5	21	5	19	19	2 365
De 12 001 à 13 000 €	40	32	22	43	8	641	787	3	1	1 577	329	-	-	4	3	20	4	7	15	1 959
De 13 001 à 14 000 €	34	12	19	24	6	511	637	1	-	1 244	283	1	-	2	1	19	6	9	12	1 577
De 14 001 à 15 000 €	54	17	9	24	6	497	593	1	-	1 201	215	-	-	1	1	14	3	6	11	1 452
De 15 001 à 16 000 €	34	12	14	28	1	377	445	5	-	916	169	1	-	5	2	8	3	3	4	1 111
De 16 001 à 17 000 €	32	9	6	26	2	303	397	1	1	777	146	-	-	2	2	11	2	2	12	954
De 17 001 à 18 000 €	28	9	13	21	4	241	338	1	-	655	94	-	-	1	2	2	1	3	3	761
De 18 001 à 19 000 €	22	14	6	19	4	226	294	1	-	586	84	-	-	1	1	5	1	8	6	692
De 19 001 à 20 000 €	15	8	6	18	5	209	238	2	-	501	63	-	-	1	-	3	1	4	6	579
De 20 001 à 30 000 €	174	58	44	123	17	945	1 074	7	4	2 446	283	1	1	5	3	11	4	12	28	2 794
De 30 001 à 40 000 €	102	33	16	78	6	250	254	9	1	749	49	1	-	-	2	1	2	-	10	814
De 40 001 à 50 000 €	65	19	4	57	6	121	84	4	-	360	18	-	-	-	1	-	-	-	7	386
Plus de 50 000 €	179	51	12	130	5	116	85	12	1	591	8	1	-	-	4	1	-	-	-	605
TOTAL	1 580	887	626	1 070	108	18 668	14 718	83	26	37 766	9 422	11	1	171	70	251	177	389	1 111	49 369

Annexes 8 - Techniciens	Champs conventionnels du Spectacle										Hors champs conventionnels du Spectacle								TOTAL	
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant subventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	5912Z	7830Z	9003B	9200Z	9321Z	9329Z	9499Z		Autres NAF
De 1 à 3 000 €	370	306	18	197	17	262	260	23	44	1 497	103	5	-	1	6	1	3	1 749		3 366
De 3 001 à 4 000 €	193	126	6	103	2	106	149	13	31	729	33	3	-	1	-	2	-	2	185	955
De 4 001 à 5 000 €	209	181	6	102	6	114	151	15	32	816	37	3	-	-	5	1	3	72		937
De 5 001 à 6 000 €	259	220	15	122	6	179	239	13	28	1 081	43	1	-	1	3	1	2	53		1 186
De 6 001 à 7 000 €	296	225	17	121	7	240	304	10	40	1 260	32	2	-	3	-	5	-	3	33	1 338
De 7 001 à 8 000 €	338	267	19	139	9	282	389	14	36	1 493	69	2	-	-	1	2	1	5	43	1 616
De 8 001 à 9 000 €	387	279	27	183	8	310	475	20	54	1 743	69	1	-	2	1	12	-	5	45	1 878
De 9 001 à 10 000 €	370	273	21	197	13	380	597	23	64	1 938	98	3	1	1	-	13	-	2	50	2 106
De 10 001 à 11 000 €	422	289	12	270	10	388	625	23	70	2 109	96	4	-	-	1	11	-	6	35	2 262
De 11 001 à 12 000 €	475	311	14	301	7	378	656	21	86	2 249	93	4	1	1	3	10	2	3	51	2 417
De 12 001 à 13 000 €	475	273	21	345	10	372	656	19	70	2 241	92	4	1	3	-	13	1	3	36	2 394
De 13 001 à 14 000 €	460	307	10	337	16	335	598	38	58	2 159	97	6	-	-	4	15	1	2	37	2 321
De 14 001 à 15 000 €	452	256	12	341	18	302	561	44	104	2 090	85	2	1	2	1	15	-	5	27	2 228
De 15 001 à 16 000 €	469	281	13	337	8	330	500	43	90	2 071	67	7	1	-	1	14	-	1	37	2 199
De 16 001 à 17 000 €	498	273	13	318	14	280	472	45	92	2 005	69	-	-	8	-	6	1	4	31	2 128
De 17 001 à 18 000 €	498	264	16	319	8	253	430	50	63	1 901	68	5	2	-	-	11	1	4	34	2 026
De 18 001 à 19 000 €	486	238	7	324	8	225	357	57	81	1 783	63	3	8	-	1	8	2	2	21	1 891
De 19 001 à 20 000 €	454	249	9	328	16	224	319	57	66	1 722	65	3	5	-	2	9	1	2	23	1 832
De 20 001 à 30 000 €	3 821	1 868	57	2 269	76	1 265	1 430	510	638	11 934	238	45	30	3	7	51	6	6	149	12 469
De 30 001 à 40 000 €	2 421	1 071	16	1 029	52	511	227	333	445	6 105	46	21	24	-	1	17	1	3	79	6 297
De 40 001 à 50 000 €	1 419	631	15	437	28	203	73	184	202	3 192	13	7	14	-	-	5	-	-	32	3 263
Plus de 50 000 €	1 409	777	10	412	33	144	22	147	218	3 172	9	6	12	-	-	4	-	-	41	3 244
TOTAL	16 181	8 965	354	8 531	372	7 083	9 490	1 702	2 612	55 290	1 585	137	108	18	29	237	20	66	2 863	60 353

Dans les tableaux ci-dessus, les intermittents sont affectés à une seule branche, la plus rémunératrice sur l'année 2013. Cependant, il est important de rappeler qu'une grande partie des intermittents a des activités dans plusieurs branches différentes, et ce sur une même année, comme le montrent les chiffres ci-dessous.

Parmi les 93 056 personnes en CDD d'usage de la base des allocataires des annexes 8 et 10 de 2013 exerçant en majorité leur activité dans un des 9 champs conventionnels du Spectacle :

76% des artistes ont exercé une activité dans au moins deux branches au cours de l'année, soit 28 691 personnes

62% des techniciens ont exercé une activité dans au moins deux branches au cours de l'année, soit 34 519 personnes

Tab A1 - 13

Annexes 10 - Artistes	Champs conventionnels du Spectacle									Ensemble des 9 champs conventionnels
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant subventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	
Nombre de branches dans lesquelles l'intermittent a exercé une activité sur l'année										
1 seule branche	12%	12%	24%	12%	15%	25%	26%	13%	15%	24%
2 branches	21%	20%	27%	18%	12%	34%	33%	28%	23%	32%
3 branches et plus	67%	68%	50%	70%	73%	42%	41%	59%	62%	44%
Part du salaire relatif à la branche principale d'activité de l'intermittent par rapport à l'ensemble de ses salaires en tant qu'intermittent sur l'année, parmi les intermittents multi-branches										
25% et moins	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	0%
De 26 à 50%	26%	31%	25%	21%	24%	10%	10%	38%	36%	12%
De 51 à 75%	42%	48%	36%	34%	59%	38%	33%	40%	23%	37%
Plus de 75%	31%	21%	38%	45%	17%	52%	56%	22%	36%	51%

Tab A1 - 14

Annexes 8 - Techniciens	Champs conventionnels du Spectacle									Ensemble des 9 champs conventionnels
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant subventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	
Nombre de branches dans lesquelles l'intermittent a exercé une activité sur l'année										
1 seule branche	44%	37%	32%	30%	58%	27%	31%	33%	75%	38%
2 branches	31%	40%	26%	26%	25%	28%	32%	30%	17%	31%
3 branches et plus	24%	23%	42%	44%	17%	46%	37%	37%	8%	32%
Part du salaire relatif à la branche principale d'activité de l'intermittent par rapport à l'ensemble de ses salaires en tant qu'intermittent sur l'année, parmi les intermittents multi-branches										
25% et moins	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
De 26 à 50%	8%	8%	17%	14%	8%	14%	10%	14%	7%	11%
De 51 à 75%	37%	43%	39%	39%	27%	40%	36%	41%	33%	39%
Plus de 75%	54%	49%	44%	47%	65%	46%	54%	45%	60%	51%

NA1 - Non allocataires des annexes 8 et 10

2012

Tab NA1 - 1

	Salaires en tant qu'intermittent du spectacle		(1) + revenus de la Caisse des congés Spectacle		(2) + autres salaires d'activité dans les déclarations Audiens		(3) + indemnités imputables à des heures de formation AFDAS		(4) + droits ADAMI et droits INA		Poids du salaire intermittent (1) sur l'ensemble des revenus (5)	
	(1)	(1)	(2)	(2)	(3)	(3)	(4)	(4)	(5)	(5)	(5)	(5)
	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens
Pas de rémunération	5 617	8 697	4 679	7 083	4 373	5 721	4 369	5 712	4 315	5 702	0%	0%
De 1 à 3 000 €	4 084	2 209	4 837	3 615	4 622	3 101	4 610	3 088	4 645	3 093	77%	59%
De 3 001 à 4 000 €	501	360	505	390	514	362	516	363	521	363	81%	75%
De 4 001 à 5 000 €	356	271	382	304	390	310	390	309	388	309	83%	75%
De 5 001 à 6 000 €	264	244	293	254	343	263	342	265	350	266	77%	78%
De 6 001 à 7 000 €	206	209	213	213	254	241	254	244	254	243	78%	75%
De 7 001 à 8 000 €	134	189	152	197	173	229	173	230	175	231	79%	73%
De 8 001 à 9 000 €	114	149	137	175	160	205	163	207	164	206	78%	75%
De 9 001 à 10 000 €	89	113	87	125	107	154	109	154	108	156	72%	66%
De 10 001 à 11 000 €	64	104	78	112	92	139	94	140	96	140	74%	66%
De 11 001 à 12 000 €	57	88	66	91	92	122	94	123	92	124	66%	63%
De 12 001 à 13 000 €	46	68	52	70	69	97	70	98	71	99	71%	68%
De 13 001 à 14 000 €	34	60	44	70	55	95	58	99	59	100	70%	62%
De 14 001 à 15 000 €	34	51	39	52	50	82	51	82	50	82	68%	60%
De 15 001 à 16 000 €	23	36	33	55	44	71	44	72	47	71	62%	66%
De 16 001 à 17 000 €	25	47	23	41	43	82	43	83	43	83	54%	45%
De 17 001 à 18 000 €	18	44	20	39	38	64	38	65	33	66	53%	53%
De 18 001 à 19 000 €	10	32	20	47	32	85	32	85	37	85	61%	50%
De 19 001 à 20 000 €	11	32	12	30	24	68	24	68	24	68	47%	36%
De 20 001 à 30 000 €	81	208	82	214	165	672	166	673	165	673	48%	29%
De 30 001 à 40 000 €	35	107	39	120	99	564	99	566	100	566	38%	21%
De 40 001 à 50 000 €	26	74	33	69	53	317	53	318	53	318	63%	22%
Plus de 50 000 €	111	181	114	207	148	529	148	529	150	529	81%	44%
TOTAL	11 940	13 573	11 940	13 573	11 940	13 573	11 940	13 573	11 940	13 573	71%	40%

Parmi les 14 314 personnes n'ayant pas eu de salaires d'activité en tant qu'intermittent en 2012

- 10 094 (71%) n'ont eu aucun autre revenu issu des secteurs gérés par Audiens, hors possibles indemnités de formation ou droits ADAMI et
- 2 019 (14%) ont eu uniquement un revenu relatif à la Caisse des congés Spectacle
- 2 201 (15%) ont eu d'autres salaires d'activité dans les secteurs gérés par Audiens

Salaires en tant qu'intermittent du spectacle (1)

Annexes 10 - Artistes	Champs conventionnels du Spectacle										Hors champs conventionnels du Spectacle							TOTAL
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant sub-ventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	9003B	9200Z	9321Z	9329Z	9499Z	Autres NAF	
De 1 à 3 000 €	391	270	92	80	38	1 132	860	96	5	2 964	971	15	11	17	17	28	61	4 084
De 3 001 à 4 000 €	18	15	9	4	4	154	131	9	1	345	135	-	4	6	1	3	7	501
De 4 001 à 5 000 €	22	10	7	4	1	90	85	4	-	223	127	-	-	2	-	2	2	356
De 5 001 à 6 000 €	18	8	7	6	-	55	52	2	-	148	103	3	-	3	2	2	3	264
De 6 001 à 7 000 €	13	7	4	2	2	47	35	2	-	112	91	1	-	-	1	1	-	206
De 7 001 à 8 000 €	8	6	1	1	1	21	23	1	-	62	67	-	1	-	-	2	2	134
De 8 001 à 9 000 €	8	5	1	1	-	20	21	-	-	56	55	-	-	1	1	1	-	114
De 9 001 à 10 000 €	9	2	1	2	1	16	19	1	-	51	33	1	-	2	-	-	2	89
De 10 001 à 11 000 €	9	3	-	2	-	11	14	1	-	40	23	-	-	1	-	-	-	64
De 11 001 à 12 000 €	7	3	1	2	1	13	5	1	1	34	23	-	-	-	-	-	-	57
De 12 001 à 13 000 €	4	2	2	-	-	7	9	1	-	25	20	-	-	-	-	-	1	46
De 13 001 à 14 000 €	4	2	-	1	2	8	6	3	-	26	8	-	-	-	-	-	-	34
De 14 001 à 15 000 €	10	2	-	-	-	8	4	1	-	25	7	-	-	1	1	-	-	34
De 15 001 à 16 000 €	8	1	-	-	-	6	2	-	-	17	4	-	-	-	1	1	-	23
De 16 001 à 17 000 €	2	4	-	1	-	2	10	3	-	22	3	-	-	-	-	-	-	25
De 17 001 à 18 000 €	6	-	-	-	-	4	4	-	-	14	3	-	-	-	-	-	1	18
De 18 001 à 19 000 €	2	1	-	-	-	2	4	-	-	9	1	-	-	-	-	-	-	10
De 19 001 à 20 000 €	2	1	-	-	-	3	3	1	-	10	1	-	-	-	-	-	-	11
De 20 001 à 30 000 €	19	11	2	4	3	19	8	4	-	70	10	-	-	-	1	-	-	81
De 30 001 à 40 000 €	17	6	1	-	1	7	3	-	-	35	-	-	-	-	-	-	-	35
De 40 001 à 50 000 €	10	5	-	2	-	3	5	-	-	25	1	-	-	-	-	-	-	26
Plus de 50 000 €	42	22	1	13	4	12	10	3	2	109	1	-	-	-	1	-	-	111
TOTAL	629	386	129	125	58	1 640	1 313	133	9	4 422	1 687	20	16	32	26	41	79	6 323

Annexes 8 - Techniciens	Champs conventionnels du Spectacle										Hors champs conventionnels du Spectacle							TOTAL
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant sub-ventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	9003B	9200Z	9321Z	9329Z	9499Z	Autres NAF	
De 1 à 3 000 €	463	330	23	259	22	426	368	61	50	2 002	147	3	3	6	5	3	40	2 209
De 3 001 à 4 000 €	82	53	5	39	3	48	70	12	18	330	19	1	-	4	-	1	5	360
De 4 001 à 5 000 €	68	46	2	37	4	33	50	7	8	255	13	1	-	-	-	1	1	271
De 5 001 à 6 000 €	77	32	1	30	3	32	40	5	8	228	12	-	1	1	-	-	2	244
De 6 001 à 7 000 €	48	25	2	33	4	39	33	7	8	199	6	-	-	1	-	-	3	209
De 7 001 à 8 000 €	54	29	1	20	2	23	22	12	11	174	7	1	-	2	-	1	4	189
De 8 001 à 9 000 €	41	31	-	21	1	20	14	6	6	140	8	-	-	1	-	-	-	149
De 9 001 à 10 000 €	33	10	2	18	3	16	11	7	5	105	6	-	-	-	-	-	2	113
De 10 001 à 11 000 €	37	16	-	13	1	15	7	3	6	98	5	-	-	-	-	-	1	104
De 11 001 à 12 000 €	23	14	2	12	1	16	11	1	4	84	-	-	-	-	-	-	4	88
De 12 001 à 13 000 €	18	22	1	12	-	4	4	2	2	65	1	-	-	-	-	-	2	68
De 13 001 à 14 000 €	19	13	-	5	1	8	3	4	2	55	3	-	-	-	-	-	2	60
De 14 001 à 15 000 €	16	12	-	8	1	8	1	1	3	50	1	-	-	-	-	-	-	51
De 15 001 à 16 000 €	9	8	-	8	-	3	4	3	-	35	-	-	-	-	-	1	-	36
De 16 001 à 17 000 €	13	9	-	4	1	8	5	1	2	43	3	-	-	-	-	-	1	47
De 17 001 à 18 000 €	20	-	-	8	2	4	1	3	2	40	2	-	-	1	-	-	1	44
De 18 001 à 19 000 €	11	3	-	7	2	4	-	2	-	29	3	-	-	-	-	-	-	32
De 19 001 à 20 000 €	10	6	-	1	1	6	3	5	-	32	-	-	-	-	-	-	-	32
De 20 001 à 30 000 €	66	34	-	34	4	14	13	13	16	194	7	-	-	-	-	-	7	208
De 30 001 à 40 000 €	37	23	1	12	3	6	2	8	10	102	-	-	-	2	-	-	3	107
De 40 001 à 50 000 €	24	16	-	7	3	3	3	6	11	73	-	-	-	1	-	-	-	74
Plus de 50 000 €	72	44	-	13	10	6	1	20	11	177	-	-	-	-	-	-	4	181
TOTAL	1 241	776	40	601	72	742	666	189	183	4 510	243	6	4	19	5	7	82	4 876

**Revenus (5) : Salaires en tant qu'intermittent du spectacle + revenus de la Caisse des congés Spectacle + droits ADAMI et droits INA
+ autres salaires d'activité dans le secteur du Spectacle + indemnisations imputables à des heures de formation AFDAS**

Annexes 10 - Artistes	Champs conventionnels du Spectacle									Hors champs conventionnels du Spectacle							TOTAL	
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant sub-ventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	9003B	9200Z	9321Z	9329Z	9499Z		Autres NAF
De 1 à 3 000 €	348	242	86	72	30	1 018	727	75	5	2 603	881	13	10	12	16	25	1 085	4 645
De 3 001 à 4 000 €	23	20	11	6	4	137	133	13	-	347	135	2	1	5	1	4	26	521
De 4 001 à 5 000 €	15	13	6	5	3	106	82	7	1	238	120	-	3	2	-	2	23	388
De 5 001 à 6 000 €	23	9	7	4	-	77	73	5	-	198	116	3	-	1	2	4	26	350
De 6 001 à 7 000 €	19	12	3	4	3	53	55	1	-	150	90	1	-	1	-	-	12	254
De 7 001 à 8 000 €	12	11	2	3	-	30	35	2	-	95	64	-	1	2	-	1	12	175
De 8 001 à 9 000 €	9	2	3	1	1	33	24	2	-	75	75	-	-	1	1	2	10	164
De 9 001 à 10 000 €	7	2	2	1	-	18	22	1	-	53	40	-	-	-	1	1	13	108
De 10 001 à 11 000 €	8	4	-	2	3	16	15	2	-	50	35	1	-	3	-	-	7	96
De 11 001 à 12 000 €	10	3	-	2	-	17	18	1	-	51	27	-	-	1	-	-	13	92
De 12 001 à 13 000 €	11	-	2	-	1	11	10	2	1	38	25	-	-	1	-	-	7	71
De 13 001 à 14 000 €	5	4	1	1	-	11	10	1	-	33	24	-	-	-	-	-	2	59
De 14 001 à 15 000 €	5	2	-	1	1	7	12	1	-	29	9	-	-	-	1	1	10	50
De 15 001 à 16 000 €	13	3	-	1	-	8	5	3	-	33	6	-	-	-	1	1	6	47
De 16 001 à 17 000 €	7	2	-	-	-	10	4	2	-	25	7	-	1	-	-	-	10	43
De 17 001 à 18 000 €	3	2	-	1	-	8	5	-	-	19	3	-	-	-	1	-	10	33
De 18 001 à 19 000 €	7	1	-	1	-	6	7	2	-	24	6	-	-	-	-	-	7	37
De 19 001 à 20 000 €	2	-	-	-	-	5	9	1	-	17	-	-	-	-	-	-	7	24
De 20 001 à 30 000 €	21	16	3	4	3	27	24	3	-	101	15	-	-	2	1	-	46	165
De 30 001 à 40 000 €	15	8	1	1	3	20	16	3	-	67	6	-	-	1	-	-	26	100
De 40 001 à 50 000 €	17	5	-	2	1	9	8	1	-	43	1	-	-	-	-	-	9	53
Plus de 50 000 €	49	25	2	13	5	13	19	5	2	133	2	-	-	-	1	-	14	150
TOTAL	629	386	129	125	58	1 640	1 313	133	9	4 422	1 687	20	16	32	26	41	1 381	7 625

Annexes 8 - Techniciens	Champs conventionnels du Spectacle									Hors champs conventionnels du Spectacle							TOTAL	
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant sub-ventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	9003B	9200Z	9321Z	9329Z	9499Z		Autres NAF
De 1 à 3 000 €	376	269	15	215	17	338	287	40	40	1 597	117	3	3	6	5	1	1 361	3 093
De 3 001 à 4 000 €	64	49	7	37	4	42	63	11	13	290	22	1	-	2	-	2	46	363
De 4 001 à 5 000 €	69	38	2	33	2	35	53	10	11	253	17	1	-	1	-	1	36	309
De 5 001 à 6 000 €	67	40	1	25	4	34	47	3	7	228	10	-	-	-	-	1	27	266
De 6 001 à 7 000 €	58	31	1	28	3	32	31	8	7	199	7	-	-	1	-	-	36	243
De 7 001 à 8 000 €	62	29	3	25	3	27	22	7	11	189	3	1	1	3	-	-	34	231
De 8 001 à 9 000 €	40	34	-	24	2	28	23	6	15	172	9	-	-	2	-	1	22	206
De 9 001 à 10 000 €	37	19	3	19	2	17	12	7	3	119	7	-	-	-	-	-	30	156
De 10 001 à 11 000 €	27	20	1	18	1	14	8	7	6	102	9	-	-	-	-	-	29	140
De 11 001 à 12 000 €	32	16	2	8	2	11	11	4	5	91	3	-	-	-	-	-	30	124
De 12 001 à 13 000 €	14	19	-	11	1	15	8	4	4	76	4	-	-	-	-	-	19	99
De 13 001 à 14 000 €	22	19	1	7	-	14	6	2	1	72	3	-	-	-	-	-	25	100
De 14 001 à 15 000 €	21	9	-	8	-	14	10	1	2	65	1	-	-	-	-	-	16	82
De 15 001 à 16 000 €	19	16	1	5	1	6	5	1	1	55	1	-	-	-	-	-	15	71
De 16 001 à 17 000 €	13	6	-	9	1	6	6	3	2	46	-	-	-	-	-	1	36	83
De 17 001 à 18 000 €	16	4	-	9	-	7	1	1	2	40	-	-	-	1	-	-	25	66
De 18 001 à 19 000 €	20	8	-	11	-	5	2	2	1	49	4	-	-	-	-	-	32	85
De 19 001 à 20 000 €	7	6	-	5	-	6	4	2	-	30	3	-	-	-	-	-	35	68
De 20 001 à 30 000 €	73	41	2	43	8	49	31	20	16	283	13	-	-	-	-	-	377	673
De 30 001 à 40 000 €	66	31	1	21	5	15	22	17	11	189	7	-	-	2	-	-	368	566
De 40 001 à 50 000 €	37	13	-	14	3	12	5	7	10	101	2	-	-	1	-	-	214	318
Plus de 50 000 €	101	59	-	26	13	15	9	26	15	264	1	-	-	-	-	-	264	529
TOTAL	1 241	776	40	601	72	742	666	189	183	4 510	243	6	4	19	5	7	3 077	7 871

Dans les tableaux ci-dessus, les intermittents sont affectés à une seule branche, la plus rémunératrice sur l'année 2012

Cependant, il est important de rappeler qu'une grande partie des intermittents a des activités dans plusieurs branches différentes, et ce sur une même année, comme le montrent les chiffres ci-dessous.

Parmi les 8 932 personnes en CDD d'usage de la base des non allocataires des annexes 8 et 10 de 2012 exerçant en majorité leur activité dans un des 9 champs conventionnels du Spectacle :

57% des artistes ont exercé une activité dans au moins deux branches au cours de l'année, soit 2 500 personnes

41% des techniciens ont exercé une activité dans au moins deux branches au cours de l'année, soit 1 863 personnes

Tab NA1 - 6

Annexes 10 - Artistes	Champs conventionnels du Spectacle									Ensemble des 9 champs conventionnels
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phono-graphique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant sub-ventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	
Nombre de branches dans lesquelles l'intermittent a exercé une activité sur l'année										
1 seule branche	34%	44%	32%	35%	53%	44%	47%	58%	44%	43%
2 branches	31%	28%	36%	26%	19%	31%	29%	23%	22%	30%
3 branches et plus	35%	29%	32%	39%	28%	25%	23%	20%	33%	27%
Part du salaire relatif à la branche principale d'activité de l'intermittent par rapport à l'ensemble de ses salaires en tant qu'intermittent sur l'année, parmi les intermittents multi-branches										
25% et moins	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
De 26 à 50%	14%	17%	30%	22%	26%	13%	12%	25%	20%	14%
De 51 à 75%	43%	43%	40%	41%	41%	49%	44%	43%	60%	45%
Plus de 75%	43%	40%	31%	37%	33%	38%	44%	32%	20%	40%

Tab NA1 - 7

Annexes 8 - Techniciens	Champs conventionnels du Spectacle									Ensemble des 9 champs conventionnels
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phono-graphique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant sub-ventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	
Nombre de branches dans lesquelles l'intermittent a exercé une activité sur l'année										
1 seule branche	60%	58%	55%	53%	60%	56%	58%	62%	82%	59%
2 branches	25%	28%	30%	26%	21%	28%	25%	22%	13%	25%
3 branches et plus	15%	14%	15%	21%	19%	16%	18%	16%	5%	16%
Part du salaire relatif à la branche principale d'activité de l'intermittent par rapport à l'ensemble de ses salaires en tant qu'intermittent sur l'année, parmi les intermittents multi-branches										
25% et moins	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
De 26 à 50%	8%	8%	6%	12%	7%	9%	9%	11%	9%	9%
De 51 à 75%	45%	45%	44%	38%	21%	50%	46%	36%	55%	44%
Plus de 75%	47%	47%	50%	50%	72%	41%	45%	53%	36%	46%

Tab NA1 - 8

	Salaires en tant qu'intermittent du spectacle		(1) + revenus de la Caisse des congés Spectacle		(2) + autres salaires d'activité dans les déclarations Audiens		(3) + indemnisations imputables à des heures de formation AFDAS		(4) + droits ADAMI et droits INA		Poids du salaire intermittent (1) sur l'ensemble des revenus (5)	
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(5)	
	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens	Artistes	Techniciens
Pas de rémunération	4 613	8 442	3 799	6 891	3 572	5 466	3 568	5 461	3 524	5 446	0%	0%
De 1 à 3 000 €	3 831	2 006	4 489	3 363	4 296	2 903	4 282	2 889	4 315	2 901	77%	57%
De 3 001 à 4 000 €	470	332	459	344	454	325	455	327	457	324	82%	74%
De 4 001 à 5 000 €	385	264	408	275	417	305	416	307	414	309	85%	73%
De 5 001 à 6 000 €	320	245	319	271	360	257	363	258	369	256	82%	77%
De 6 001 à 7 000 €	247	199	272	213	297	212	302	212	297	213	82%	80%
De 7 001 à 8 000 €	166	170	183	192	202	206	204	209	203	212	82%	75%
De 8 001 à 9 000 €	126	147	137	152	158	176	159	177	165	178	80%	78%
De 9 001 à 10 000 €	89	118	104	127	129	152	129	154	127	155	72%	68%
De 10 001 à 11 000 €	75	95	87	105	103	125	105	125	106	125	77%	71%
De 11 001 à 12 000 €	50	74	61	87	75	126	77	126	78	124	76%	60%
De 12 001 à 13 000 €	42	70	49	83	63	102	63	104	64	106	73%	67%
De 13 001 à 14 000 €	28	59	44	48	51	72	52	73	53	71	75%	66%
De 14 001 à 15 000 €	25	61	26	65	37	93	37	93	38	95	71%	61%
De 15 001 à 16 000 €	26	41	28	42	35	74	35	73	36	73	66%	60%
De 16 001 à 17 000 €	19	43	18	50	30	69	32	71	30	71	58%	61%
De 17 001 à 18 000 €	21	28	19	40	26	82	26	83	28	83	63%	48%
De 18 001 à 19 000 €	12	32	27	41	34	65	34	65	33	65	69%	55%
De 19 001 à 20 000 €	12	33	11	22	19	55	19	56	16	56	40%	39%
De 20 001 à 30 000 €	85	203	83	213	159	679	158	680	161	680	50%	28%
De 30 001 à 40 000 €	48	100	64	115	119	589	119	590	119	590	54%	20%
De 40 001 à 50 000 €	27	81	23	72	52	329	52	329	54	329	48%	21%
Plus de 50 000 €	110	193	117	225	139	574	140	574	140	574	85%	42%
TOTAL	10 827	13 036	10 827	13 036	10 827	13 036	10 827	13 036	10 827	13 036	74%	38%

Parmi les 13 055 personnes n'ayant pas eu de salaires d'activité en tant qu'intermittent en 2C

- 9 038 (69%) n'ont eu aucun autre revenu issu des secteurs gérés par Audiens, hors possibles indemnisations de formation ou droits ADAMI et
- 1 857 (14%) ont eu uniquement un revenu relatif à la Caisse des congés Spectacle
- 2 160 (17%) ont eu d'autres salaires d'activité dans les secteurs gérés par Audiens

Salaires en tant qu'intermittent du spectacle (1)

Annexes 10 - Artistes	Champs conventionnels du Spectacle										Hors champs conventionnels du Spectacle							TOTAL
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant subventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	9003B	9200Z	9321Z	9329Z	9499Z	Autres NAF	
De 1 à 3 000 €	329	278	84	76	34	1 167	845	34	11	2 858	852	15	8	19	10	24	45	3 831
De 3 001 à 4 000 €	22	11	7	8	4	131	133	4	-	320	139	1	-	2	3	1	4	470
De 4 001 à 5 000 €	21	15	14	4	3	100	95	2	2	256	118	1	1	1	1	2	5	385
De 5 001 à 6 000 €	20	-	6	7	2	73	65	1	-	174	142	1	-	-	-	-	3	320
De 6 001 à 7 000 €	13	7	6	6	2	54	50	1	-	139	105	-	-	1	-	1	1	247
De 7 001 à 8 000 €	16	5	-	2	-	41	22	-	-	86	77	-	1	-	1	1	-	166
De 8 001 à 9 000 €	11	2	1	1	-	28	19	-	-	62	62	-	1	-	-	-	1	126
De 9 001 à 10 000 €	7	6	2	1	-	18	21	-	-	55	32	-	-	-	-	1	1	89
De 10 001 à 11 000 €	5	1	1	-	-	8	24	-	-	39	34	-	-	1	1	-	-	75
De 11 001 à 12 000 €	4	4	-	1	1	9	11	-	-	30	20	-	-	-	-	-	-	50
De 12 001 à 13 000 €	10	1	1	1	1	7	10	-	-	31	11	-	-	-	-	-	-	42
De 13 001 à 14 000 €	3	2	-	2	-	7	5	1	-	20	8	-	-	-	-	-	-	28
De 14 001 à 15 000 €	-	4	-	1	-	8	4	-	-	17	7	-	-	-	-	1	-	25
De 15 001 à 16 000 €	4	3	-	3	-	4	5	-	-	19	6	-	-	-	1	-	-	26
De 16 001 à 17 000 €	2	-	1	1	-	7	3	1	-	15	4	-	-	-	-	-	-	19
De 17 001 à 18 000 €	4	2	-	-	-	2	7	-	-	15	4	-	-	1	1	-	-	21
De 18 001 à 19 000 €	2	1	1	-	-	3	2	-	-	9	2	-	-	-	-	-	1	12
De 19 001 à 20 000 €	2	1	-	-	-	3	1	-	-	7	5	-	-	-	-	-	-	12
De 20 001 à 30 000 €	30	8	2	-	1	22	15	2	-	80	5	-	-	-	-	-	-	85
De 30 001 à 40 000 €	16	3	2	1	-	15	8	-	-	45	2	-	-	-	-	-	1	48
De 40 001 à 50 000 €	7	4	-	1	2	11	1	-	-	26	1	-	-	-	-	-	-	27
Plus de 50 000 €	37	22	2	17	2	17	11	-	-	108	-	-	-	-	1	-	1	110
TOTAL	565	380	130	133	52	1 735	1 357	46	13	4 411	1 636	18	11	25	19	31	63	6 214

Annexes 8 - Techniciens	Champs conventionnels du Spectacle										Hors champs conventionnels du Spectacle							TOTAL
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant subventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	9003B	9200Z	9321Z	9329Z	9499Z	Autres NAF	
De 1 à 3 000 €	442	316	11	202	22	339	361	48	46	1 787	167	2	3	8	1	5	33	2 006
De 3 001 à 4 000 €	90	51	2	35	3	60	46	6	12	305	22	1	-	-	1	-	3	332
De 4 001 à 5 000 €	81	51	-	31	4	34	40	3	6	250	13	-	-	1	-	-	-	264
De 5 001 à 6 000 €	71	45	1	27	2	31	38	2	9	226	15	1	-	-	-	2	1	245
De 6 001 à 7 000 €	63	33	2	29	-	18	32	7	6	190	4	-	-	1	-	-	4	199
De 7 001 à 8 000 €	53	33	-	23	1	20	25	5	4	164	5	-	-	-	-	-	1	170
De 8 001 à 9 000 €	44	29	-	14	-	27	13	3	11	141	3	1	-	1	-	-	1	147
De 9 001 à 10 000 €	30	20	1	15	6	13	14	3	6	108	6	-	-	1	-	-	3	118
De 10 001 à 11 000 €	28	17	1	16	1	12	6	4	-	85	5	-	-	1	-	-	4	95
De 11 001 à 12 000 €	26	14	1	10	1	2	8	3	3	68	5	-	-	-	-	-	1	74
De 12 001 à 13 000 €	17	11	-	12	-	8	8	2	7	65	3	-	-	-	-	-	2	70
De 13 001 à 14 000 €	14	11	-	9	1	9	6	3	3	56	3	-	-	-	-	-	-	59
De 14 001 à 15 000 €	16	10	-	11	-	12	5	1	4	59	-	-	-	-	-	-	2	61
De 15 001 à 16 000 €	13	6	1	7	1	2	6	-	3	39	2	-	-	-	-	-	-	41
De 16 001 à 17 000 €	14	6	1	6	-	4	3	2	4	40	2	-	-	-	-	-	1	43
De 17 001 à 18 000 €	12	4	-	3	-	5	1	1	2	28	-	-	-	-	-	-	-	28
De 18 001 à 19 000 €	12	5	-	3	-	4	1	-	5	30	2	-	-	-	-	-	-	32
De 19 001 à 20 000 €	9	8	-	1	-	6	2	1	5	32	-	-	-	1	-	-	-	33
De 20 001 à 30 000 €	64	43	1	21	4	19	13	7	19	191	6	-	-	1	-	-	5	203
De 30 001 à 40 000 €	31	18	1	11	5	10	2	5	14	97	-	-	-	2	-	-	1	100
De 40 001 à 50 000 €	35	11	1	5	4	4	1	3	14	78	-	-	-	1	-	-	2	81
Plus de 50 000 €	78	47	1	14	10	3	2	14	23	192	-	-	-	-	-	-	1	193
TOTAL	1 243	789	25	505	65	642	633	123	206	4 231	263	5	3	18	2	7	65	4 594

**Revenus (5) : Salaires en tant qu'intermittent du spectacle + revenus de la Caisse des congés Spectacle + droits ADAMI et droits INA
+ autres salaires d'activité dans le secteur du Spectacle + indemnisations imputables à des heures de formation AFDAS**

Tab NA1 - 11 Annexes 10 - Artistes	Champs conventionnels du Spectacle										Hors champs conventionnels du Spectacle							TOTAL
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant sub-ventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	9003B	9200Z	9321Z	9329Z	9499Z	Autres NAF	
De 1 à 3 000 €	290	250	78	68	32	1 057	718	32	8	2 533	784	13	8	14	10	24	929	4 315
De 3 001 à 4 000 €	21	8	10	6	2	137	133	-	2	319	109	2	-	2	2	-	23	457
De 4 001 à 5 000 €	22	15	10	7	2	111	99	3	2	271	126	1	-	2	2	1	11	414
De 5 001 à 6 000 €	26	16	6	5	3	84	82	4	-	226	122	2	1	1	-	2	15	369
De 6 001 à 7 000 €	17	5	7	9	2	59	62	-	-	161	124	-	-	1	-	-	11	297
De 7 001 à 8 000 €	12	4	4	2	-	50	36	-	-	108	85	-	-	-	-	1	9	203
De 8 001 à 9 000 €	18	7	1	3	1	29	29	-	1	89	68	-	1	-	1	1	5	165
De 9 001 à 10 000 €	12	4	1	3	-	24	22	1	-	67	49	-	1	-	-	-	10	127
De 10 001 à 11 000 €	6	4	1	-	-	16	25	-	-	52	44	-	-	-	1	1	8	106
De 11 001 à 12 000 €	4	2	2	-	-	17	17	-	-	42	29	-	-	1	-	-	6	78
De 12 001 à 13 000 €	8	3	-	2	1	9	14	-	-	37	19	-	-	-	-	-	8	64
De 13 001 à 14 000 €	7	2	-	-	1	10	14	1	-	35	11	-	-	-	-	-	7	53
De 14 001 à 15 000 €	6	1	-	2	-	10	5	1	-	25	11	-	-	-	-	-	2	38
De 15 001 à 16 000 €	3	5	-	3	-	7	7	-	-	25	7	-	-	-	-	1	3	36
De 16 001 à 17 000 €	1	2	-	-	-	6	7	-	-	16	8	-	-	1	-	-	5	30
De 17 001 à 18 000 €	-	1	-	1	-	4	7	-	-	13	6	-	-	1	-	-	8	28
De 18 001 à 19 000 €	3	1	2	1	-	7	6	1	-	21	6	-	-	-	-	-	6	33
De 19 001 à 20 000 €	2	2	-	-	-	2	2	-	-	8	2	-	-	1	-	-	5	16
De 20 001 à 30 000 €	28	13	2	1	2	34	26	1	-	107	19	-	-	2	-	-	33	161
De 30 001 à 40 000 €	26	5	4	1	-	24	26	1	-	87	4	-	-	1	-	-	27	119
De 40 001 à 50 000 €	11	6	-	2	1	13	6	1	-	40	3	-	-	-	-	-	11	54
Plus de 50 000 €	42	24	2	17	5	25	14	-	-	129	-	-	-	1	-	-	10	140
TOTAL	565	380	130	133	52	1 735	1 357	46	13	4 411	1 636	18	11	25	19	31	1 152	7 303

Tab NA1 - 12 Annexes 8 - Techniciens	Champs conventionnels du Spectacle										Hors champs conventionnels du Spectacle							TOTAL
	Production audiovisuelle	Production cinématographique	Edition phonographique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant sub-ventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	Ensemble des 9 champs conventionnels	GUSO	9003B	9200Z	9321Z	9329Z	9499Z	Autres NAF	
De 1 à 3 000 €	359	270	10	163	14	258	286	25	37	1 422	138	2	3	5	1	5	1 325	2 901
De 3 001 à 4 000 €	74	36	3	32	2	52	42	4	10	255	18	-	-	3	-	-	48	324
De 4 001 à 5 000 €	76	57	-	24	2	31	50	3	12	255	12	1	-	1	1	-	39	309
De 5 001 à 6 000 €	66	45	1	24	4	34	28	5	5	212	16	1	-	-	-	2	25	256
De 6 001 à 7 000 €	64	33	1	23	-	26	32	4	7	190	9	-	-	1	-	-	13	213
De 7 001 à 8 000 €	59	35	-	26	-	19	30	2	3	174	6	-	-	-	-	-	32	212
De 8 001 à 9 000 €	43	29	-	23	-	24	22	5	12	158	2	-	-	-	-	-	18	178
De 9 001 à 10 000 €	39	28	1	16	1	12	9	5	7	118	6	1	-	1	-	-	29	155
De 10 001 à 11 000 €	34	18	1	11	5	22	11	2	1	105	4	-	-	-	-	-	16	125
De 11 001 à 12 000 €	36	18	1	8	1	7	11	1	2	85	8	-	-	-	-	-	31	124
De 12 001 à 13 000 €	24	13	1	14	1	11	11	2	3	80	5	-	-	1	-	-	20	106
De 13 001 à 14 000 €	8	9	-	10	2	7	6	3	3	48	3	-	-	1	-	-	19	71
De 14 001 à 15 000 €	22	11	-	11	1	8	7	5	4	69	3	-	-	-	-	-	23	95
De 15 001 à 16 000 €	15	8	-	10	1	12	6	1	4	57	1	-	-	-	-	-	15	73
De 16 001 à 17 000 €	15	11	1	9	-	7	3	1	7	54	2	-	-	-	-	-	15	71
De 17 001 à 18 000 €	16	9	-	9	-	13	4	1	2	54	2	-	-	-	-	-	27	83
De 18 001 à 19 000 €	13	3	1	10	1	4	3	-	6	41	1	-	-	-	-	-	23	65
De 19 001 à 20 000 €	6	5	-	5	-	8	-	2	1	27	2	-	-	1	-	-	26	56
De 20 001 à 30 000 €	69	55	-	22	5	47	33	10	24	265	16	-	-	1	-	-	398	680
De 30 001 à 40 000 €	53	27	1	26	7	23	20	9	12	178	6	-	-	2	-	-	404	590
De 40 001 à 50 000 €	39	9	2	5	5	6	11	9	15	101	3	-	-	1	-	-	224	329
Plus de 50 000 €	113	60	1	24	13	11	8	24	29	283	-	-	-	-	-	-	291	574
TOTAL	1 243	789	25	505	65	642	633	123	206	4 231	263	5	3	18	2	7	3 061	7 590

Dans les tableaux ci-dessus, les intermittents sont affectés à une seule branche, la plus rémunératrice sur l'année 2013.

Cependant, il est important de rappeler qu'une grande partie des intermittents a des activités dans plusieurs branches différentes, et ce sur une même année, comme le montrent les chiffres ci-dessous.

Parmi les 8 642 personnes en CDD d'usage de la base des non allocataires des annexes 8 et 10 de 2013 exerçant en majorité leur activité dans un des 9 champs conventionnels du Spectacle :

57% des artistes ont exercé une activité dans au moins deux branches au cours de l'année, soit 2 530 personnes

41% des techniciens ont exercé une activité dans au moins deux branches au cours de l'année, soit 1 732 personnes

Annexes 10 - Artistes	Champs conventionnels du Spectacle									Ensemble des 9 champs conventionnels
	Production audiovisuelle	Production cinémato- graphique	Edition phono- graphique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant sub -ventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	
Nombre de branches dans lesquelles l'intermittent a exercé une activité sur l'année										
1 seule branche	36%	39%	45%	36%	56%	43%	44%	72%	54%	43%
2 branches	27%	33%	25%	20%	21%	31%	30%	17%	31%	30%
3 branches et plus	37%	28%	31%	44%	23%	25%	26%	11%	15%	28%
Part du salaire relatif à la branche principale d'activité de l'intermittent par rapport à l'ensemble de ses salaires en tant qu'intermittent sur l'année, parmi les intermittents multi-branche										
25% et moins	0%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	0%
De 26 à 50%	12%	16%	29%	15%	26%	12%	14%	31%	33%	14%
De 51 à 75%	41%	50%	43%	45%	35%	49%	42%	46%	33%	45%
Plus de 75%	46%	34%	28%	40%	35%	39%	45%	23%	33%	41%

Annexes 8 - Techniciens	Champs conventionnels du Spectacle									Ensemble des 9 champs conventionnels
	Production audiovisuelle	Production cinémato- graphique	Edition phono- graphique	Prestations techniques	Radiodiffusion	Spectacle vivant privé	Spectacle vivant sub -ventionné	Télédiffusion	Production de films d'animation	
Nombre de branches dans lesquelles l'intermittent a exercé une activité sur l'année										
1 seule branche	61%	59%	52%	54%	57%	53%	57%	57%	86%	59%
2 branches	25%	30%	24%	26%	25%	28%	25%	21%	10%	25%
3 branches et plus	15%	11%	24%	20%	18%	19%	17%	22%	4%	15%
Part du salaire relatif à la branche principale d'activité de l'intermittent par rapport à l'ensemble de ses salaires en tant qu'intermittent sur l'année, parmi les intermittents multi-branche										
25% et moins	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
De 26 à 50%	10%	8%	25%	11%	4%	11%	13%	11%	24%	10%
De 51 à 75%	43%	49%	33%	38%	39%	45%	39%	51%	21%	43%
Plus de 75%	47%	43%	42%	51%	57%	44%	48%	38%	55%	46%

3.3. Résultats des simulations des modifications des annexes 8 et 10

Ce document a été rédigé par l'Unédic pour la mission Intermittence. Il a été présenté et fait l'objet d'échanges dans le cadre du groupe d'experts réuni par la mission Intermittence et composé de la DARES (Ministère du Travail), du DEPS (Ministère de la Culture), de Pôle emploi, d'Audiens, ainsi que de MM. Grégoire et Guillot.

Le groupe s'est réuni à plusieurs reprises afin d'échanger sur les méthodes et de faire le point sur les travaux, entre septembre et décembre 2014.

Il convient de préciser certains points :

- Les simulations sont appliquées sur des données détaillées réelles. L'objectif du document est de comparer entre elles les propositions de changements de paramètres dans la réglementation.
- Dans ce document, la Convention qui servira de référence est la Convention 2006. Les impacts financiers des différentes mesures ou systèmes d'indemnisation chiffrés le sont par rapport à la Convention 2006. Il est donc nécessaire, pour en estimer l'impact par rapport à la situation actuelle, d'y ajouter l'impact attendu sur les dépenses d'allocation de la Convention 2014 : -100 millions € en 2015.
- L'analyse de deux périodes à intensité de travail différente¹, pour certaines mesures, permet de tester la sensibilité des paramètres et d'alimenter la réflexion sur l'impact d'une adaptation possible des comportements à certaines règles². On obtient ainsi un minorant de l'impact financier, auquel il faut ajouter les effets de comportement, ainsi qu'un majorant de cet impact.
- La 4^e partie du document est consacrée à rendre compte de la sensibilité des effets de différentes mesures isolées³.
- La 5^e partie du document donne les estimations d'impact de systèmes d'indemnisation qui sont des combinaisons de mesures isolées. On peut souligner que l'effet d'une combinaison de mesures est généralement différent de la somme des effets de chacune d'elles prise isolément.
- Les changements relatifs à la composition de l'affiliation (assimilation de périodes de maladie ou de maternité, prises en compte d'activités hors du champ des annexes 8 et 10), ainsi que ceux portant sur les contributions ne sont pas traités dans ce document.
- Pour des raisons de temps de traitement, les simulations sont réalisées sur deux échantillons au 10^e. L'annexe 2 précise les différences entre le travail sur la base exhaustive et les échantillons.

¹ Cf. Graphique page 14 illustrant les nombres maximaux d'heures effectuées en 2003 et 2013 par les intermittents du spectacle.

² Principalement en cas de modification de la longueur de la période de référence ou du nombre d'heures à réaliser pour être indemnisé en annexes 8 ou 10.

³ C'est-à-dire de mesure faisant varier en général un seul paramètre de l'indemnisation (formule de l'allocation, plafonnement, profondeur de la période de référence,...), tout en maintenant le reste de la réglementation conforme à la règle de référence.

1.	Description de la méthode	3
1.1.	Objectif	3
1.2.	Périodes.....	3
1.3.	Sources	3
1.4.	Méthode retenue	4
1.5.	Interprétation des résultats par période.....	4
1.6.	Limites	5
1.7.	Définition des indicateurs	6
1.8.	Définition des concepts.....	8
1.8.1.	Réadmission à date anniversaire.....	8
1.8.2.	Plafonnement mensuel ou annuel	9
2.	Evolution des règles principales : protocole 1999, Conventions 2006 et 2014	11
3.	Validation de la simulation.....	16
3.1.	Simulation des règles appliquées à la période 2009-2013 et comparaison à l'observé	17
3.2.	Simulation des règles appliquées à la période 1999-2003 et comparaison à l'observé	19
4.	Résultats : simulations et comparaison aux données de référence.....	21
4.1.	Simulation de la Convention 2006 (données de référence).....	22
4.2.	Effets de mesures isolées, sensibilité des paramètres.....	25
4.2.1.	Réadmission à date anniversaire glissante, 507h en 12 mois.....	26
4.2.2.	Réadmission à date anniversaire fixe, 507h en 12 mois	29
4.2.3.	Réadmission à date anniversaire glissante, 507h en 12 mois, proratisation du SR et NHT..	32
4.2.4.	Réadmission à date anniversaire glissante, 580h en 12 mois.....	35
4.2.5.	Réadmission à date anniversaire glissante, 608h en 12 mois.....	37
4.2.6.	Période de référence de 12 mois	39
4.2.7.	Nouvelle formule de l'allocation journalière, paramètres h _{moy} =700 et s _{moy} =2smic.....	41
4.2.8.	Décalage selon le nombre de jours travaillés.....	44
4.2.9.	Plafonnement mensuel du revenu à 1,4 PMSS	47
4.2.10.	Plafonnement mensuel du revenu à 1,2 PMSS	50
4.2.11.	Plafonnement mensuel du revenu à 1 PMSS	53
4.2.12.	Plafonnement annuel mensualisé du revenu à 1,4 PASS (combiné avec date anniversaire)	56
4.2.13.	Plafonnement annuel mensualisé du revenu à 1,2 PASS (combiné avec date anniversaire)	59
4.2.14.	Plafonnement annuel mensualisé du revenu à 1 PASS (combiné avec date anniversaire) ..	62
5.	Effets de mesures combinées.....	65
5.1.	Simulation de la première hypothèse CGT (plafonnement)	66
5.2.	Simulation de la deuxième hypothèse CGT (différé)	69
5.3.	Simulation de l'hypothèse CIP.....	72
5.4.	Simulation de la première hypothèse SYNDEAC (plafonnement).....	75
5.5.	Simulation de la seconde hypothèse SYNDEAC (plafonnement et différé)	78
	Annexe 1 : Sigles et abréviations.....	81
	Annexe 2 : Echantillonnage	82
	Annexe 3 : Précisions méthodologiques	84
	Annexe 4 : Différences entre nombre de jours travaillés et nombre de jours de décalage	86

1. Description de la méthode

1.1. Objectif

Plusieurs modèles de réglementation relative à l'indemnisation des intermittents du spectacle ont été proposés par les différents interlocuteurs de la mission de concertation. L'objectif est d'estimer l'impact de ces systèmes sur la situation des personnes concernées et sur l'équilibre financier de l'assurance chômage. La méthode retenue est la simulation de ces différentes propositions sur des données individuelles, afin d'évaluer les effets combinés de changement de plusieurs paramètres simultanément. Les parcours d'indemnisation des intermittents du spectacle sont donc recréés à partir de l'historique de leurs contrats, pour chaque système d'indemnisation, sur plusieurs périodes. Les dépenses sont recalculées sur ces données simulées.

1.2. Périodes

Les simulations seront appliquées à différentes périodes afin de tester la sensibilité du chiffrage :

- **Sur les contrats observés de 1999 à 2003 :**
 - simulation des ouvertures de droit et des parcours d'indemnisation de chaque personne à partir de 2000 et jusqu'en 2003,
 - calcul des indicateurs en 2002 et 2003 selon la réglementation en vigueur à cette période pour vérification,
 - calcul des indicateurs en 2002 et 2003 selon les règles à analyser. En observant les effets à partir de la 3^e année, on a l'effet du changement sur tous les allocataires (« effet plein »).

- **Sur les contrats observés de 2009 à 2013,**
 - simulation des ouvertures de droit et des parcours d'indemnisation de chaque personne à partir de 2010 et jusqu'en 2013,
 - calcul des indicateurs en 2012 et 2013 selon la réglementation en vigueur à cette période pour vérification
 - calcul des indicateurs en 2012 et 2013 selon les règles à analyser. En observant les effets à partir de la 3^e année, on a l'effet du changement sur tous les allocataires (« effet plein »).

Le champ respectif des annexes 8 et 10 a changé entre les 2 périodes, l'annexe 10 étant désormais réservée aux artistes. C'est la définition actuelle qui est prise dans l'ensemble des simulations des parties 4 et 5, quelle que soit la période analysée.

1.3. Sources

Les simulations appliquées sur les contrats observés de 1999 à 2003 ont été effectuées à partir du fichier national des allocataires. Les périodes d'affiliation sont exploitées en vue d'obtenir les contrats ; les salaires de référence et les périodes d'activité réduite ont permis d'effectuer une approximation des salaires.

Les simulations appliquées sur les contrats observés de 2009 à 2013 ont été effectuées à partir des attestations employeur mensuelles (AEM) et du Fichier national des allocataires (FNA). Les périodes d'affiliation ont été exploitées afin de prendre en compte les contrats GUSO, les périodes de travail effectuées au titre régime général ou de l'annexe 4 ainsi que les périodes d'assimilation.

1.4. Méthode retenue

Validation de l'outil

On simule la règle de la Convention 1999 de 1999 à 2003 et la règle de la Convention 2006 de 2009 à 2013. On compare une série d'indicateurs obtenus sur les données simulées à ceux observés sur les données réelles : dépenses, nombre d'allocataires, salaire de référence, allocation journalière, différé, revenu mensuel, etc. Si les résultats sont relativement proches, l'outil est validé. Les écarts entre le simulé et l'observé sont ensuite à analyser.

La comparaison à l'observé permet de valider les mécanismes principaux (date anniversaire, période de référence, durée fixe, formules) et les données (date des contrats, salaires). Les résultats restent sujets aux limites générales des méthodes de simulation statique (cf 1.5).

Données de référence

La Convention 2006 sert de référence pour l'évaluation des propositions, les données pour 2014 n'étant pas encore disponibles avec un recul suffisant. Ces règles sont donc simulées sur les deux périodes et les indicateurs sont calculés. Par la suite, toute simulation sera comparée à ces données de référence (et pas aux données réelles). Ainsi, les biais de simulation sont limités.

Comparaison des simulations à la règle de référence

Chaque proposition est simulée, les indicateurs sont calculés sur les données simulées et comparés aux données de référence. Un graphique illustre le nombre de personnes concernées et l'évolution du montant mensuel moyen d'indemnisation par tranches de salaires.

1.5. Interprétation des résultats par période

La comparaison aux données de référence sur chaque période permet d'obtenir une estimation de l'effet des règles, qui va nécessairement différer selon la période.

De façon générale, les dépenses calculées en simulant une autre règle que celle appliquée sont :

- bien estimées si les nouvelles règles ont le même effet quel que soit le comportement, ou si les paramètres qui ont un fort impact sur le comportement (période de référence par exemple) ne sont pas modifiés,
- sous-estimées sinon, puisque le comportement des allocataires visera à optimiser leurs revenus et donc à augmenter les dépenses.

Toutes les simulations seront comparées à la Convention 2006, dont le mécanisme repose sur une période de référence de 10 ou 10,5 mois et une durée d'indemnisation de 243 jours :

- Sur la période 1999-2003, les dépenses simulées en cas d'application de la Convention 2006 seront fortement sous-estimées, car les efforts que les allocataires feraient pour maintenir leur statut, ou les ajustements de calendrier qu'ils pourraient mettre en place, seront négligés. Mais il s'agit bien des dépenses qui auraient été enregistrées si aucun effet de comportement n'était observé.
- Sur la période 2009-2013, les dépenses seront bien estimées, car les comportements seront proches de ceux qui ont été observés.

Les résultats obtenus sur les périodes 1999-2003 et 2009-2013 permettent ainsi de définir un intervalle encadrant le véritable impact, et incluant les principaux effets de comportement.

1.6. Limites

La méthode retenue, comme toute méthode de simulation statique sur données individuelles, présente un certain nombre de limites qu'il convient de conserver en mémoire à la lecture des résultats :

- Les chiffrages effectués sont « statiques », c'est-à-dire qu'ils ne prennent pas en compte d'éventuelles modifications de comportement des demandeurs d'emploi suite à un changement de réglementation. En particulier, chaque période observée correspond à une structure de contrats qui dépend notamment des offres d'emploi et des règles d'Assurance chômage en vigueur influant potentiellement sur :
 - l'intensité du travail selon la durée de la période de référence : une fois les 507 heures atteintes, les contrats peuvent être sélectionnés selon divers critères (salaires, contacts, renommée, intérêt, etc.) ;
 - l'intensité des heures déclarées au titre des annexes 8 et 10 selon la prise en compte ou non des autres heures travaillées ;
 - le placement des contrats de travail dans l'année : les contrats peuvent être déclarés aux moments les plus opportuns pour coller à la période de référence, optimiser la date anniversaire, maximiser l'allocation journalière, éviter le plafonnement mensuel, etc.
- Les chiffrages effectués ne tiennent pas compte de la conjoncture du marché du travail, ou de la composition de la population. Ils sont obtenus en appliquant une simulation de réglementation à une période donnée et sont donc tributaires de cette période, qui peut différer de la situation qui prévaudrait à l'entrée en vigueur des nouvelles mesures.
- Les impacts financiers sont estimés en régime permanent (« effet plein ») c'est-à-dire sous l'hypothèse que la mesure s'applique à toutes les personnes indemnisées au cours de l'année. Ils ne seraient donc atteints qu'au terme d'une période de montée en charge qui peut s'étaler sur plusieurs années.

La méthodologie retenue induit des limites d'ordre secondaire (c'est-à-dire qui n'impactent pas les résultats de manière significative). En particulier, il est nécessaire, dans l'ensemble des chiffrages statiques, de supposer que :

- tous les intermittents du spectacle ont recours à leur droit ;
- tous les intermittents du spectacle consomment l'intégralité de leur droit.

1.7. Définition des indicateurs

Plusieurs indicateurs sont calculés sur les données simulées, selon le modèle proposé. Ils sont comparés aux données obtenues avec la Convention 2006 :

- **Le montant d'allocation journalière moyen à l'ouverture de droit**
- **Le délai moyen avant paiement (délai d'attente + différé)**

Ces deux indicateurs sont calculés à chaque ouverture de droit, selon la formule proposée, à partir des données obtenues sur la période de référence et du SMIC. Ils dépendent:

- de la formule de calcul,
- de la durée de la période de référence,
- des personnes prises en charge,
- de la fréquence d'ouverture de droit.

Exemples:

- Si plus de personnes ayant un salaire faible sont prises en charge, le montant d'allocation journalière moyen baissera, sans que la formule change
- Si les droits sont examinés plus souvent (par exemple à date anniversaire), les allocataires ayant actuellement des droits longs (donc beaucoup de périodes de travail qui décalent la fin de droit) ouvriront des droits plus souvent. L'allocation journalière moyenne calculée sur les ouvertures de droit augmentera car ces allocataires ayant un montant plus élevé seront plus souvent représentés
- Si les droits sont examinés plus souvent, le différé s'applique plus souvent. Ce sont ces mêmes allocataires ayant un droit long qui sont concernés et qui vont entraîner une augmentation du différé moyen. Le délai d'attente ne s'applique qu'une fois par an. Si la fréquence d'ouverture de droit augmente, le délai d'attente moyen va baisser.
- Si la période de référence augmente, le salaire de référence, et donc l'allocation journalière et le différé augmentent.

- **Le nombre de jours indemnisés moyen par an**

Il est calculé sur les allocataires indemnisés au moins un jour dans l'année (mandatés). Les jours non indemnisés sont :

- Les jours de différé ou de délai d'attente
- Les jours de décalage lorsque l'allocataire travaille
- Les jours d'interruption entre 2 droits, lorsque l'allocataire n'est pas pris en charge

Il dépend donc des formules de différé et de décalage, des personnes prises en charge, de la durée d'indemnisation et des conditions d'ouverture de droit.

Exemples:

- Si la formule de décalage entraîne une baisse du nombre de jours de décalage, le nombre de jours indemnisés augmente.
- Si les conditions d'ouverture de droit sont plus difficiles à réunir, la réadmission se fera moins souvent le lendemain de la fin de droit, et le nombre de jours indemnisés moyen baissera

▪ **Le nombre d'ouvertures de droit**

Il s'agit du nombre d'ouvertures de droit dans l'année. Une personne, dans le système actuel, peut ouvrir deux droits dans l'année, car si son intensité de travail est faible, les 243 jours seront consommés en moins d'un an.

Il dépend des conditions d'ouvertures de droit et de la durée du droit.

Exemples :

- Si les conditions d'ouverture de droit sont moins restrictives, le nombre de personnes éligibles est plus important et le nombre d'ouvertures de droit augmente.
- Si la durée de droit augmente, le nombre d'ouvertures de droit diminue. Au contraire, si la durée de droit diminue, le nombre d'ouvertures de droit augmente.

▪ **Le nombre de mandatés**

Il s'agit des personnes indemnisées au moins un jour dans l'année. Il dépend des conditions d'ouvertures de droit, de la durée du différé et du plafonnement de l'indemnisation.

Exemple :

- Si les conditions d'ouverture de droit sont moins restrictives, le nombre de personnes mandatées augmente.
- Si un allocataire atteint chaque mois le plafond d'indemnisation, il n'est plus indemnisé et n'est donc plus compté dans les mandatés
- Si le différé augmente fortement, certains allocataires ayant des salaires très élevés ne sont plus indemnisés pendant une longue période et donc plus comptés dans les mandatés.

Remarque : le nombre de mandatés total n'est pas égal au nombre de mandatés en annexe 8 et en annexe 10. En effet, une personne ayant changé d'annexe dans l'année ne sera comptée qu'une seule fois dans le total.

▪ **Les dépenses d'Assurance chômage**

Les dépenses d'Assurance chômage dépendent du nombre de mandatés, du nombre de jours indemnisés et du montant d'allocation journalière moyen au cours du droit.

1.8. Définition des concepts

1.8.1. Réadmission à date anniversaire

Il convient de distinguer la réadmission à date anniversaire glissante (appliquée avant 2003) de la réadmission à date anniversaire fixe, qui n'a jamais été appliquée.

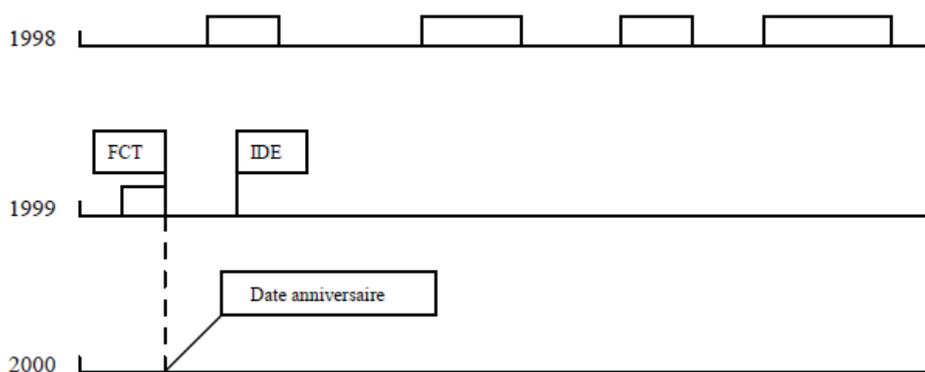
Réadmission à date anniversaire glissante [extrait de la Circulaire N° 99-06 du 19 avril 1999, Unédic]

La situation d'un travailleur privé d'emploi dont les droits ont été ouverts au titre de l'annexe VIII ou X est réexaminée à la date anniversaire de la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits précédente.

1.3.1.1. Positionnement de la date anniversaire

La date anniversaire est fixée au terme d'un délai de 12 mois de date à date qui commence à courir le lendemain de la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits.

EXEMPLE 5 :



- Fin de contrat de travail prise en considération : 8 février 1999
- Inscription comme demandeur d'emploi : le 5 mars 1999
- La date anniversaire pour le réexamen est fixée au 8 février 2000

Réadmission à date anniversaire fixe

Certains interlocuteurs de la mission de concertation proposent d'instaurer une réadmission à date anniversaire fixe.

- A la première ouverture de droit, la date anniversaire est fixée 12 mois après la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droit.
- En cas de réadmission à la date anniversaire, cette date est maintenue, le prochain réexamen aura donc lieu 12 mois après. Ce n'est plus le dernier contrat qui est recherché pour fixer une nouvelle date anniversaire.
- Si lors de l'examen à la date anniversaire, l'allocataire ne réunit pas les conditions d'ouverture de droit, une nouvelle date anniversaire sera déterminée, à partir de la fin de contrat de travail suivante qui permet d'ouvrir un droit.

1.8.2. Plafonnement mensuel ou annuel

Trois types de plafonnement d'indemnisation ont été proposés :

- **Le plafonnement basé sur le revenu mensuel :**

Instauré par la Convention du 6 mai 2014, il est fixé à 1,4 plafond mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2014.

[extrait de la Convention du 6 mai 2014, annexe VIII]

Art. 41 - L' article 41 est remplacé par le texte suivant :

En cas d'exercice d'une activité professionnelle, le nombre de jours de travail au cours du mois civil est déterminé en fonction du nombre d'heures de travail effectuées à raison de 8 heures par jour, le nombre de jours de privation involontaire d'emploi indemnissables au cours d'un mois civil est égal à la différence entre le nombre de jours calendaires du mois et le nombre de jours de travail affecté du coefficient 1,4.

Les rémunérations issues de la ou des activité(s) professionnelle(s), pour un mois civil donné, sont cumulables avec les allocations journalières à servir au titre du nombre de jours indemnissables déterminé à l'alinéa précédent au cours du même mois, dans la limite de 1,4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Lorsque la somme des rémunérations issues de la ou des activité(s) professionnelle(s) et des allocations chômage à verser au titre du nombre de jours indemnissables déterminé, excède le plafond de cumul mensuel visé à l'alinéa ci-dessus, l'allocataire est indemnisé de la différence entre le plafond de cumul et la somme des rémunérations perçues pour le mois civil considéré.

En cas d'application de ce plafond, le nombre de jours indemnissables, arrondi à l'entier supérieur, correspond au quotient de la différence visée à l'alinéa ci-dessus par le montant de l'allocation journalière défini en application des articles 23 à 26.

Ce plafond s'applique donc parfois occasionnellement pour des allocataires ayant de fortes variations de salaires, ou plus régulièrement si l'allocataire a un salaire moyen élevé.

- **Le plafonnement basé sur le revenu au cours des 12 mois précédant l'ouverture de droit**

A l'ouverture de droit, on examine les 12 mois qui ont précédé l'ouverture de droit. On somme l'ensemble des salaires issus des activités professionnelles et les indemnités versées par l'Assurance chômage. Si ce revenu total (salaires + indemnités) dépasse le plafond, par exemple fixé à 1,4 x PMSS x 12, on calcule un nombre de jours en divisant l'écart du revenu au plafond par l'allocation journalière ⁴ à l'ouverture de droit. On obtient un nombre de jours qui ne seront pas indemnisés au cours du droit. Le total de ces jours qui ne seront pas indemnisés correspond ainsi à l'écart du revenu sur l'année passée au plafond fixé.

Si cette mesure est combinée avec la réadmission à date anniversaire, ce nombre de jours divisé par 12 est déduit chaque mois. Classiquement, on arrondit le résultat de la division à l'entier inférieur.

⁴ Une autre proposition est de diviser ce total par le salaire journalier moyen. Cela revient à déduire l'année suivante non pas le « surplus de revenu » par rapport au plafond, mais ce montant multiplié par le taux de remplacement.

- **Le plafonnement glissant selon le revenu moyen au cours des 12 derniers mois**

Chaque mois M, le revenu mensuel moyen au cours des 12 derniers mois (de M-1 à M-12) est calculé, en pondérant davantage les mois les plus récents. Le plafond du mois dépend de ce revenu mensuel.

Par exemple, les paramètres peuvent être :

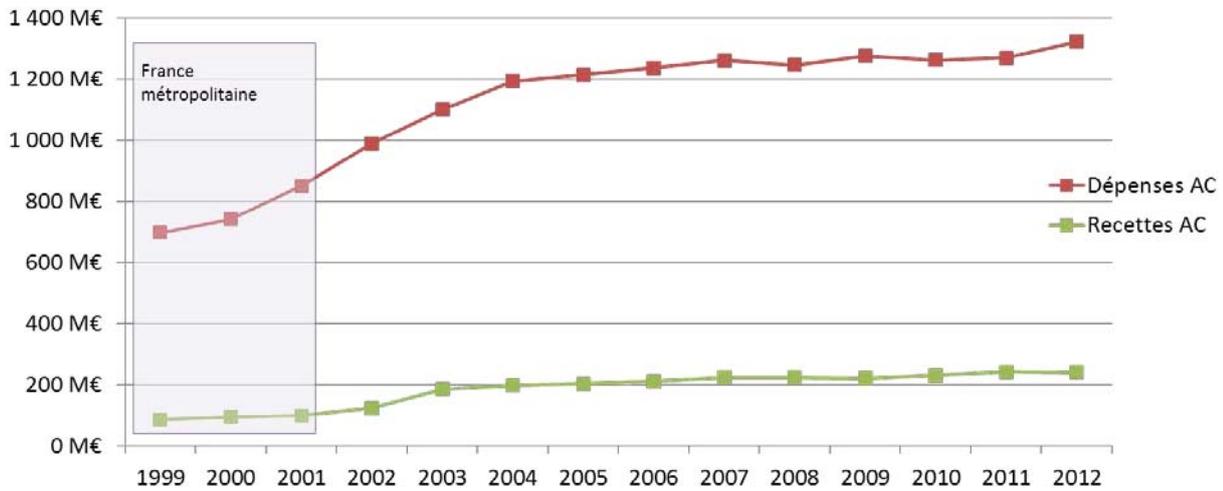
- si le revenu mensuel est inférieur à 1 SMIC, le plafond est fixé à 4 SMIC. Ainsi, même si le salaire de l'allocataire est élevé ce mois, il bénéficiera d'indemnités (dans la limite de 4 SMIC), puisque son revenu au cours des mois précédents était faible.
- Si le revenu mensuel est compris entre 1 et 3 SMIC, une formule détermine le plafond qui va de 4 SMIC à 0.
- Si le revenu mensuel est supérieur à 3 SMIC, le plafond vaut 0, c'est-à-dire que l'allocataire ne bénéficie d'aucune indemnité. Son revenu mensuel le mois d'après sera donc plus faible, ce qui pourra augmenter son plafond.

2. Evolution des règles principales : protocole 1999, Conventions 2006 et 2014

	Protocole 1999 – appliqué jusque fin 2003	Convention 2006 – appliquée à partir du 01/04/2007	Convention 2014 – appliquée à partir du 01/07/2014
Détermination de l'annexe appliquée	A8: Ouvriers et techniciens de la production cinéma, télévision, radio et diffusion A10: Artistes, ouvriers, techniciens du spectacle vivant	A8: Ouvriers et techniciens de la production cinéma, télévision, radio et diffusion et spectacle vivant A10: Artistes	A8: Ouvriers et techniciens de la production cinéma, télévision, radio et diffusion et spectacle vivant A10: Artistes
Durée de la période de référence	365 jours	304 jours en A8 et 319 jours en A10	304 jours en A8 et 319 jours en A10
Règles de conversion des cachets en heure	1 cachet groupé = 8h ; 1 cachet isolé = 12h	1 cachet groupé = 8h ; 1 cachet isolé = 12h	1 cachet groupé = 8h ; 1 cachet isolé = 12h
Nombre d'heures d'affiliation nécessaires	507 heures	507 heures	507 heures
Assimilation	Maladie, maternité, formation (max 336h)	Formation (max 336h) et enseignement pour A10 (max 55 ou 90h selon âge)	Formation (max 336h) et enseignement pour A10 (max 55 ou 90h selon âge)
Heures de travail hors annexes 8 et 10	Dans la limite de 338h	Aucune	Aucune
Durée de l'indemnisation	Possible jusqu'à la date anniversaire	243 jours	243 jours
Formule de calcul du différé d'indemnisation	$(SR \text{ annuel non plafonné} \times SJR) / (SMICm \times 3 \times SMICj)$ où $SJR \approx SR/NJT$	$(SR \text{ non plafonné} \times SJM) / (SMICm \times 3 \times SMICj) - 30$, où $SJM = SR/(NHT/8 \text{ ou } 10 \text{ selon l'annexe})$	$(SR \text{ non plafonné} - 1.68 * SMICm * NHT) / SJM$ plafonné à 350, où $SJM = SR/(NHT/8 \text{ ou } 10 \text{ selon l'annexe})$
Délai d'attente	8 jours	7 jours	7 jours
Jours de décalage	$NHT/7 + NCi * 12/11 + NCg * 8/11$	1,4 * NHT/ 8 en A8 et 1,3 * NHT/ 10 en A10	1,4 * NHT/ 8 en A8 et 1,3 * NHT/ 10 en A10
Plafonnement de l'indemnisation	Aucun	Aucun	revenu mensuel plafonné à 1,4 PMSS
Formule de calcul de l'allocation journalière	Min (75% SJR, max (A _{min} , 31,3% SJR + PF)) où $SJR \approx SR/NJT$	A+B+C (dépend du SR et du NHT, seuils à 12 000€ et 600h)	A+B+C (dépend du SR et du NHT, seuils à 12 000€ et 600h)
Dégressivité	Coefficient de dégressivité de 0,8 (<50 ans) ou 0,9 appliqué à partir d'une date + tardive si l'affiliation est élevée	Aucune	Aucune

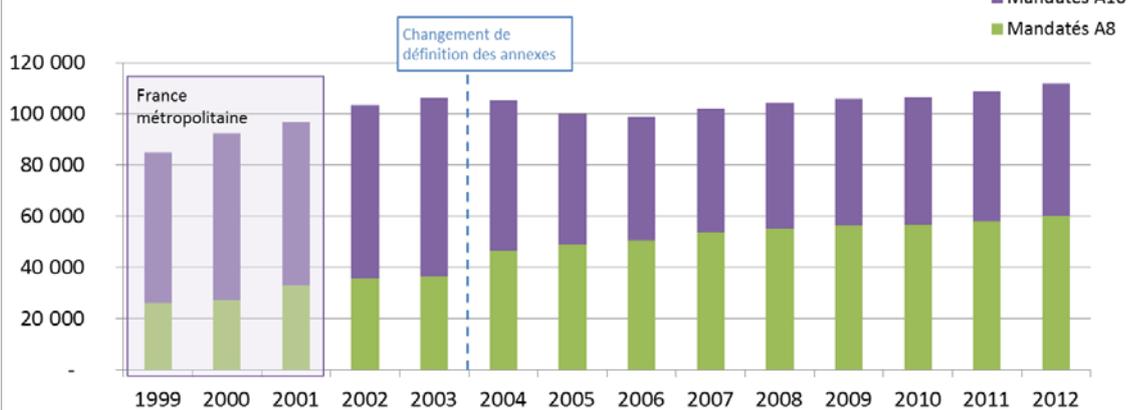
Ce tableau est un résumé des règles principales contenues dans les annexes VIII et X. Pour plus de précisions, voir <http://www.unedic.org/article/les-textes-reglementaires-de-l-assurance-chomage>

Dépenses et recettes Assurance chômage relatives aux annexes 8 et 10



Source: Tableau de bord Pôle emploi
 Champ: annexes 8 et 10, France entière à partir de 2002

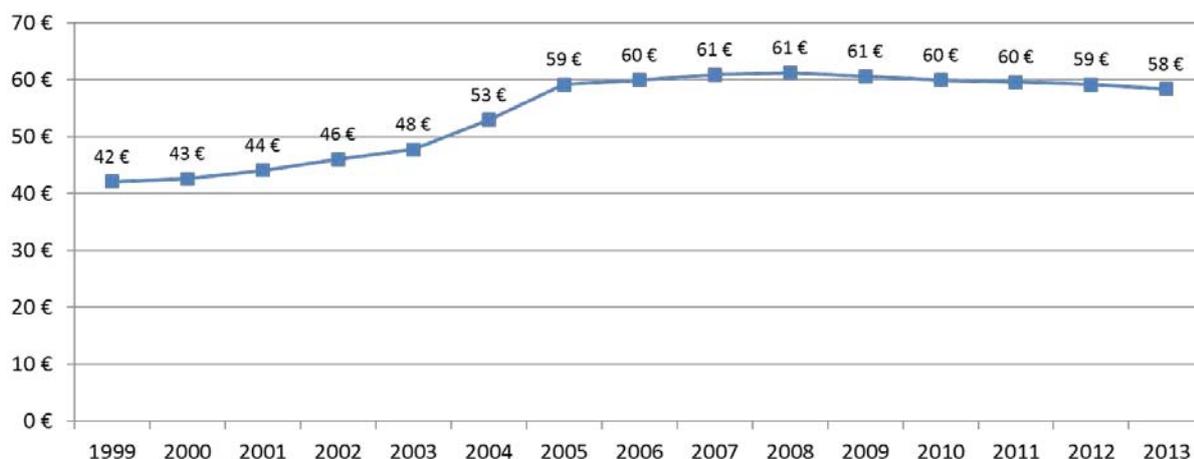
Effectifs de mandats en annexe 8 ou 10



Source: Tableau de bord Pôle emploi
 Champ: allocataires mandatés (indemnisés au moins 1 jour dans l'année) relevant de l'annexe VIII ou X, en France entière à partir de 2002

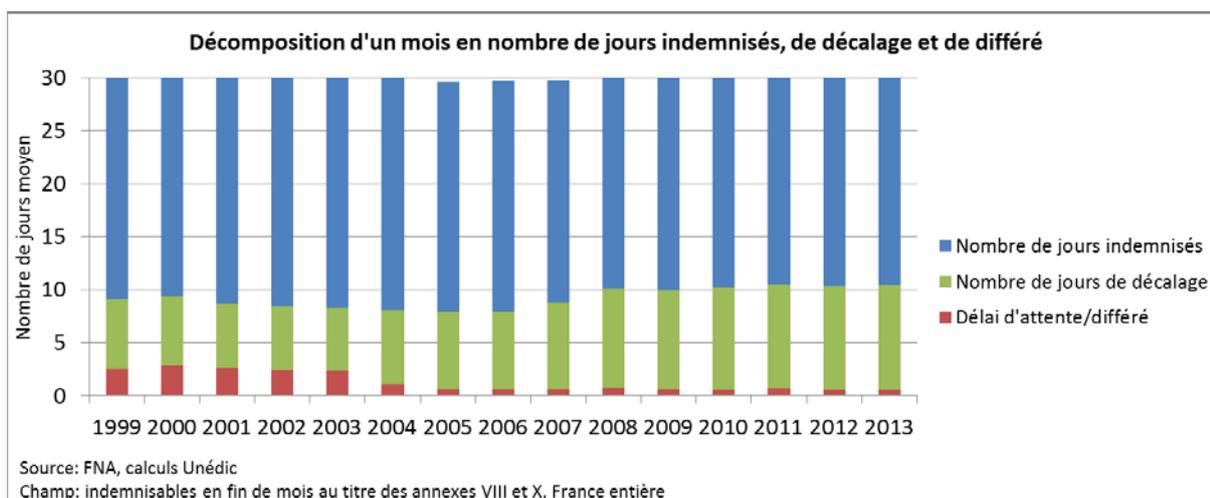
La part des allocataires relevant de l'annexe 10 diminue à partir de 2004 car la définition de l'annexe a changé : les ouvriers du spectacle relèvent désormais de l'annexe 8.

Allocation journalière moyenne



Source: FNA, calculs Unédic
 Champ: annexes 8 et 10, France entière

La formule de calcul de l'allocation journalière à partir de 2004 a entraîné une hausse de l'allocation journalière moyenne à l'ouverture de droit. La légère baisse depuis 2010 pourrait s'expliquer par l'évolution des salaires des intermittents du spectacle qui serait moins importante que l'évolution du SMIC.



Source: FNA, calculs Unédic
 Champ: indemnisables en fin de mois au titre des annexes VIII et X, France entière

Le changement des paramètres dans la formule de calcul du nombre de jours de décalage à partir de 2004 entraîne une baisse du nombre de jours indemnisés. Par ailleurs, à partir de 2004, 30 jours sont supprimés dans la formule de calcul du différé d'indemnisation. Sa durée moyenne baisse.

Nombre d'heures travaillées maximal sur une période glissante d'1 an

Dans les graphiques ci-après, il est proposé, plutôt que d'observer le nombre d'heures sur une période de référence, d'observer des périodes glissantes d'1 an, pour toutes les personnes ayant au moins un contrat qui se termine dans l'année. Pour chaque contrat de chaque personne, on observe le nombre total d'heures travaillées sur les 12 mois précédant le contrat. On retient le maximum :

- Si ce maximum ne dépasse pas 507h, cela signifie que la personne ne pourrait pas ouvrir de droit cette année si les conditions d'ouverture de droit étaient de 507h en 12 mois
- Si ce maximum dépasse 507h, cela signifie que la personne aurait pu ouvrir un droit si les conditions d'ouverture de droit étaient de 507h en 12 mois. Ce n'est pas nécessairement la fin de contrat où le maximum d'heures est atteint qui sera utilisée. En effet, si l'allocataire est déjà pris en charge, c'est la dernière fin de contrat qui est utilisée pour l'ouverture de droit, si les conditions sont réunies. Sinon, une autre fin de contrat est recherchée comme c'est rappelé ci-dessous.

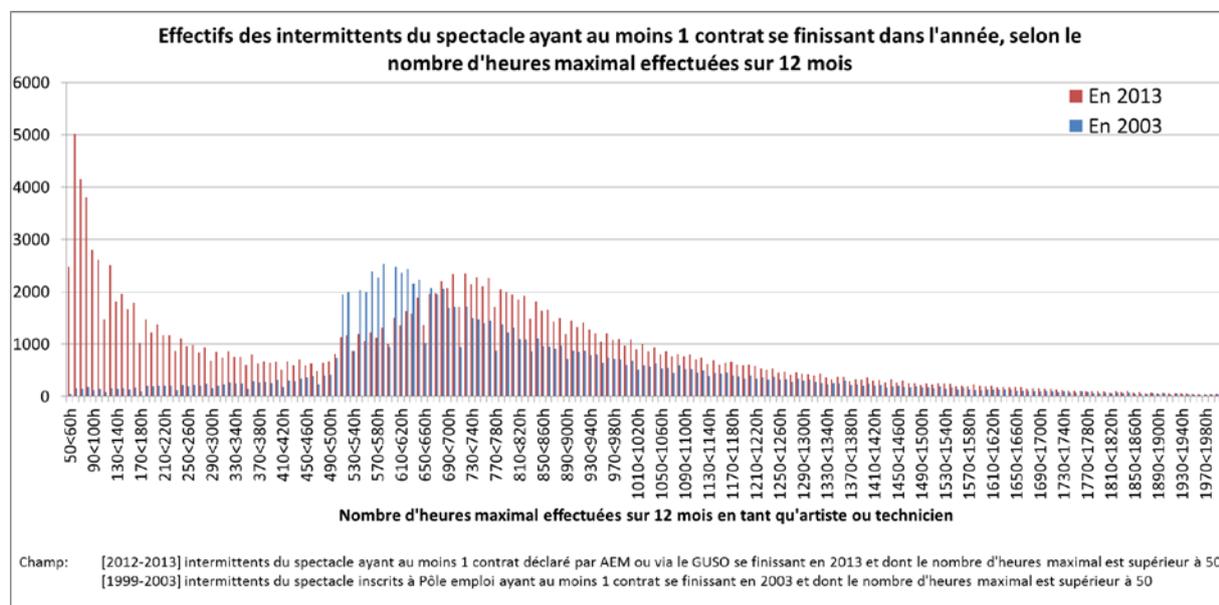
[extrait de la Circulaire Unédic N°2012-14]

2.1.2.1.1. Modalités de recherche de l'affiliation

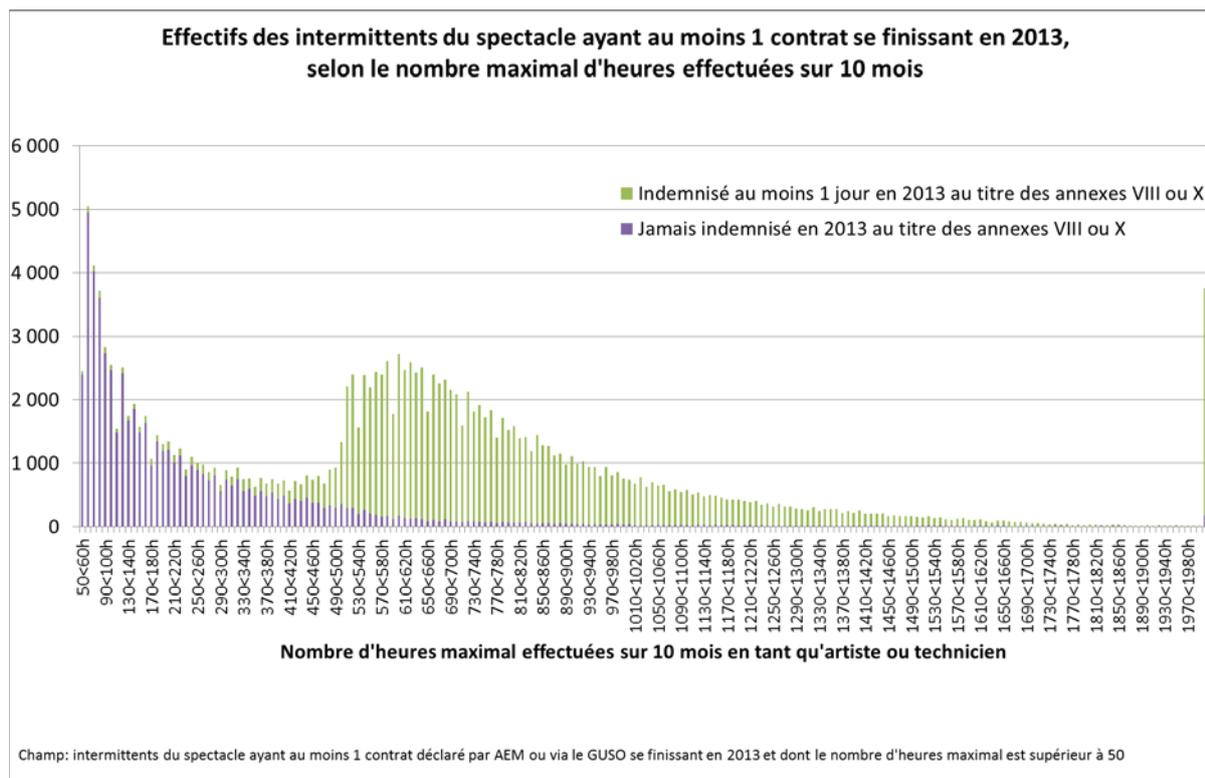
Le temps d'affiliation nécessaire pour l'ouverture de droits initiale est recherché au cours d'une période de 304 jours qui précède la fin de contrat de travail.

La fin du contrat de travail (FCT) retenue pour ouvrir les droits doit se situer dans les 12 mois précédant l'inscription comme demandeur d'emploi. Il s'agit en principe de la dernière.

Toutefois, lorsque dans les 304 jours précédant cette FCT la condition d'affiliation n'est pas remplie, il faut se reporter à une FCT antérieure et rechercher à partir de celle-ci la condition d'affiliation dans un nouveau délai de 304 jours (RG. 18/01/2006, art. 9 al. 2).



Note de lecture : 5000 personnes ont au moins 1 contrat se finissant en 2013 et ont travaillé, entre 2012 et 2013, au maximum entre 60 et 70h sur une période de 1 an.



Note de lecture : environ 2700 personnes ont au moins 1 contrat se finissant en 2013 et ont travaillé au maximum entre 600 et 609h sur une période de 10 mois. Parmi elles, environ 2550 personnes ont été indemnisées au moins 1 jour en 2013. Les personnes non indemnisées en 2013 sont soit des allocataires relevant des annexes VIII et X en période de différé, de délai d'attente, ou ayant d'autres contrats de travail en cours, soit des allocataires relevant du régime général ou d'une autre annexe, soit des personnes qui n'ont pas recours à leur droit.

3. Validation de la simulation

3.1.Simulation des règles appliquées à la période 2009-2013 et comparaison à l'observé

Paramètres

Détermination de l'annexe appliquée	A8: Ouvriers et techniciens de la production cinéma, télévision, radio et diffusion et spectacle vivant A10: Artistes
Durée de la période de référence	A8 : 304 jours ; A10 : 319 jours
Règles de conversion des cachets en heure	1 cachet groupé = 8h ; 1 cachet isolé = 12h
Nombre d'heures d'affiliation nécessaires	507 heures
Assimilation	Formation (max 336h) et enseignement pour A10 (max 55h ou 90h selon âge)
Autre activité hors A810 prise en compte dans l'affiliation	Aucune
Durée maximale de l'indemnisation	243 jours
Formule de calcul du différé d'indemnisation	(SR non plafonné x SJM) / (SMICm x 3 x SMICj) – 30 où SJM= SR/(NHT/8 ou 10 selon l'annexe) le différé est décalé en cas de reprise de travail
Délai d'attente	7 jours ; appliqué une fois par an maximum
Jours de décalage	A8 : 1,4 * NHT/ 8 ; A10 : 1,3 * NHT/ 10
Plafonnement des revenus	Aucun
Formule de calcul de l'allocation journalière	A+B+C (dépend du SR et du NHT, seuils à 12 000€ et 600h, SMIC au dénominateur)
Dégressivité	Aucune

Indicateurs sur l'ensemble

Année	Annexe	Dépenses				Mandatés				Ouvertures de droit			
		Simulé	Observé	Ecart (M€)	Ecart (%)	Simulé	Observé	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Observé	Ecart	Ecart (%)
2012	Total	1 346 M€	1 325 M€	+ 22 M€	+ 2%	113 720	110 841	+ 2 879	+ 3%	95 650	97 635	- 1 985	- 2%
2012	8	713 M€	685 M€	+ 28 M€	+ 4%	62 440	60 334	+ 2 106	+ 3%	47 420	47 945	- 525	- 1%
2012	10	633 M€	639 M€	- 6 M€	- 1%	52 440	51 637	+ 803	+ 2%	48 230	49 690	- 1 460	- 3%
2013	Total	1 351 M€	1 325 M€	+ 26 M€	+ 2%	115 830	112 859	+ 2 971	+ 3%	96 550	98 060	- 1 510	- 2%
2013	8	714 M€	689 M€	+ 25 M€	+ 4%	63 640	61 741	+ 1 899	+ 3%	47 570	48 378	- 808	- 2%
2013	10	637 M€	636 M€	+ 1 M€	+ 0%	53 270	52 287	+ 983	+ 2%	48 980	49 682	- 702	- 1%

Source : échantillon au 10^e de la base constituée des AEMs et des périodes de travail extraites du FNA

Indicateurs individuels

Année	Annexe	Montant de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé (dont délai d'attente)		
		Simulé	Observé	Ecart (€)	Simulé	Observé	Ecart (j)
2012	Total	58 €	57 €	+ 1 €	8	7	+ 2
2012	8	62 €	62 €	+ 1 €	10	9	+ 1
2012	10	54 €	53 €	+ 1 €	7	5	+ 2
2013	Total	58 €	57 €	+ 1 €	8	7	+ 1
2013	8	62 €	61 €	+ 1 €	10	9	+ 1
2013	10	54 €	53 €	+ 1 €	5	5	- 0

Les dépenses sont sur estimées (+2%, soit 26M€) car la méthode est basée sur 2 hypothèses :

- Tous les intermittents du spectacle ont recours à leur droit.
- Tous les intermittents du spectacle consomment l'intégralité du droit.

Il en résulte une **surestimation des mandatés**, en particulier chez les techniciens dont 3,2% n'atteignent en réalité pas la fin de droit (1,3% des artistes).

3.2.Simulation des règles appliquées à la période 1999-2003 et comparaison à l'observé

Paramètres

Détermination de l'annexe appliquée	A8: Ouvriers et techniciens de la production cinéma, télévision, radio et diffusion A10: Artistes, ouvriers, techniciens du spectacle vivant
Durée de la période de référence	365 jours
Règles de conversion des cachets en heure	1 cachet groupé = 8h ; 1 cachet isolé = 12h
Nombre d'heures d'affiliation nécessaires	507 heures
Assimilation	Maladie, maternité, formation (max 336h)
Autre activité hors A810 prise en compte dans l'affiliation	Dans la limite de 338h
Durée de l'indemnisation	Possible jusqu'à la date anniversaire
Formule de calcul du différé d'indemnisation	$(SR_{\text{annuel}} \times SJR) / (SMIC_{\text{m}} \times 3 \times SMIC_{\text{j}})$ où $SJR \approx SR/NJT$; Le différé n'est pas décalé en cas de reprise de travail
Délai d'attente	8 jours ; appliqué une fois par an maximum
Jours de décalage	$NHT/7 + NCI * 12/11 + NCg * 8/11$
Plafonnement des revenus	Aucun
Formule de calcul de l'allocation journalière	Min (75% SJR, max (AJmin, 31,3% SJR + PF)) où $SJR \approx SR/NJT$
Dégressivité	Coef de dégressivité de 0,8 (<50 ans) ou 0,9 appliqué à partir d'une date + tardive si l'affiliation est élevée

Indicateurs sur l'ensemble

Année	Annexe ⁵	Dépenses				Mandatés				Ouvertures de droit			
		Simulé	Observé	Ecart (M€)	Ecart (%)	Simulé	Observé	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Observé	Ecart	Ecart (%)
2002	Total	1 011 M€	1 011 M€	-0 M€	0%	100 700	98 396	2 304	2%	92 400	89 707	2 693	3%
2002	8	329 M€	316 M€	13 M€	4%	36 410	35 074	1 336	4%	31 780	29 640	2 140	7%
2002	10	681 M€	694 M€	-13 M€	-2%	66 550	66 833	-283	0%	60 620	60 067	553	1%
2003	Total	1 095 M€	1 094 M€	2 M€	0%	103 020	101 276	1 744	2%	93 020	89 781	3 239	4%
2003	8	350 M€	335 M€	15 M€	4%	36 510	35 396	1 114	3%	31 230	28 816	2 414	8%
2003	10	745 M€	758 M€	-13 M€	-2%	68 960	69 586	-626	-1%	61 790	60 965	825	1%

Source : échantillon au 10^e de la base constituée des périodes de travail extraites du FNA

⁵ Dans cette partie 3.2 uniquement, la définition de l'annexe est celle d'avant 2003 : l'annexe 10 comprend donc les techniciens du spectacle vivant.

Indicateurs individuels

Année	Annexe	Montant de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé (dont délai d'attente)		
		Simulé	Observé	Ecart (€)	Simulé	Observé	Ecart (j)
2002	Total	52 €	52 €	0,0 €	25	27	- 1,7
2002	8	55 €	56 €	-0,3 €	39	43	- 3,4
2002	10	50 €	50 €	0,1 €	18	19	- 1,3
2003	Total	53 €	53 €	-0,2 €	27	26	0,5
2003	8	57 €	57 €	0,0 €	41	41	- 0,7
2003	10	51 €	51 €	-0,4 €	20	19	0,6

Tous les indicateurs obtenus à partir de la simulation sont très proches des indicateurs observés. On observe un écart dans le détail par annexe, qui peut s'expliquer dans certains cas par un manque d'information sur la catégorie professionnelle permettant de déterminer l'annexe dans laquelle l'allocataire ouvre un droit.

Les dépenses devraient être légèrement plus élevées car la méthode entraîne une **surestimation des mandatés**, en particulier chez les techniciens. La simulation tient compte du coefficient de dégressivité mais pas de la revalorisation au 1^{er} juillet, ce qui peut expliquer ces résultats.

4. Résultats : simulations et comparaison aux données de référence

4.1.Simulation de la Convention 2006 (données de référence)

	Annexe	Dépenses	Mandatés	Ouvertures de droit	Montant de l'allocation journalière	Différé d'indemnisation (délai d'attente compris)	Nombre de jours indemnisés par an
2002	Total	1 138 M€	91 330	71 890	66 €	12	187
	8	641 M€	52 060	36 200	73 €	16	169
	10	496 M€	41 980	35 690	60 €	7	198
2003	Total	1 187 M€	93 770	73 460	66 €	11	191
	8	661 M€	51 820	37 080	72 €	15	176
	10	525 M€	43 940	36 380	59 €	7	200
2012 ⁶	Total	1 346 M€	113 720	95 650	58 €	8	202
	8	713 M€	62 440	47 420	62 €	10	181
	10	633 M€	52 440	48 230	54 €	7	222
2013	Total	1 351 M€	115 830	96 550	58 €	8	202
	8	714 M€	63 640	47 570	62 €	10	181
	10	637 M€	53 270	48 980	54 €	5	223

Source : simulation sur échantillon au 10^e

Ces chiffres issus de la simulation de la Convention 2006 vont servir de **référence pour les simulations suivantes** et sont dénommées « règles 2006 ». Tous les résultats obtenus seront comparés à ces données de référence, afin de limiter les biais dus à la méthode de simulation et de comparer toutes les propositions à une seule règle.

On ne peut pas comparer directement la partie 2002-2003 aux données observées sur cette période, car on ne tiendrait pas compte des hypothèses liées à la méthode (consommation de 100% par exemple). **Pour observer l'effet d'une règle, on ne peut comparer le simulé qu'à des données elles-mêmes simulées.** L'écart correspond bien alors à la différence d'impact entre les deux règles.

⁶ La partie 2012-2013 correspond aux chiffres déjà présentés pour validation dans la première partie.

On peut en revanche **s'intéresser à la différence entre les deux périodes** :

- Sur la période ancienne, **le nombre d'ouvertures de droit et de mandats simulés est nettement plus faible** qu'en 2012 2013 (72 000 en 2002 contre 96 000 en 2012). En effet, sur la période 2002 2003, en simulant les règles de la Convention 2006, les allocataires faisant moins de 507h en 10 mois (annexe 8) ou 10,5 mois (annexe 10) ne peuvent pas ouvrir de droit à l'ARE. On exclut donc les allocataires ayant un rythme de travail trop faible sur cette période ou un placement de contrats dans l'année adapté à la date anniversaire, qui n'est plus nécessairement opportun avec la règle 2006. On ne tient pas compte du fait qu'avec des règles plus contraignantes, le comportement des allocataires aurait pu être différent.
- Sur la période ancienne, **le nombre de jours indemnisés simulé est plus faible** qu'en 2012 2013 (187 en 2002 contre 202 jours en 2012). En effet, les conditions d'ouvertures de droit étant plus dures et le comportement des allocataires non adapté à ces conditions, le nombre de jours non couverts par l'Assurance chômage avant une éventuelle réadmission augmente.

Sur la période 2002-2003, l'allocation journalière est nettement plus élevée, alors que le salaire de référence est plus faible. On l'explique par différentes raisons :

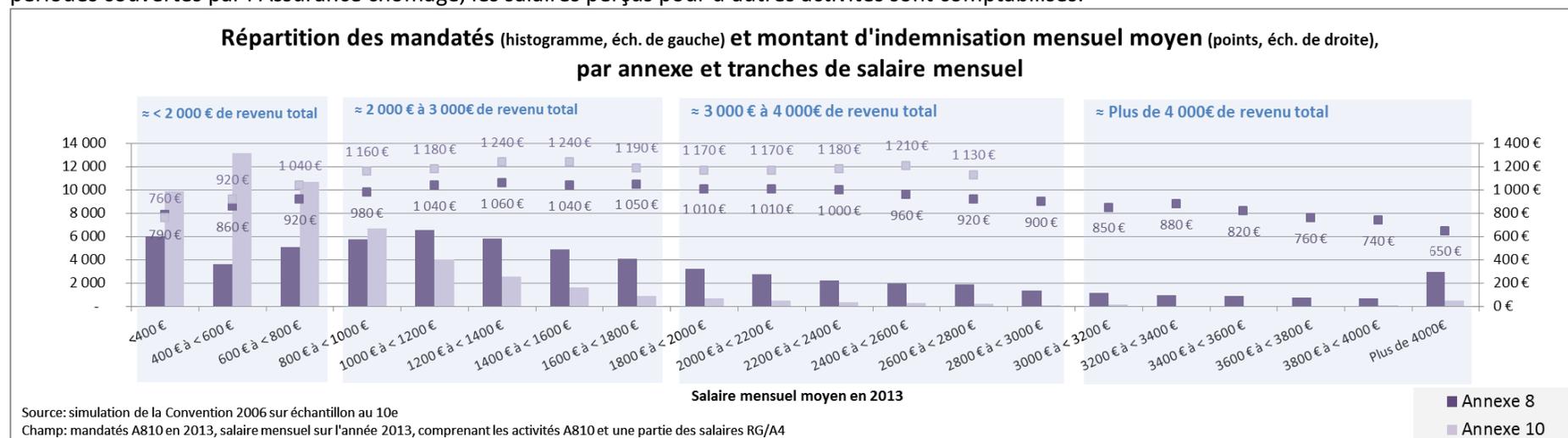
- le montant de l'allocation minimale est fixe (31,36€). Lorsque le salaire baisse, l'allocation journalière ne diminue pas autant en raison du plancher
- après 12 000 €, l'allocation journalière progresse moins vite, donc même si les salaires ont progressé sur 10 ans, l'allocation journalière n'augmente plus autant
- le SMIC horaire, au dénominateur de la formule A, a plus progressé que les salaires des intermittents
 - En 2002, le SMIC horaire est de 6,8€. Pour un salaire moyen de 10 604€ et 507h, la partie A de l'allocation vaut 48€.
 - En 2012, le SMIC horaire est de 9,4€. Pour un salaire moyen de 13 164€ et 507h, la partie A de l'allocation vaut 44€.

Les dépenses sur la période 2002-2003 sont relevées du fait d'un montant d'allocation journalière relativement élevé.

Graphique de référence

Ce graphique représente les allocataires indemnisés au moins 1 jour en 2013 au titre des annexes 8 ou 10 (effectifs représentés sur les bâtons, échelle de gauche) par tranche de salaire mensuel brut moyen perçu en 2013. Pour les allocataires dans chaque tranche de salaires, le montant mensuel d'indemnisation moyen en 2013, au titre des annexes 8 ou 10, est calculé (carrés, échelles de droite). On obtient une approximation du revenu moyen (salaire + indemnisation) pour chaque tranche de salaire en sommant le milieu de la tranche et le montant d'indemnisation moyen.

Sur les périodes non couvertes par l'Assurance chômage, seuls les salaires perçus pour des activités dans le champ des annexes 8 et 10 sont connus. Sur les périodes couvertes par l'Assurance chômage, les salaires perçus pour d'autres activités sont comptabilisés.



Note de lecture : environ 13 000 allocataires relevant de l'annexe 10 indemnisés au moins 1 jour en 2013 ont un salaire moyen en 2013 compris entre 400 et 600€ par mois. Le montant moyen de leur indemnisation s'élève à 920€ par mois. Leur revenu moyen est donc d'environ 1 400€.

Notons que les premières catégories, salaire < 400€ ou salaire entre 400 et 600€, rassemblent plusieurs cas de figure :

- Les allocataires sortant d'indemnisation début 2013 : ils perçoivent un revenu en janvier et février 2013, par exemple 2000€, puis ils prennent leur retraite ou changent de voie et font un autre métier. Le revenu total pris en compte ici est : $2000 \times 2 / 12 = 333\text{€}$ mensuel moyen en 2013.
- Les allocataires entrant en indemnisation fin 2013 : ils ont un salaire sur la période de référence, par exemple au smic $10 \times 507 = 5070\text{€}$ sur 10 mois, soit 422€ de salaire mensuel moyen mais l'indemnisation relevant de l'annexe 8 ou 10 commence en décembre, disons de 1000€, soit 83€ d'indemnisation mensuel moyenne (l'indemnisation au régime général n'est pas comptée). Le revenu moyen est de 505€.
- Les allocataires ayant effectivement des revenus faibles

4.2. Effets de mesures isolées, sensibilité des paramètres

Dans les tableaux suivants, les mesures proposées ont été analysées en maintenant le reste de la réglementation identique à la règle de référence. Cette analyse permet d'observer les effets d'un seul changement sur les indicateurs. La combinaison de plusieurs de ces mesures ne s'obtient pas en sommant l'effet de chaque mesure isolée.

Parmi les mesures analysées, les 6 premières (4.2.1 à 4.2.6) **concernent les conditions d'ouverture de droit** (le nombre d'heures requis et la durée de la période de référence) et **la réadmission à date anniversaire**. Une distinction est faite entre date anniversaire fixe et glissante (voir 1.7.1). La mesure 4.2.7 porte également sur la condition d'ouverture de droit (507h dans une période de 12 mois) mais sans modification de la durée d'indemnisation fixe de 243 jours.

Dans les paragraphes 4.2.9 et 4.2.10, l'effet d'un **changement de l'allocation journalière** est analysé, avec deux paramétrages.

La mesure du paragraphe 4.2.11 concerne le **calcul du nombre de jours de décalage**, lorsque l'allocataire travaille au cours du mois.

Enfin, les 6 dernières sous parties, de 4.2.12 à 4.2.17 sont consacrées aux **mesures de plafonnement** : 3 paramètres de plafonnement mensuel, et 3 paramètres de plafonnement annuel. Le plafonnement annuel est combiné avec l'allongement de la période de référence à 12 mois et la réadmission à date anniversaire, par définition (voir 1.7.2).

4.2.1. Réadmission à date anniversaire glissante, 507h en 12 mois

Paramètres

Même règles que dans la convention 2006, sauf :			Effet sur les dépenses
	Simulation	Convention 2006 (référence)	
Durée de la période de référence	365 jours	A8 : 304 jours ; A10 : 319 jours	+
Durée de l'indemnisation	Jusqu'à la date anniversaire glissante (déterminée par la date du dernier contrat)	243 jours	+
Différé d'indemnisation	Même formule, mais le SR est calculé sur 12 mois	(SR non plafonné x SJM) / (SMICm x 3 x SMICj) – 30 où SJM= SR/(NHT/8 ou 10 selon l'annexe) - le différé est décalé en cas de reprise de travail	-
Allocation journalière	Même formule, mais le SR et le NHT sont calculés sur 12 mois	A+B+C (dépend du SR et du NHT, seuils à 12 000€ et 600h)	+

Effet global, hors effet de comportement

Le fait d'allonger la période de référence en maintenant la même condition d'ouverture de droit (507h) permet aux allocataires ayant un rythme de travail plus faible (507h en 12 mois, mais pas en 10 ou 10,5 mois) d'ouvrir un droit : **le nombre de mandats et d'ouvertures de droit augmente**. De plus, les allocataires sont réadmis plus souvent sans aucune interruption de droit : **le nombre de jours indemnisés augmente également**. Les salaires sont comptabilisés sur une plus longue période, donc **l'allocation journalière et le différé augmentent**. En revanche, le délai d'attente est appliqué moins souvent car il ne s'applique qu'une fois par an, et avec une date anniversaire glissante, la réadmission se fait toujours moins d'un an après l'ouverture de droit précédente (si les 507h sont réunis à la date anniversaire). On applique donc le délai d'attente pour un droit sur deux. **Le délai d'attente moyen va donc diminuer**. Le changement de champ (plus d'allocataires pris en charge) a également pour effet de baisser l'allocation journalière moyenne.

La réadmission à date anniversaire se traduit par une **augmentation du nombre de jours indemnisés**. En effet, pour les allocataires qui enchaînent les droits sans interruption, le mécanisme n'a aucun impact. En revanche, les allocataires qui, avec la Convention 2006, arrivent en fin de droit sans avoir cumulé 507h de travail ont une durée de droit totale de maximum 331 jours pour les A8 et 307 jours pour les A10. Avec la date anniversaire, l'indemnisation serait prolongée. La durée calendaire du droit passe à environ un an (selon la date de fin du dernier contrat), alors qu'avec la Convention 2006, elle peut être plus ou moins élevée selon le rythme de travail : cela a pour effet d'**augmenter ou baisser le nombre d'ouvertures de droit**. Certains allocataires ouvrent un droit plus souvent et seront donc plus représentés dans le calcul de l'allocation journalière moyenne à l'ouverture de droit, qui va augmenter. **Pour les allocataires ayant un rythme de travail et un salaire cumulé élevé, le différé s'applique plus souvent**, ce qui a pour effet de baisser leur indemnisation mensuelle moyenne. Un effet plus rare survient pour certains allocataires ayant un rythme de travail faible : le changement de calendrier peut avoir pour conséquence que sur 10 ou 10,5 mois, les 507 heures étaient bien réunies, mais si la période de référence est décalée, même plus longue, le nombre d'heures nécessaires n'est plus atteint. Cela se traduit par une **baisse des ouvertures de droit**.

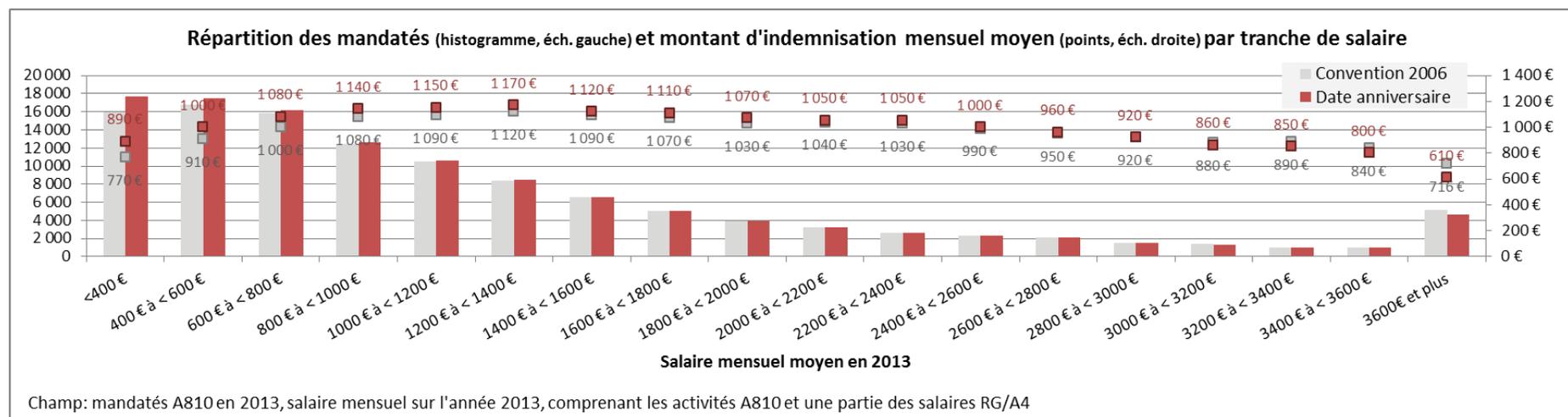
Effet par annexe

Les dépenses supplémentaires sont plus élevées pour les artistes, car ils sont plus nombreux à ouvrir un droit grâce à l’allongement de la période de référence (augmentation des mandatés) et également plus nombreux à bénéficier de nombre de jours indemnisés supplémentaires. Le nombre d’ouvertures de droit augmente moins que celui des techniciens car leur durée de droit calendaire est d’environ 330 jours avec la Convention 2006, contre 404 jours pour les techniciens.

Effet par période

Sur la période 2002-2003, le nombre d’ouvertures de droit (+20% en 2002, +10% en 2012), de mandatés (+5% en 2002, +2% en 2012) et de jours indemnisés (+27 jours en 2002, + 8jours en 2012) supplémentaires est plus élevé. Cela provient du fait que, comme vu dans la partie 1 et le paragraphe 4.1, les données de référence sont sous-estimées, car on applique mécaniquement une règle sans tenir compte de l’effet de comportement.

L’analyse des deux périodes ne permet pas d’aboutir à une estimation précise du surcoût en tenant compte des effets de comportement. **Le surcoût de la réadmission à date anniversaire et d’un allongement de la période de référence à 12 mois par rapport à la Convention 2006 est supérieur à 110M€.** Les adaptations aux règles induiraient une augmentation de ce surcoût. Le surcoût total est inférieur à 240M€.



Indicateurs individuels – Réadmission à date anniversaire et période de référence de 12 mois comparé aux règles 2006

	Annexe	Montant de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2002	Total	68 €	66 €	+ 2 €	12	12	+ 0	214	187	+ 27
	8	75 €	73 €	+ 2 €	18	16	+ 2	182	169	+ 13
	10	61 €	60 €	+ 1 €	5	7	- 2	238	198	+ 40
2003	Total	67 €	66 €	+ 2 €	13	11	+ 2	219	191	+ 28
	8	74 €	72 €	+ 2 €	19	15	+ 3	190	176	+ 13
	10	60 €	59 €	+ 1 €	8	7	+ 1	241	200	+ 41
2012	Total	61 €	58 €	+ 3 €	9	8	+ 1	210	202	+ 8
	8	65 €	62 €	+ 2 €	11	10	+ 1	186	181	+ 5
	10	56 €	54 €	+ 2 €	7	7	+ 0	234	222	+ 12
2013	Total	60 €	58 €	+ 3 €	8	8	+ 0	210	202	+ 9
	8	64 €	62 €	+ 3 €	10	10	+ 0	186	181	+ 5
	10	56 €	54 €	+ 2 €	5	5	- 0	234	223	+ 11

Indicateurs sur l'ensemble – Réadmission à date anniversaire et période de référence de 12 mois comparé aux règles 2006

	Annexe	Dépenses				Mandatés				Ouvertures de droit			
		Simulé	Référence	Ecart (M€)	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)
2002	Total	1 358 M€	1 138 M€	+ 220 M€	+ 19%	95 590	91 330	+ 4 260	+ 5%	86 550	71 890	+ 14 660	+ 20%
	8	701 M€	641 M€	+ 60 M€	+ 9%	52 630	52 060	+ 570	+ 1%	45 280	36 200	+ 9 080	+ 25%
	10	657 M€	496 M€	+ 161 M€	+ 32%	45 930	41 980	+ 3 950	+ 9%	41 270	35 690	+ 5 580	+ 16%
2003	Total	1 424 M€	1 187 M€	+ 237 M€	+ 20%	98 910	93 770	+ 5 140	+ 5%	88 310	73 460	+ 14 850	+ 20%
	8	730 M€	661 M€	+ 68 M€	+ 10%	52 960	51 820	+ 1 140	+ 2%	45 600	37 080	+ 8 520	+ 23%
	10	694 M€	525 M€	+ 169 M€	+ 32%	48 240	43 940	+ 4 300	+ 10%	42 710	36 380	+ 6 330	+ 17%
2012	Total	1 455 M€	1 346 M€	+ 108 M€	+ 8%	115 920	113 720	+ 2 200	+ 2%	105 070	95 650	+ 9 420	+ 10%
	8	749 M€	713 M€	+ 35 M€	+ 5%	62 920	62 440	+ 480	+ 1%	56 470	47 420	+ 9 050	+ 19%
	10	706 M€	633 M€	+ 73 M€	+ 12%	54 210	52 440	+ 1 770	+ 3%	48 600	48 230	+ 370	+ 1%
2013	Total	1 462 M€	1 351 M€	+ 111 M€	+ 8%	118 270	115 830	+ 2 440	+ 2%	106 060	96 550	+ 9 510	+ 10%
	8	750 M€	714 M€	+ 36 M€	+ 5%	64 300	63 640	+ 660	+ 1%	56 990	47 570	+ 9 420	+ 20%
	10	712 M€	637 M€	+ 75 M€	+ 12%	55 260	53 270	+ 1 990	+ 4%	49 070	48 980	+ 90	+ 0%

Source : simulation sur échantillon au 10e

4.2.2. Réadmission à date anniversaire fixe, 507h en 12 mois

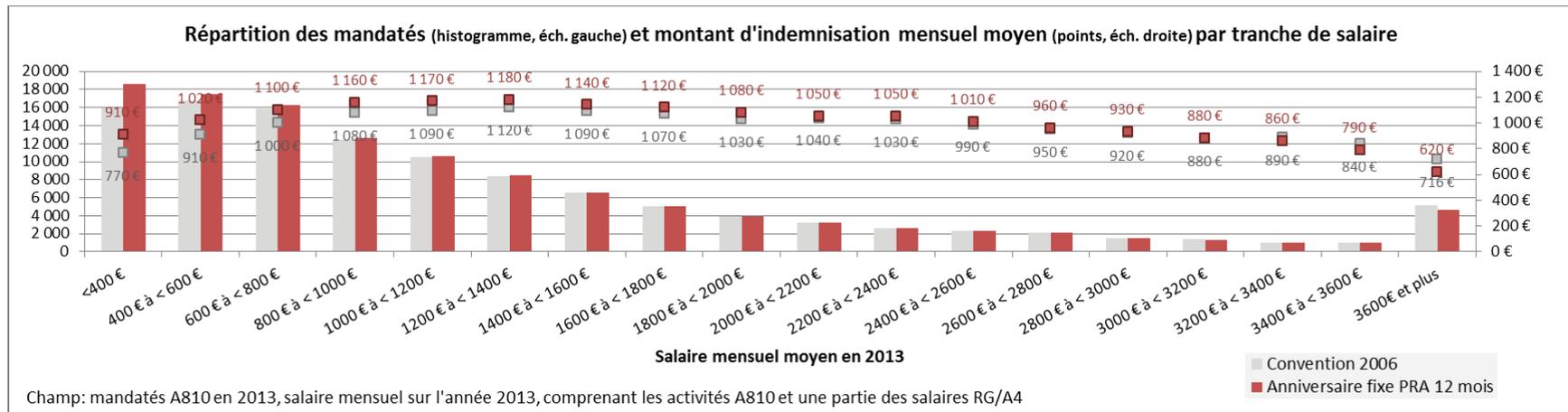
Paramètres

Même règles que dans la convention 2006, sauf :			Effet sur les dépenses
	Simulation	Convention 2006 (référence)	
Durée de la période de référence	365 jours	A8 : 304 jours ; A10 : 319 jours	+
Durée de l'indemnisation	Jusqu'à la date anniversaire <u>fixe</u> (déterminée par la date d'ouverture de droit) – voir §1.7.1	243 jours	+
Différé d'indemnisation	Même formule, mais le SR est calculé sur 12 mois	(SR non plafonné x SJM) / (SMICm x 3 x SMICj) – 30 où SJM= SR/(NHT/8 ou 10 selon l'annexe) - le différé est décalé en cas de reprise de travail	-
Allocation journalière	Même formule, mais le SR et le NHT sont calculés sur 12 mois	A+B+C (dépend du SR et du NHT, seuils à 12 000€ et 600h)	+

Effet global, hors effet de comportement

Les effets sont similaires à ceux observés avec une réadmission à date anniversaire glissante mais les 12 mois de droit étant compté à partir de l'ouverture de droit, et non pas de la fin du dernier contrat, la fin de droit peut se décaler pour tous les allocataires en réadmission. Le nombre de jours indemnifiés supplémentaire est donc un peu plus élevé que dans le cas précédent.

L'analyse des deux périodes ne permet pas d'aboutir à une estimation précise du surcoût en tenant compte des effets de comportement. **Le surcoût de la réadmission à date anniversaire et d'un allongement de la période de référence à 12 mois par rapport à la Convention 2006 est supérieur à 140M€.** Les adaptations aux règles induiraient une augmentation de ce surcoût. Le surcoût total est inférieur à 260M€.



Indicateurs individuels – Réadmission à date anniversaire fixe et période de référence de 12 mois comparé aux règles 2006

	Annexe	Montant de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2002	Total	68 €	66 €	+ 2 €	12	12	+ 1	215	187	+ 28
	8	75 €	73 €	+ 3 €	18	16	+ 2	183	169	+ 14
	10	61 €	60 €	+ 1 €	5	7	- 1	238	198	+ 40
2003	Total	68 €	66 €	+ 2 €	14	11	+ 3	220	191	+ 28
	8	74 €	72 €	+ 2 €	19	15	+ 4	192	176	+ 15
	10	61 €	59 €	+ 1 €	8	7	+ 1	240	200	+ 40
2012	Total	61 €	58 €	+ 3 €	10	8	+ 1	212	202	+ 10
	8	65 €	62 €	+ 3 €	12	10	+ 1	188	181	+ 7
	10	56 €	54 €	+ 2 €	7	7	+ 1	235	222	+ 13
2013	Total	61 €	58 €	+ 3 €	8	8	+ 0	212	202	+ 10
	8	65 €	62 €	+ 3 €	10	10	+ 0	188	181	+ 7
	10	56 €	54 €	+ 2 €	5	5	- 1	235	223	+ 13

Indicateurs sur l'ensemble – Réadmission à date anniversaire fixe et période de référence de 12 mois comparé aux règles 2006

	Annexe	Dépenses				Mandatés				Ouvertures de droit			
		Simulé	Référence	Ecart (M€)	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)
2002	Total	1 384 M€	1 138 M€	+ 247 M€	+ 22%	96 570	91 330	+ 5 240	+ 6%	85 580	71 890	+ 13 690	+ 19%
	8	720 M€	641 M€	+ 79 M€	+ 12%	53 540	52 060	+ 1 480	+ 3%	44 760	36 200	+ 8 560	+ 24%
	10	664 M€	496 M€	+ 167 M€	+ 34%	46 180	41 980	+ 4 200	+ 10%	40 820	35 690	+ 5 130	+ 14%
2003	Total	1 449 M€	1 187 M€	+ 262 M€	+ 22%	99 820	93 770	+ 6 050	+ 6%	86 780	73 460	+ 13 320	+ 18%
	8	750 M€	661 M€	+ 89 M€	+ 13%	53 670	51 820	+ 1 850	+ 4%	45 140	37 080	+ 8 060	+ 22%
	10	699 M€	525 M€	+ 173 M€	+ 33%	48 410	43 940	+ 4 470	+ 10%	41 640	36 380	+ 5 260	+ 14%
2012	Total	1 487 M€	1 346 M€	+ 140 M€	+ 10%	116 980	113 720	+ 3 260	+ 3%	103 620	95 650	+ 7 970	+ 8%
	8	769 M€	713 M€	+ 55 M€	+ 8%	63 610	62 440	+ 1 170	+ 2%	55 610	47 420	+ 8 190	+ 17%
	10	718 M€	633 M€	+ 85 M€	+ 13%	54 510	52 440	+ 2 070	+ 4%	48 010	48 230	- 220	- 0%
2013	Total	1 496 M€	1 351 M€	+ 145 M€	+ 11%	119 360	115 830	+ 3 530	+ 3%	104 710	96 550	+ 8 160	+ 8%
	8	771 M€	714 M€	+ 57 M€	+ 8%	65 020	63 640	+ 1 380	+ 2%	56 320	47 570	+ 8 750	+ 18%
	10	725 M€	637 M€	+ 88 M€	+ 14%	55 600	53 270	+ 2 330	+ 4%	48 390	48 980	- 590	- 1%

Source : simulation sur échantillon au 10e

4.2.3. Réadmission à date anniversaire glissante, 507h en 12 mois, proratisation du SR et NHT

Paramètres

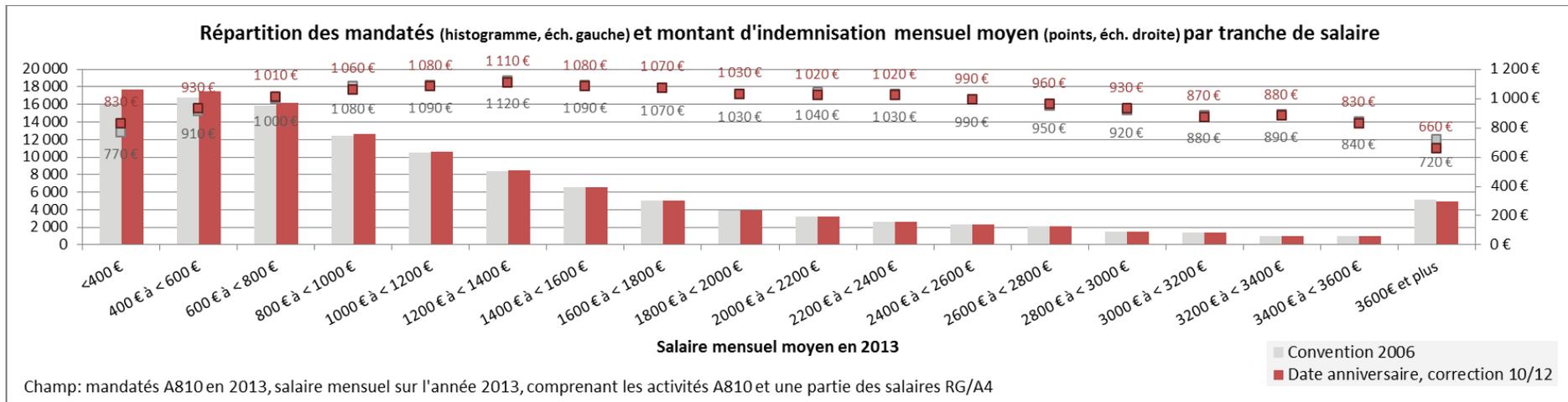
Même règles que dans la convention 2006, sauf :			Effet sur les dépenses
	Simulation	Convention 2006 (référence)	
Durée de la période de référence	365 jours	A8 : 304 jours ; A10 : 319 jours	+
Durée de l'indemnisation	Jusqu'à la date anniversaire glissante (déterminée par la date du dernier contrat)	243 jours	+
Différé d'indemnisation	Même formule, mais le SR et le NHT sont multipliés par 10/12 pour l'annexe 8 et 10,5/12 pour l'annexe 10	(SR non plafonné x SJM) / (SMICm x 3 x SMICj) – 30 où SJM= SR/(NHT/8 ou 10 selon l'annexe) - le différé est décalé en cas de reprise de travail	+/-
Allocation journalière	Même formule, mais le SR et le NHT sont multipliés par 10/12 pour l'annexe 8 et 10,5/12 pour l'annexe 10	A+B+C (dépend du SR et du NHT, seuils à 12 000€ et 600h)	+/-

Les effets sont similaires à ceux observés avec une réadmission à date anniversaire glissante (voir 4.2.1, principalement une augmentation du nombre de mandatés et de jours indemnisés). Le fait de diminuer le salaire de référence et le nombre d'heures travaillées en les multipliant par 10/12, même s'ils sont calculés sur 12 mois, a pour conséquence de baisser l'allocation journalière et de baisser le différé d'indemnisation.

Dans les tableaux suivants, on indique une baisse de l'allocation journalière moyenne par rapport à la Convention 2006 de -1,0€. Ce résultat provient de la combinaison de deux effets :

- Le seul fait de passer à une réadmission à date anniversaire fait augmenter mécaniquement la moyenne de l'allocation journalière (d'environ +1,4€). En effet, les personnes ayant actuellement un droit plus long (celles qui travaillent souvent et qui ont donc une allocation journalière élevée) seraient réadmis chaque année et leur poids dans le calcul de la moyenne de l'allocation journalière augmenterait.
- La modification du calcul de l'allocation journalière, qui fait donc baisser la moyenne d'environ 2,4€. Cela provient du fait que le rythme de travail n'est pas régulier lorsqu'on passe d'une période de 10 à 12 mois.

L'analyse des deux périodes ne permet pas d'aboutir à une estimation précise du surcoût en tenant compte des effets de comportement. **Le surcoût de la réadmission à date anniversaire et d'un allongement de la période de référence à 12 mois par rapport à la Convention 2006 est supérieur à 36M€.** Les adaptations aux règles induiraient une augmentation de ce surcoût. Le surcoût total est inférieur à 160M€.



Indicateurs individuels – Réadmission à date anniversaire et période de référence de 12 mois avec correction 10/12, comparé aux règles 2006

	Annexe	Montant de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2002	Total	63 €	66 €	- 3 €	8	12	- 3	216	187	+ 29
	8	70 €	73 €	- 3 €	12	16	- 4	185	169	+ 16
	10	57 €	60 €	- 3 €	4	7	- 3	239	198	+ 41
2003	Total	63 €	66 €	- 3 €	10	11	- 1	221	191	+ 30
	8	69 €	72 €	- 3 €	13	15	- 2	193	176	+ 17
	10	56 €	59 €	- 3 €	7	7	- 0	241	200	+ 41
2012	Total	57 €	58 €	- 1 €	7	8	- 1	211	202	+ 9
	8	61 €	62 €	- 2 €	8	10	- 2	188	181	+ 6
	10	53 €	54 €	- 1 €	6	7	- 0	234	222	+ 12
2013	Total	57 €	58 €	- 1 €	6	8	- 2	211	202	+ 10
	8	60 €	62 €	- 1 €	7	10	- 3	187	181	+ 6
	10	53 €	54 €	- 1 €	4	5	- 1	234	223	+ 12

Indicateurs sur l'ensemble – Réadmission à date anniversaire et période de référence de 12 mois avec correction 10/12, comparé aux règles 2006

	Annexe	Dépenses				Mandatés				Ouvertures de droit			
		Simulé	Référence	Ecart (M€)	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)
2002	Total	1 288 M€	1 138 M€	+ 151 M€	+ 13%	96 300	91 330	+ 4 970	+ 5%	87 140	71 890	+ 15 250	+ 21%
	8	671 M€	641 M€	+ 30 M€	+ 5%	53 260	52 060	+ 1 200	+ 2%	45 810	36 200	+ 9 610	+ 27%
	10	617 M€	496 M€	+ 121 M€	+ 24%	46 050	41 980	+ 4 070	+ 10%	41 330	35 690	+ 5 640	+ 16%
2003	Total	1 348 M€	1 187 M€	+ 162 M€	+ 14%	99 580	93 770	+ 5 810	+ 6%	88 750	73 460	+ 15 290	+ 21%
	8	697 M€	661 M€	+ 35 M€	+ 5%	53 550	51 820	+ 1 730	+ 3%	45 990	37 080	+ 8 910	+ 24%
	10	652 M€	525 M€	+ 126 M€	+ 24%	48 350	43 940	+ 4 410	+ 10%	42 760	36 380	+ 6 380	+ 18%
2012	Total	1 382 M€	1 346 M€	+ 36 M€	+ 3%	116 410	113 720	+ 2 690	+ 2%	105 410	95 650	+ 9 760	+ 10%
	8	712 M€	713 M€	- 1 M€	- 0%	63 290	62 440	+ 850	+ 1%	56 770	47 420	+ 9 350	+ 20%
	10	670 M€	633 M€	+ 37 M€	+ 6%	54 330	52 440	+ 1 890	+ 4%	48 640	48 230	+ 410	+ 1%
2013	Total	1 389 M€	1 351 M€	+ 38 M€	+ 3%	118 740	115 830	+ 2 910	+ 3%	106 300	96 550	+ 9 750	+ 10%
	8	715 M€	714 M€	+ 0 M€	+ 0%	64 690	63 640	+ 1 050	+ 2%	57 230	47 570	+ 9 660	+ 20%
	10	675 M€	637 M€	+ 38 M€	+ 6%	55 340	53 270	+ 2 070	+ 4%	49 070	48 980	+ 90	+ 0%

Source : simulation sur échantillon au 10e

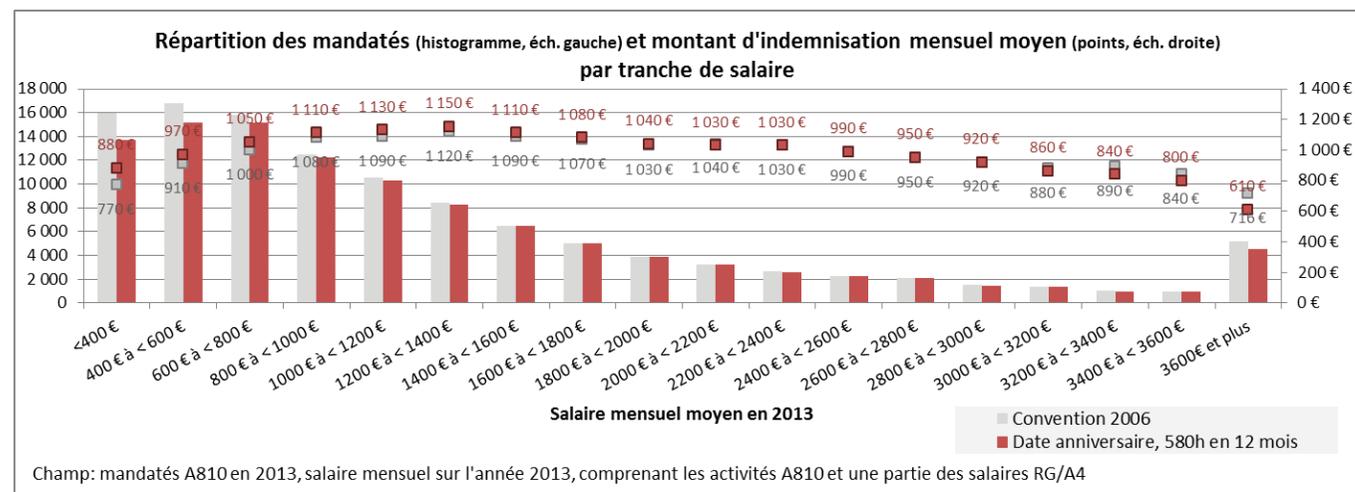
4.2.4. Réadmission à date anniversaire glissante, 580h en 12 mois

Paramètres

Même règles que dans la convention 2006, sauf :			Effet sur les dépenses
	Simulation	Convention 2006 (référence)	
Durée de la période de référence	365 jours	A8 : 304 jours ; A10 : 319 jours	+
Durée de l'indemnisation	Jusqu'à la date anniversaire glissante	243 jours	+
Nombre d'heures nécessaires	580h	507h	
Différé d'indemnisation	Même formule, mais le SR est calculé sur 12 mois	(SR non plafonné x SJM) / (SMICm x 3 x SMICj) – 30 où SJM= SR/(NHT/8 ou 10 selon l'annexe) - le différé est décalé en cas de reprise de travail	-
Allocation journalière	Même formule, mais le SR et le NHT sont calculés sur 12 mois	A+B+C (dépend du SR et du NHT, seuils à 12 000€ et 600h)	+

Le nombre d'heures requis pour ouvrir un droit passerait à 580h, ce qui correspond au nombre d'heures effectuées en 12 mois si 507h sont effectuées en 10,5 mois et que le rythme de travail reste régulier sur 12 mois ($580 = 507 * 12 / 10,5$).

Effet global, hors effet de comportement



Indicateurs individuels – Réadmission à date anniversaire glissante et 580h en 12 mois, comparé aux règles 2006

	Annexe	Montant moyen de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé moyen d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés moyen par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2002	Total	72 €	66 €	+ 6 €	15	12	4	185	187	- 2
	8	78 €	73 €	+ 5 €	21	16	5	166	169	- 2
	10	65 €	60 €	+ 5 €	8	7	1	198	198	- 0
2003	Total	71 €	66 €	+ 6 €	15	11	4	191	191	- 1
	8	77 €	72 €	+ 5 €	21	15	5	174	176	- 2
	10	64 €	59 €	+ 5 €	8	7	2	203	200	+ 3
2012	Total	62 €	58 €	+ 4 €	10	8	1	201	202	- 2
	8	66 €	62 €	+ 4 €	12	10	2	179	181	- 3
	10	58 €	54 €	+ 4 €	7	7	1	223	222	+ 1
2013	Total	62 €	58 €	+ 4 €	8	8	1	200	202	- 1
	8	66 €	62 €	+ 4 €	11	10	1	179	181	- 2
	10	57 €	54 €	+ 4 €	5	5	0	223	223	+ 0

Indicateurs sur l'ensemble – Réadmission à date anniversaire glissante et 580h en 12 mois, comparé aux règles 2006

	Annexe	Dépenses				Mandatés				Nombre d'ouvertures de droit			
		Simulé	Référence	Ecart (M€)	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)
2002	Total	1 087 M€	1 138 M€	- 51 M€	- 4%	83 390	91 330	- 7 940	- 9%	68 450	71 890	- 3 440	- 5%
	8	604 M€	641 M€	- 37 M€	- 6%	47 360	52 060	- 4 700	- 9%	38 600	36 200	+ 2 400	+ 7%
	10	483 M€	496 M€	- 14 M€	- 3%	38 110	41 980	- 3 870	- 9%	29 850	35 690	- 5 840	- 16%
2003	Total	1 143 M€	1 187 M€	- 44 M€	- 4%	85 800	93 770	- 7 970	- 8%	68 790	73 460	- 4 670	- 6%
	8	624 M€	661 M€	- 38 M€	- 6%	47 170	51 820	- 4 650	- 9%	38 770	37 080	+ 1 690	+ 5%
	10	519 M€	525 M€	- 6 M€	- 1%	40 020	43 940	- 3 920	- 9%	30 020	36 380	- 6 360	- 17%
2012	Total	1 328 M€	1 346 M€	- 18 M€	- 1%	107 660	113 720	- 6 060	- 5%	93 640	95 650	- 2 010	- 2%
	8	692 M€	713 M€	- 21 M€	- 3%	58 970	62 440	- 3 470	- 6%	51 380	47 420	+ 3 960	+ 8%
	10	636 M€	633 M€	+ 3 M€	+ 0%	49 500	52 440	- 2 940	- 6%	42 260	48 230	- 5 970	- 12%
2013	Total	1 335 M€	1 351 M€	- 16 M€	- 1%	109 830	115 830	- 6 000	- 5%	95 410	96 550	- 1 140	- 1%
	8	696 M€	714 M€	- 18 M€	- 3%	60 230	63 640	- 3 410	- 5%	52 420	47 570	+ 4 850	+ 10%
	10	639 M€	637 M€	+ 2 M€	+ 0%	50 550	53 270	- 2 720	- 5%	42 990	48 980	- 5 990	- 12%

Source : simulation sur échantillon au 10e

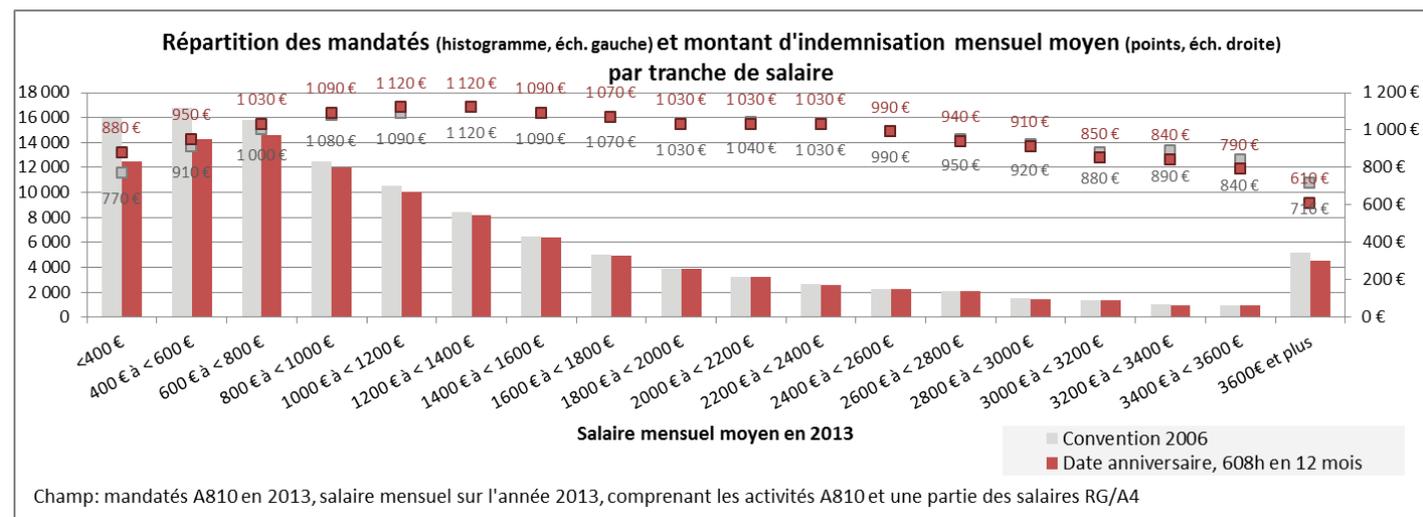
4.2.5. Réadmission à date anniversaire glissante, 608h en 12 mois

Paramètres

Même règles que dans la convention 2006, sauf :			Effet sur les dépenses
	Simulation	Convention 2006 (référence)	
Durée de la période de référence	365 jours	A8 : 304 jours ; A10 : 319 jours	+
Durée de l'indemnisation	Jusqu'à la date anniversaire glissante	243 jours	+
Nombre d'heures nécessaires	608h	507h	
Différé d'indemnisation	Même formule, mais le SR est calculé sur 12 mois	(SR non plafonné x SJM) / (SMICm x 3 x SMICj) – 30 où SJM= SR/(NHT/8 ou 10 selon l'annexe) - le différé est décalé en cas de reprise de travail	-
Allocation journalière	Même formule, mais le SR et le NHT sont calculés sur 12 mois	A+B+C (dépend du SR et du NHT, seuils à 12 000€ et 600h)	+

Le nombre d'heures requis pour ouvrir un droit passerait à 608h, ce qui correspond au nombre d'heures effectuées en 12 mois si 507h sont effectuées en 10 mois et que le rythme de travail reste régulier sur 12 mois ($608 = 507 * 12 / 10$).

Effet global, hors effet de comportement



Indicateurs individuels – Réadmission à date anniversaire glissante et 608h en 12 mois, comparé aux règles 2006

	Annexe	Montant moyen de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé moyen d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés moyen par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2002	Total	73 €	66 €	+ 7 €	16	12	5	178	187	- 9
	8	79 €	73 €	+ 6 €	21	16	5	162	169	- 6
	10	66 €	60 €	+ 6 €	8	7	2	190	198	- 8
2003	Total	72 €	66 €	+ 7 €	16	11	5	184	191	- 7
	8	77 €	72 €	+ 6 €	22	15	6	169	176	- 7
	10	65 €	59 €	+ 6 €	9	7	2	196	200	- 4
2012	Total	63 €	58 €	+ 5 €	10	8	2	196	202	- 6
	8	67 €	62 €	+ 5 €	12	10	2	175	181	- 6
	10	58 €	54 €	+ 4 €	7	7	1	217	222	- 5
2013	Total	63 €	58 €	+ 5 €	9	8	1	196	202	- 6
	8	66 €	62 €	+ 5 €	11	10	1	175	181	- 6
	10	58 €	54 €	+ 4 €	6	5	0	218	223	- 5

Indicateurs sur l'ensemble – Réadmission à date anniversaire glissante et 608h en 12 mois, comparé aux règles 2006

	Annexe	Dépenses				Mandatés				Nombre d'ouvertures de droit			
		Simulé	Référence	Ecart (M€)	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)
2002	Total	1 003 M€	1 138 M€	- 135 M€	- 12%	78 370	91 330	- 12 960	- 14%	62 750	71 890	- 9 140	- 13%
	8	571 M€	641 M€	- 70 M€	- 11%	45 300	52 060	- 6 760	- 13%	36 630	36 200	+ 430	+ 1%
	10	432 M€	496 M€	- 64 M€	- 13%	34 870	41 980	- 7 110	- 17%	26 120	35 690	- 9 570	- 27%
2003	Total	1 052 M€	1 187 M€	- 135 M€	- 11%	80 450	93 770	- 13 320	- 14%	63 390	73 460	- 10 070	- 14%
	8	591 M€	661 M€	- 70 M€	- 11%	45 500	51 820	- 6 320	- 12%	36 780	37 080	- 300	- 1%
	10	461 M€	525 M€	- 64 M€	- 12%	36 190	43 940	- 7 750	- 18%	26 610	36 380	- 9 770	- 27%
2012	Total	1 273 M€	1 346 M€	- 73 M€	- 5%	104 700	113 720	- 9 020	- 8%	88 980	95 650	- 6 670	- 7%
	8	668 M€	713 M€	- 45 M€	- 6%	57 440	62 440	- 5 000	- 8%	49 420	47 420	+ 2 000	+ 4%
	10	605 M€	633 M€	- 28 M€	- 4%	47 920	52 440	- 4 520	- 9%	39 560	48 230	- 8 670	- 18%
2013	Total	1 278 M€	1 351 M€	- 74 M€	- 5%	106 430	115 830	- 9 400	- 8%	90 700	96 550	- 5 850	- 6%
	8	671 M€	714 M€	- 43 M€	- 6%	58 800	63 640	- 4 840	- 8%	50 490	47 570	+ 2 920	+ 6%
	10	607 M€	637 M€	- 30 M€	- 5%	48 510	53 270	- 4 760	- 9%	40 210	48 980	- 8 770	- 18%

Source : simulation sur échantillon au 10e

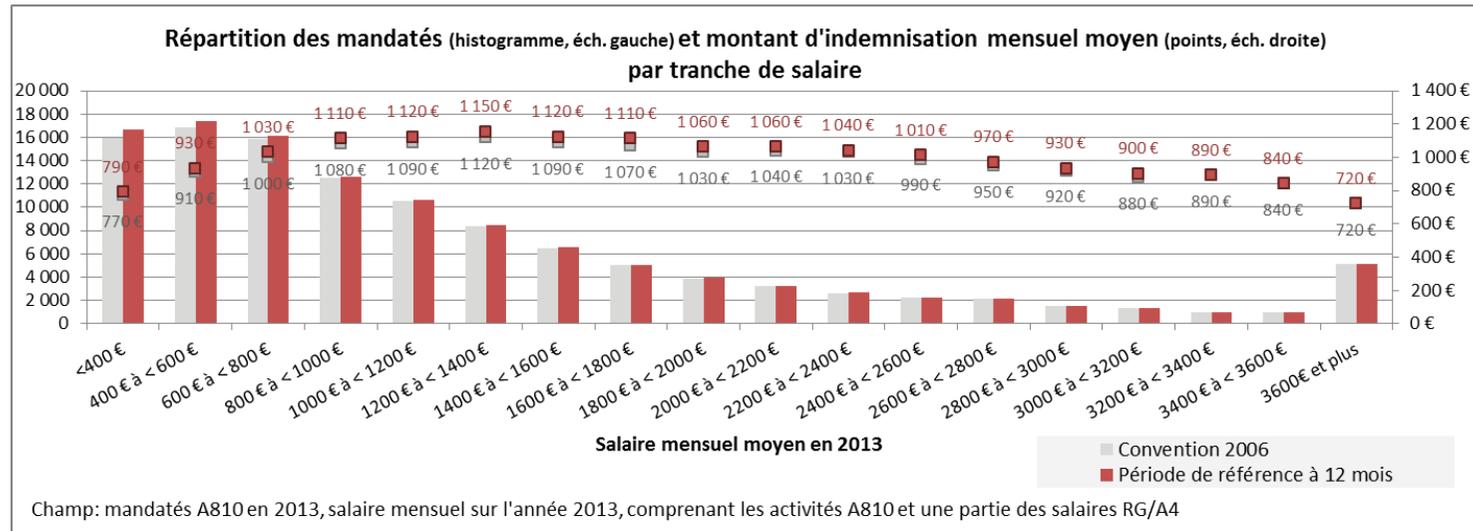
4.2.6. Période de référence de 12 mois

Paramètres

Même règles que dans la convention 2006, sauf :			Effet sur les dépenses
	Simulation	Convention 2006 (référence)	
Durée de la période de référence	365 jours	A8 : 304 jours ; A10 : 319 jours	+
Différé d'indemnisation	Même formule, mais le SR est calculé sur 12 mois	(SR non plafonné x SJM) / (SMICm x 3 x SMICj) – 30 où SJM= SR/(NHT/8 ou 10 selon l'annexe) - le différé est décalé en cas de reprise de travail	-
Allocation journalière	Même formule, mais le SR et le NHT sont calculés sur 12 mois	A+B+C (dépend du SR et du NHT, seuils à 12 000€ et 600h)	+

Effet global, hors effet de comportement

Le fait d'allonger la période de référence en maintenant la même condition d'ouverture de droit (507h) permet aux allocataires ayant un rythme de travail plus faible (507h en 12 mois, mais pas en 10 ou 10,5 mois) d'ouvrir un droit : **le nombre de mandats et d'ouvertures de droit augmente**. De plus, les allocataires sont réadmis plus souvent sans aucune interruption de droit : **le nombre de jours indemnisés augmente également**. Les salaires sont comptabilisés sur une plus longue période, donc **l'allocation journalière et le différé augmentent**. L'accroissement du nombre de personnes prises en charge a également pour effet de baisser l'allocation journalière moyenne.



Indicateurs individuels – Période de référence à 12 mois comparé aux règles 2006

	Annexe	Montant de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2002	Total	66 €	66 €	+ 0 €	12	12	0	200	187	+ 12
	8	74 €	73 €	+ 1 €	18	16	2	175	169	+ 7
	10	59 €	60 €	- 0 €	6	7	- 1	215	198	+ 17
2003	Total	65 €	66 €	- 0 €	12	11	1	204	191	+ 12
	8	72 €	72 €	+ 1 €	17	15	1	183	176	+ 6
	10	59 €	59 €	- 0 €	7	7	0	217	200	+ 17
2012	Total	59 €	58 €	+ 1 €	9	8	1	204	202	+ 2
	8	64 €	62 €	+ 1 €	12	10	1	182	181	+ 1
	10	54 €	54 €	+ 0 €	7	7	0	226	222	+ 3
2013	Total	58 €	58 €	+ 1 €	8	8	1	204	202	+ 2
	8	63 €	62 €	+ 1 €	11	10	1	182	181	+ 1
	10	54 €	54 €	+ 0 €	5	5	0	225	223	+ 2

Indicateurs sur l'ensemble – Période de référence à 12 mois comparé aux règles 2006

	Annexe	Dépenses				Mandatés				Ouvertures de droit			
		Simulé	Référence	Ecart (M€)	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)
2002	Total	1 280 M€	1 138 M€	+ 142 M€	+ 12%	96 410	91 330	+ 5 080	+ 6%	80 580	71 890	+ 8 690	+ 12%
	8	701 M€	641 M€	+ 59 M€	+ 9%	54 140	52 060	+ 2 080	+ 4%	39 150	36 200	+ 2 950	+ 8%
	10	579 M€	496 M€	+ 83 M€	+ 17%	45 270	41 980	+ 3 290	+ 8%	41 430	35 690	+ 5 740	+ 16%
2003	Total	1 337 M€	1 187 M€	+ 150 M€	+ 13%	99 300	93 770	+ 5 530	+ 6%	82 820	73 460	+ 9 360	+ 13%
	8	724 M€	661 M€	+ 63 M€	+ 9%	54 100	51 820	+ 2 280	+ 4%	39 920	37 080	+ 2 840	+ 8%
	10	613 M€	525 M€	+ 88 M€	+ 17%	47 590	43 940	+ 3 650	+ 8%	42 900	36 380	+ 6 520	+ 18%
2012	Total	1 400 M€	1 346 M€	+ 53 M€	+ 4%	115 370	113 720	+ 1 650	+ 1%	98 370	95 650	+ 2 720	+ 3%
	8	741 M€	713 M€	+ 28 M€	+ 4%	63 140	62 440	+ 700	+ 1%	48 600	47 420	+ 1 180	+ 2%
	10	658 M€	633 M€	+ 25 M€	+ 4%	53 360	52 440	+ 920	+ 2%	49 770	48 230	+ 1 540	+ 3%
2013	Total	1 406 M€	1 351 M€	+ 55 M€	+ 4%	117 760	115 830	+ 1 930	+ 2%	98 950	96 550	+ 2 400	+ 2%
	8	744 M€	714 M€	+ 30 M€	+ 4%	64 520	63 640	+ 880	+ 1%	48 130	47 570	+ 560	+ 1%
	10	662 M€	637 M€	+ 25 M€	+ 4%	54 410	53 270	+ 1 140	+ 2%	50 820	48 980	+ 1 840	+ 4%

Source : simulation sur échantillon au 10^e

4.2.7. Nouvelle formule de l'allocation journalière, paramètres hmoy=700 et smoy=2smic

Paramètres

Même règles que dans la convention 2006, sauf :	
	Simulation
Montant de l'allocation journalière (AJ)	$SMIC_j \times 0,8 \times \left[k - (k - 1) \left(p \left(\frac{hmoy - hm}{hmoy - hm + NHT - hm} \right) + (1 - p) \cdot \left(\frac{smoy - sm}{smoy - sm + SR - sm} \right) \right) \right]$ <p>Où k=2,2 ; p=0,4 ; hmoy=700 ; hm=507 ; smoy=2 SMICa ; sm = hm SMICh</p>
	Convention 2006 (référence)
Montant de l'allocation journalière (AJ)	<p>Annexe 8 : $AJ_{min} \times \left[\left(\frac{0,5 \min(SR; 12000) + 0,05 \max(0; SR - 12000)}{507 SMIC_h} \right) + \left(\frac{0,3 \min(NHT; 600) + 0,1 \max(0; NHT - 600)}{507} \right) + 0,4 \right]$</p> <p>Annexe 10 : $AJ_{min} \times \left[\left(\frac{0,4 \min(SR; 12000) + 0,05 \max(0; SR - 12000)}{507 SMIC_h} \right) + \left(\frac{0,3 \min(NHT; 600) + 0,1 \max(0; NHT - 600)}{507} \right) + 0,7 \right]$</p> <p>Où AJmin = 31,36</p>

Effet global, hors effet de comportement

La formule de calcul a pour effet de baisser le montant d'allocation journalière à l'ouverture de droit.

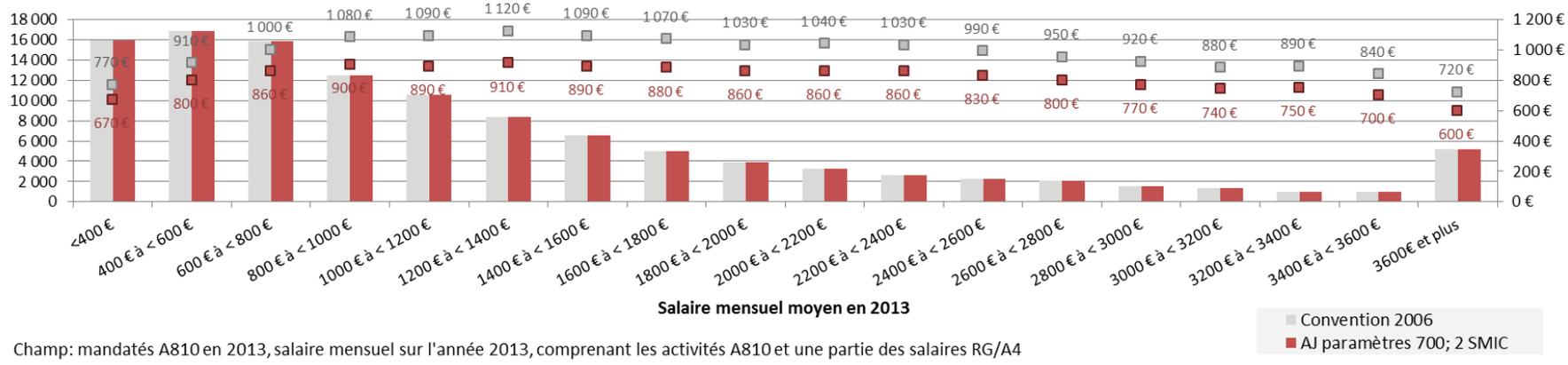
Effet par annexe

En moyenne, le montant d'allocation journalière baisse pour les artistes et les techniciens.

Effet par période

L'effet évolue fortement selon la période étudiée. En effet, pour un même salaire en 2002 et en 2012, la formule actuelle va baisser l'allocation journalière en 2012 car le SMIC augmente alors que la formule simulée va l'augmenter. Si les salaires des intermittents du spectacle augmentaient à la même vitesse que le SMIC, on n'observerait pas une telle différence. En 10 ans, les salaires ont augmenté moins vite que le SMIC : en 2002, l'allocation journalière simulée aurait donc été bien plus faible qu'en 2013, alors que l'allocation journalière de référence aurait été bien plus élevée.

Répartition des mandats (histogramme, éch. gauche) et montant d'indemnisation mensuel moyen (points, éch. droite) par tranche de salaire



Indicateurs individuels – Allocation journalière, paramètres 700 et 2 smic, comparé aux règles 2006

	Annexe	Montant de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2002	Total	40 €	66 €	- 26 €	12	12	-	187	187	+ 0
	8	43 €	73 €	- 30 €	16	16	-	169	169	+ 0
	10	37 €	60 €	- 23 €	7	7	-	198	198	+ 0
2003	Total	42 €	66 €	- 24 €	11	11	-	191	191	+ 0
	8	44 €	72 €	- 27 €	15	15	-	176	176	+ 0
	10	39 €	59 €	- 21 €	7	7	-	200	200	+ 0
2012	Total	49 €	58 €	- 10 €	8	8	-	202	202	+ 0
	8	52 €	62 €	- 11 €	10	10	-	181	181	+ 0
	10	45 €	54 €	- 9 €	7	7	-	222	222	+ 0
2013	Total	49 €	58 €	- 9 €	8	8	-	202	202	+ 0
	8	52 €	62 €	- 10 €	10	10	-	181	181	+ 0
	10	46 €	54 €	- 8 €	5	5	-	223	223	+ 0

Indicateurs sur l'ensemble – Allocation journalière, paramètres 700 et 2 smic, comparé aux règles 2006

	Annexe	Dépenses				Mandatés				Ouvertures de droit			
		Simulé	Référence	Ecart (M€)	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)
2002	Total	674 M€	1 138 M€	- 464 M€	- 41%	91 330	91 330	+ 0	+ 0%	71 890	71 890	+ 0	+ 0%
	8	369 M€	641 M€	- 272 M€	- 42%	52 060	52 060	+ 0	+ 0%	36 200	36 200	+ 0	+ 0%
	10	305 M€	496 M€	- 192 M€	- 39%	41 980	41 980	+ 0	+ 0%	35 690	35 690	+ 0	+ 0%
2003	Total	728 M€	1 187 M€	- 458 M€	- 39%	93 770	93 770	+ 0	+ 0%	73 460	73 460	+ 0	+ 0%
	8	395 M€	661 M€	- 267 M€	- 40%	51 820	51 820	+ 0	+ 0%	37 080	37 080	+ 0	+ 0%
	10	333 M€	525 M€	- 192 M€	- 37%	43 940	43 940	+ 0	+ 0%	36 380	36 380	+ 0	+ 0%
2012	Total	1 096 M€	1 346 M€	- 250 M€	- 19%	113 720	113 720	+ 0	+ 0%	95 650	95 650	+ 0	+ 0%
	8	574 M€	713 M€	- 139 M€	- 20%	62 440	62 440	+ 0	+ 0%	47 420	47 420	+ 0	+ 0%
	10	522 M€	633 M€	- 111 M€	- 18%	52 440	52 440	+ 0	+ 0%	48 230	48 230	+ 0	+ 0%
2013	Total	1 139 M€	1 351 M€	- 213 M€	- 16%	115 830	115 830	+ 0	+ 0%	96 550	96 550	+ 0	+ 0%
	8	597 M€	714 M€	- 117 M€	- 16%	63 640	63 640	+ 0	+ 0%	47 570	47 570	+ 0	+ 0%
	10	542 M€	637 M€	- 95 M€	- 15%	53 270	53 270	+ 0	+ 0%	48 980	48 980	+ 0	+ 0%

Source : simulation sur échantillon au 10e

4.2.8. Décalage selon le nombre de jours travaillés

Paramètres

Même règles que dans la convention 2006, sauf :			Effet sur les dépenses
	Simulation	Convention 2006 (référence)	
Jours de décalage	Egal au nombre de jours travaillés	$\underline{A8} : 1,4 * NHT / 8 (\approx NHT / 5,7)$ $\underline{A10} : 1,3 * NHT / 10 (\approx NHT / 7,7)$	<p>+ si l'allocataire travaille plus de 5,7h (A8) ou 7,7h (A10) par jour</p> <p>- si l'allocataire travaille moins de 5,7h (A8) ou 7,7h (A10) par jour</p>

Chaque mois, le nombre de jours indemnisés si l'allocataire a travaillé n'est plus calculé à partir du nombre d'heures travaillées mais il est égal au nombre de jours travaillés. Si l'allocataire travaille en général plus de 5,7h (A8) ou de 7,7h (A10) par jour, la formule simulée basée sur le nombre de jours travaillés va augmenter le nombre de jours indemnisés. Plus l'allocataire travaille, plus cet effet est important. Le tableau de l'annexe 2 donne l'écart entre les deux formules selon le nombre d'heures effectuées dans le mois et le nombre de jours travaillés.

Effet global, hors effet de comportement

Le calcul du nombre de jours indemnisés à partir du nombre de jours travaillés a pour effet d'**augmenter le nombre de jours indemnisés** chaque mois, pour les allocataires ayant un rythme de travail, et donc un salaire, élevés. Certains allocataires ont des contrats longs avec une faible intensité de travail et ne seront en revanche plus indemnisés (**baisse des mandatés**). **Le nombre d'ouvertures de droit par allocataire augmente** puisque le droit est consommé plus rapidement.

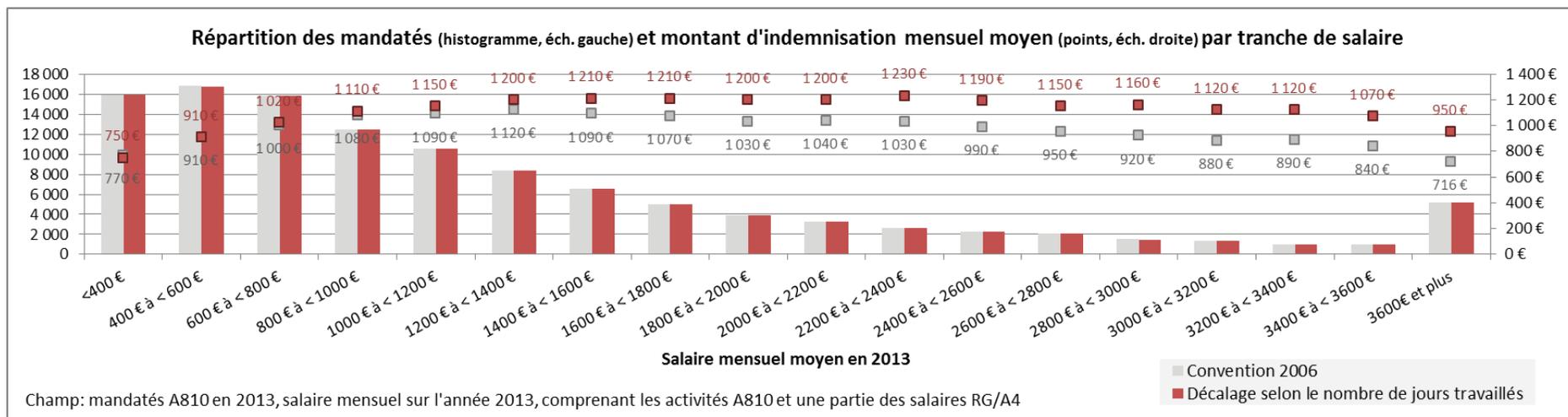
Effet par annexe

Ce sont les allocataires qui ont un rythme de travail élevé qui sont les plus concernés, donc les allocataires relevant de l'annexe 8.

Effet par période

L'effet est moins important sur la période ancienne car les contrats étaient plus longs et le nombre d'heures travaillées plus faible en moyenne. Si les autres règles sont maintenues (notamment les conditions d'ouvertures de droit basées sur 507h en 10 ou 10,5 mois), c'est bien la période récente qui nous indique l'estimation la plus proche de qui serait observé.

Le nombre de mandatés varie très peu. Le montant d'indemnisation mensuel augmente pour les allocataires ayant un rythme de travail, et donc un salaire, élevés.



Indicateurs individuels – Décalage selon le nombre de jours travaillés comparé aux règles 2006

	Annexe	Montant de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2002	Total	67 €	66 €	+ 0 €	12	12	+ 0	202	187	+ 14
	8	73 €	73 €	+ 0 €	16	16	- 0	189	169	+ 20
	10	60 €	60 €	+ 0 €	7	7	+ 0	206	198	+ 8
2003	Total	66 €	66 €	+ 0 €	11	11	- 0	206	191	+ 14
	8	72 €	72 €	+ 0 €	15	15	- 0	196	176	+ 19
	10	59 €	59 €	- 0 €	7	7	- 0	208	200	+ 8
2012	Total	58 €	58 €	+ 0 €	8	8	- 0	217	202	+ 15
	8	63 €	62 €	+ 0 €	10	10	- 1	203	181	+ 22
	10	54 €	54 €	- 0 €	6	7	- 0	228	222	+ 6
2013	Total	58 €	58 €	+ 0 €	8	8	+ 0	216	202	+ 15
	8	62 €	62 €	+ 0 €	10	10	- 0	203	181	+ 22
	10	53 €	54 €	- 0 €	6	5	+ 0	228	223	+ 6

Indicateurs sur l'ensemble – Décalage selon le nombre de jours travaillés comparé aux règles 2006

	Annexe	Dépenses				Mandatés				Ouvertures de droit			
		Simulé	Référence	Ecart (M€)	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)
2002	Total	1 225 M€	1 138 M€	+ 87 M€	+ 8%	90 660	91 330	- 670	- 1%	76 270	71 890	+ 4 380	+ 6%
	8	708 M€	641 M€	+ 67 M€	+ 10%	50 920	52 060	- 1 140	- 2%	39 470	36 200	+ 3 270	+ 9%
	10	517 M€	496 M€	+ 20 M€	+ 4%	41 970	41 980	- 10	- 0%	36 800	35 690	+ 1 110	+ 3%
2003	Total	1 272 M€	1 187 M€	+ 85 M€	+ 7%	92 950	93 770	- 820	- 1%	78 080	73 460	+ 4 620	+ 6%
	8	726 M€	661 M€	+ 64 M€	+ 10%	50 920	51 820	- 900	- 2%	40 590	37 080	+ 3 510	+ 9%
	10	546 M€	525 M€	+ 21 M€	+ 4%	43 880	43 940	- 60	- 0%	37 490	36 380	+ 1 110	+ 3%
2012	Total	1 445 M€	1 346 M€	+ 98 M€	+ 7%	113 370	113 720	- 350	- 0%	101 230	95 650	+ 5 580	+ 6%
	8	799 M€	713 M€	+ 86 M€	+ 12%	62 120	62 440	- 320	- 1%	52 010	47 420	+ 4 590	+ 10%
	10	646 M€	633 M€	+ 13 M€	+ 2%	52 400	52 440	- 40	- 0%	49 220	48 230	+ 990	+ 2%
2013	Total	1 448 M€	1 351 M€	+ 97 M€	+ 7%	115 640	115 830	- 190	- 0%	103 800	96 550	+ 7 250	+ 8%
	8	798 M€	714 M€	+ 84 M€	+ 12%	63 340	63 640	- 300	- 0%	53 490	47 570	+ 5 920	+ 12%
	10	650 M€	637 M€	+ 13 M€	+ 2%	53 300	53 270	+ 30	+ 0%	50 310	48 980	+ 1 330	+ 3%

Source : simulation sur échantillon au 10e

4.2.9. Plafonnement mensuel du revenu à 1,4 PMSS

Paramètres

Même règles que dans la convention 2006, sauf :		
	Simulation	Convention 2006 (référence)
Plafonnement du revenu mensuel	1,4 plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit : 4 243€ en 2012, 4 320€ en 2013	Aucun plafonnement

Note : Les salaires ne sont pas disponibles par contrat sur la période 99-2003, mais uniquement en cumul sur des périodes d'un an. Ce n'est gênant que pour l'analyse du plafonnement qui dépend des variations de salaires dans l'année. Pour les autres mesures, les salaires sur une période permettent d'estimer de façon satisfaisante les salaires moyens par contrat (ce qui est confirmé par la partie 2 du document). L'effet du plafonnement n'est donc analysé que sur période récente, qui correspond bien à ce que l'on observerait si les conditions d'ouverture de droit étaient maintenues.

Si un mois donné, l'allocataire dépasse 1,4 PMSS en revenu (salaire + indemnisation), il voit son indemnisation baisser ce mois.

Effet global, hors effet de comportement

Le nombre de jours indemnisés baisse, pour les allocataires ayant des revenus plus élevés. Ils consomment donc leur droit moins rapidement, ce qui a pour effet de baisser le nombre d'ouvertures de droit.

Effet par annexe

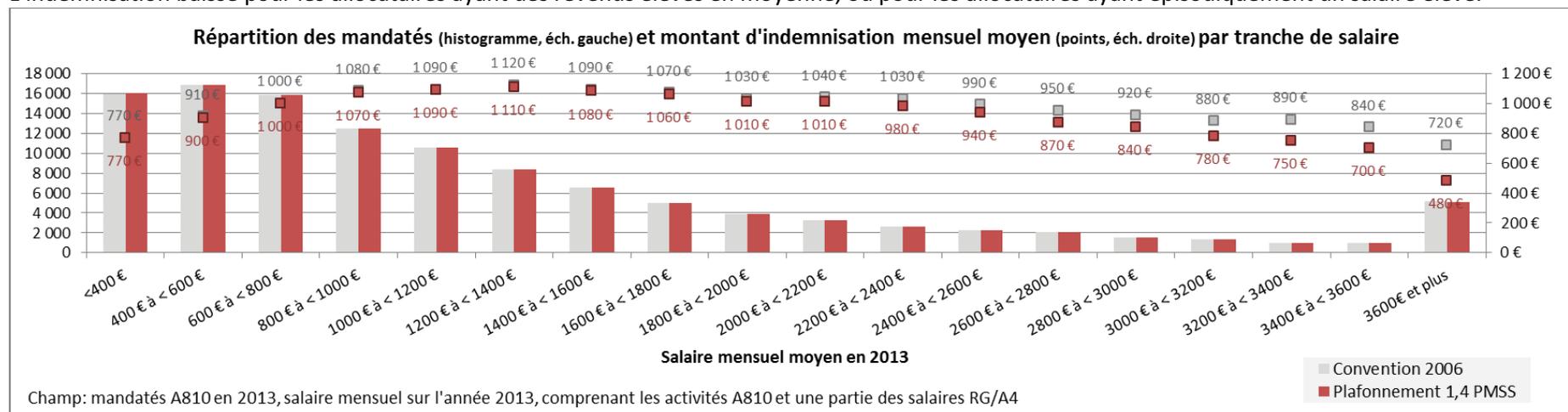
Les techniciens sont plus concernés que les artistes, car ils ont des revenus plus élevés.

Effet par période

La moindre dépense qui aurait été observée en 2012 pourrait avoir tendance à baisser sur les années futures, si les salaires augmentent moins vite que le plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

➔ **Le plafonnement du revenu mensuel à 1,4 PMSS se traduit par une moindre dépense d'environ 30M€.**

L'indemnisation baisse pour les allocataires ayant des revenus élevés en moyenne, ou pour les allocataires ayant épisodiquement un salaire élevé.



Indicateurs individuels – Plafonnement à 1,4 PMSS comparé aux règles 2006

	Annexe	Montant de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2012	Total	58 €	58 €	- 0 €	8	8	- 0	199	202	- 4
	8	62 €	62 €	- 0 €	10	10	- 0	177	181	- 5
	10	54 €	54 €	- 0 €	6	7	- 0	220	222	- 2
2013	Total	57 €	58 €	- 0 €	7	8	- 1	198	202	- 3
	8	61 €	62 €	- 0 €	9	10	- 1	176	181	- 5
	10	54 €	54 €	- 0 €	5	5	- 0	221	223	- 2

Indicateurs sur l'ensemble – Plafonnement à 1,4 PMSS comparé aux règles 2006

	Annexe	Dépenses				Mandatés				Ouvertures de droit			
		Simulé	Référence	Ecart (M€)	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)
2012	Total	1 316 M€	1 346 M€	- 30 M€	- 2%	113 670	113 720	- 50	- 0%	94 150	95 650	- 1 500	- 2%
	8	691 M€	713 M€	- 23 M€	- 3%	62 400	62 440	- 40	- 0%	46 260	47 420	- 1 160	- 2%
	10	626 M€	633 M€	- 7 M€	- 1%	52 420	52 440	- 20	- 0%	47 890	48 230	- 340	- 1%
2013	Total	1 323 M€	1 351 M€	- 28 M€	- 2%	115 850	115 830	+ 20	+ 0%	94 550	96 550	- 2 000	- 2%
	8	693 M€	714 M€	- 22 M€	- 3%	63 620	63 640	- 20	- 0%	46 000	47 570	- 1 570	- 3%
	10	631 M€	637 M€	- 6 M€	- 1%	53 340	53 270	+ 70	+ 0%	48 550	48 980	- 430	- 1%

Source : simulation sur échantillon au 10e

4.2.10. Plafonnement mensuel du revenu à 1,2 PMSS

Paramètres

Même règles que dans la convention 2006, sauf :		
	Simulation	Convention 2006 (référence)
Plafonnement du revenu mensuel	1,2 plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit : 3 637€ en 2012, 3703€ en 2013	Aucun plafonnement

Si un mois donné, l'allocataire dépasse 1,2 PMSS en revenu (salaire + indemnisation), il voit son indemnisation baisser ce mois.

Effet global, hors effet de comportement

Le nombre de jours indemnisés baisse, pour les allocataires ayant des revenus plus élevés. Ils consomment donc leur droit moins rapidement, ce qui a pour effet de baisser le nombre d'ouvertures de droit.

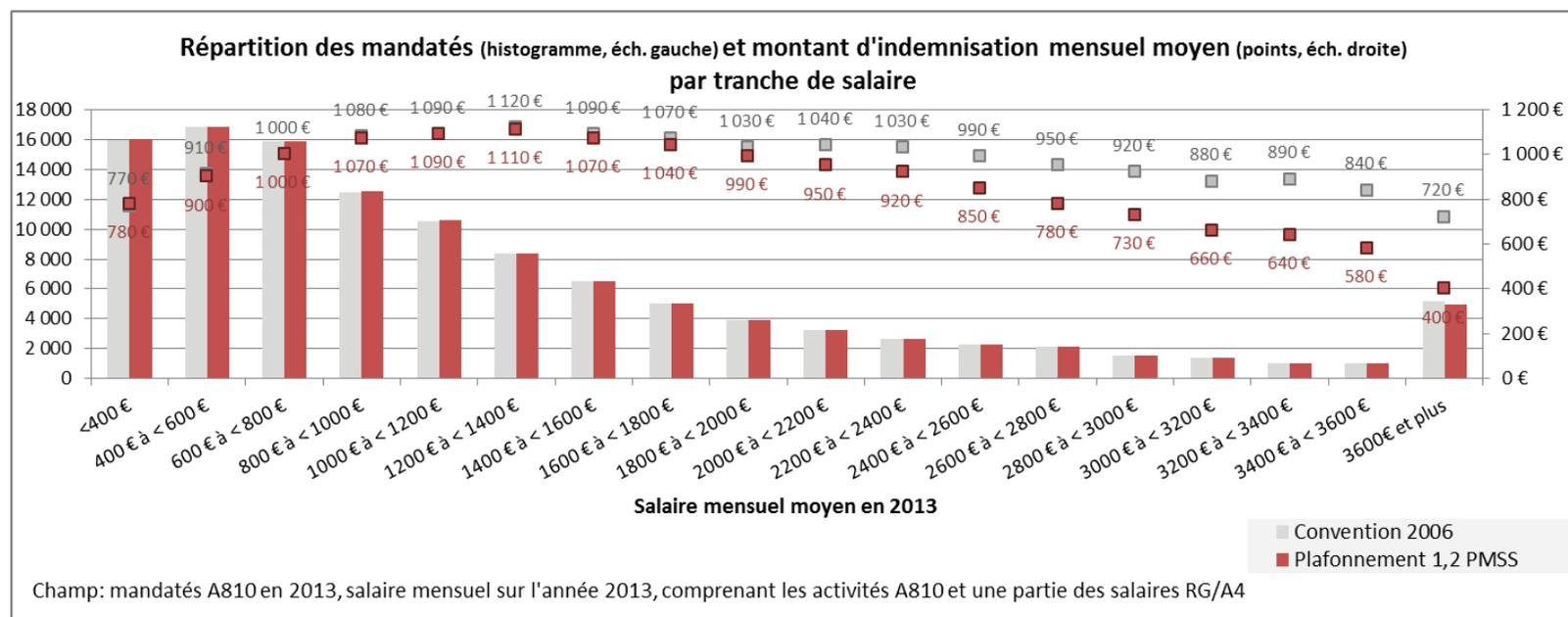
Effet par annexe

Les techniciens sont plus concernés que les artistes, car ils ont des revenus plus élevés.

Effet par période

La moindre dépense qui aurait été observée en 2012 pourrait avoir tendance à baisser sur les années futures, si les salaires augmentent moins vite que le plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

➔ **Le plafonnement du revenu mensuel à 1,2 PMSS se traduit par une moindre dépense d'environ 55M€.**



L'indemnisation baisse pour les allocataires ayant des revenus élevés en moyenne, ou pour les allocataires ayant épisodiquement un salaire élevé.

Indicateurs individuels – Plafonnement du revenu à 1,2 PMSS

	Annexe	Montant moyen de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé moyen d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés moyen par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2012	Total	58 €	58 €	- 0 €	8	8	- 1	196	202	- 7
	8	62 €	62 €	- 1 €	9	10	- 1	172	181	- 9
	10	54 €	54 €	- 0 €	6	7	- 1	219	222	- 3
2013	Total	57 €	58 €	- 0 €	7	8	- 1	195	202	- 7
	8	61 €	62 €	- 1 €	9	10	- 1	172	181	- 9
	10	53 €	54 €	- 0 €	5	5	- 0	219	223	- 4

Indicateurs sur l'ensemble – Plafonnement du revenu à 1,2 PMSS

	Annexe	Dépenses				Mandatés				Nombre d'ouvertures de droit			
		Simulé	Référence	Ecart (M€)	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)
2012	Total	1 292 M€	1 346 M€	- 54 M€	- 4%	113 670	113 720	- 50	- 0%	92 510	95 650	- 3 140	- 3%
	8	671 M€	713 M€	- 42 M€	- 6%	62 330	62 440	- 110	- 0%	44 940	47 420	- 2 480	- 5%
	10	621 M€	633 M€	- 12 M€	- 2%	52 470	52 440	+ 30	+ 0%	47 570	48 230	- 660	- 1%
2013	Total	1 298 M€	1 351 M€	- 53 M€	- 4%	115 860	115 830	+ 30	+ 0%	93 130	96 550	- 3 420	- 4%
	8	673 M€	714 M€	- 42 M€	- 6%	63 640	63 640	+ 0	+ 0%	44 940	47 570	- 2 630	- 6%
	10	626 M€	637 M€	- 11 M€	- 2%	53 370	53 270	+ 100	+ 0%	48 190	48 980	- 790	- 2%

Source : simulation sur échantillon au 10e

4.2.11. Plafonnement mensuel du revenu à 1 PMSS

Paramètres

Même règles que dans la convention 2006, sauf :		
	Simulation	Convention 2006 (référence)
Plafonnement du revenu mensuel	1 plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit : 3 031€ en 2012, 3 086€ en 2013	Aucun plafonnement

Si un mois donné, l'allocataire dépasse 1 PMSS en revenu (salaire + indemnisation), il voit son indemnisation baisser ce mois.

Effet global, hors effet de comportement

Le nombre de jours indemnisés baisse, pour les allocataires ayant des revenus plus élevés. Ils consomment donc leur droit moins rapidement, ce qui a pour effet de baisser le nombre d'ouvertures de droit.

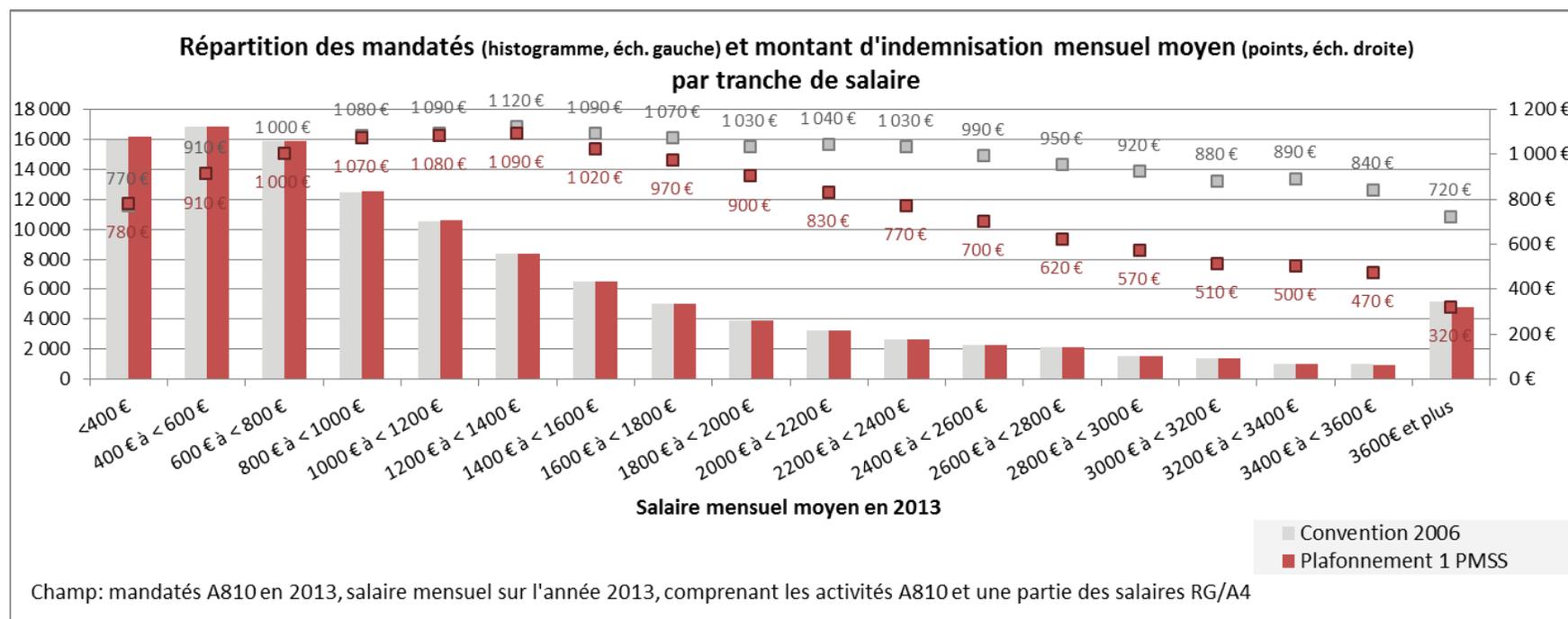
Effet par annexe

Les techniciens sont plus concernés que les artistes, car ils ont des revenus plus élevés.

Effet par période

La moindre dépense qui aurait été observée en 2012 pourrait avoir tendance à baisser sur les années futures, si les salaires augmentent moins vite que le plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

➔ **Le plafonnement du revenu mensuel à 1 PMSS se traduit par une moindre dépense d'environ 100M€.**



L'indemnisation baisse pour les allocataires ayant des revenus élevés en moyenne, ou pour les allocataires ayant épisodiquement un salaire élevé.

Indicateurs individuels – Plafonnement à 1 PMSS comparé aux règles 2006

	Annexe	Montant de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2012	Total	57 €	58 €	- 1 €	8	8	- 1	190	202	- 12
	8	61 €	62 €	- 1 €	9	10	- 1	164	181	- 17
	10	53 €	54 €	- 0 €	6	7	- 0	216	222	- 6
2013	Total	57 €	58 €	- 1 €	7	8	- 1	189	202	- 12
	8	61 €	62 €	- 1 €	9	10	- 1	164	181	- 17
	10	53 €	54 €	- 0 €	5	5	- 0	216	223	- 6

Indicateurs sur l'ensemble – Plafonnement à 1 PMSS comparé aux règles 2006

	Annexe	Dépenses				Mandatés				Ouvertures de droit			
		Simulé	Référence	Ecart (M€)	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)
2012	Total	1 246 M€	1 346 M€	- 101 M€	- 7%	113 630	113 720	- 90	- 0%	89 070	95 650	- 6 580	- 7%
	8	634 M€	713 M€	- 79 M€	- 11%	62 190	62 440	- 250	- 0%	42 200	47 420	- 5 220	- 11%
	10	612 M€	633 M€	- 21 M€	- 3%	52 550	52 440	+ 110	+ 0%	46 870	48 230	- 1 360	- 3%
2013	Total	1 254 M€	1 351 M€	- 98 M€	- 7%	115 860	115 830	+ 30	+ 0%	90 680	96 550	- 5 870	- 6%
	8	637 M€	714 M€	- 77 M€	- 11%	63 470	63 640	- 170	- 0%	43 030	47 570	- 4 540	- 10%
	10	617 M€	637 M€	- 20 M€	- 3%	53 450	53 270	+ 180	+ 0%	47 650	48 980	- 1 330	- 3%

Source : simulation sur échantillon au 10e

4.2.12. Plafonnement annuel mensualisé du revenu à 1,4 PASS (combiné avec date anniversaire)

Paramètres

Même règles que dans la convention 2006, sauf :			Effet sur les dépenses
	Simulation	Convention 2006 (référence)	
Durée de la période de référence	365 jours	A8 : 304 jours ; A10 : 319 jours	+
Durée de l'indemnisation	Jusqu'à la date anniversaire glissante	243 jours	+
Différé d'indemnisation	Même formule, mais le SR est calculé sur 12 mois	(SR non plafonné x SJM) / (SMICm x 3 x SMICj) – 30 où SJM= SR/(NHT/8 ou 10 selon l'annexe) - le différé est décalé en cas de reprise de travail	-
Allocation journalière	Même formule, mais le SR et le NHT sont calculés sur 12 mois	A+B+C (dépend du SR et du NHT, seuils à 12 000€ et 600h)	+
Plafonnement du revenu annuel	1,4 plafond annuel de la Sécurité sociale, soit : 50 921 € en 2012, 51 845 € en 2013	Aucun plafonnement	-

Si le revenu total au cours des 12 mois précédant l'ouverture de droit dépasse le plafond, des jours d'indemnisation sont retirés sur ce droit. Ils sont calculés en divisant l'écart entre le revenu total et le plafond par l'allocation journalière à l'ouverture de droit. **Ce plafonnement est combiné avec la réadmission à date anniversaire**, de façon à étaler ces jours non indemnisés sur la durée du droit : le nombre de jours non indemnisés total est divisé par 12 (en arrondissant à l'entier inférieur) pour obtenir le nombre de jours qui sera retiré chaque mois. Le montant qui ne sera pas perçu correspond à l'écart entre le revenu total et le plafond, aux écarts dus aux arrondis près.

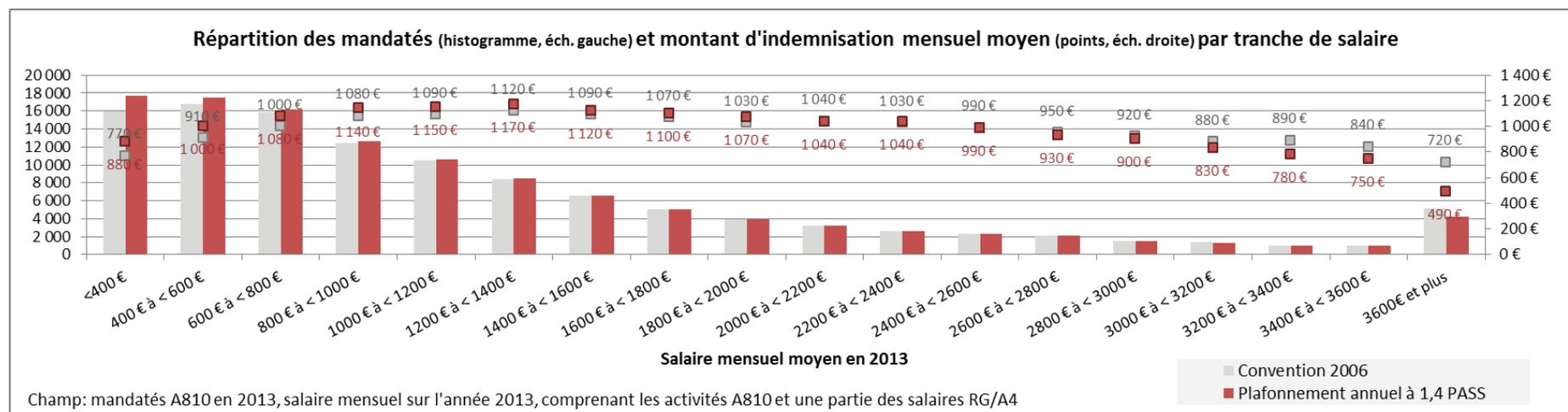
Effet global, hors effet de comportement

On observe les mêmes effets que ceux déjà décrits en cas de réadmission à date anniversaire et d’allongement de la période référence à 12 mois. Le plafonnement a pour effet supplémentaire de baisser le nombre de jours indemnisés des allocataires ayant eu un revenu élevé l’année précédant le droit (plus de 51 845€, soit en moyenne 4320€ par mois).

Effet par annexe

Les techniciens sont plus concernés par le plafonnement que les artistes, car ils ont des revenus plus élevés.

Contrairement au plafonnement mensuel, le système de plafonnement annuel s’applique aux allocataires ayant un revenu qui est maintenu élevé sur toute l’année, et pas aux allocataires ayant épisodiquement un salaire élevé.



Indicateurs individuels – Plafonnement annuel à 1,4 PASS et réadmission à date anniversaire comparé aux règles 2006

	Annexe	Montant de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2012	Total	61 €	58 €	+ 3 €	9	8	1	210	202	+ 7
	8	65 €	62 €	+ 2 €	11	10	1	185	181	+ 3
	10	56 €	54 €	+ 2 €	7	7	0	234	222	+ 11
2013	Total	60 €	58 €	+ 3 €	8	8	0	209	202	+ 8
	8	64 €	62 €	+ 3 €	10	10	0	184	181	+ 3
	10	56 €	54 €	+ 2 €	5	5	- 0	234	223	+ 11

Indicateurs sur l'ensemble – Plafonnement annuel à 1,4 PASS et réadmission à date anniversaire comparé aux règles 2006

	Annexe	Dépenses							Mandatés				Ouvertures de droit			
		Simulé	Référence		Simulation réad. anniversaire			Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	
			Ecart (M€)	Ecart (%)	Ecart (M€)	Ecart (%)										
2012	Total	1 440 M€	1 346 M€	+ 93 M€	+ 7%	1 455 M€	- 15 M€	- 1%	115 550	113 720	+ 1 830	+ 2%	105 070	95 650	+ 9 420	+ 10%
	8	737 M€	713 M€	+ 23 M€	+ 3%	749 M€	- 12 M€	- 2%	62 630	62 440	+ 190	+ 0%	56 470	47 420	+ 9 050	+ 19%
	10	703 M€	633 M€	+ 70 M€	+ 11%	706 M€	- 4 M€	- 0%	54 130	52 440	+ 1 690	+ 3%	48 600	48 230	+ 370	+ 1%
2013	Total	1 447 M€	1 351 M€	+ 96 M€	+ 7%	1 462 M€	- 15 M€	- 1%	117 840	115 830	+ 2 010	+ 2%	106 060	96 550	+ 9 510	+ 10%
	8	738 M€	714 M€	+ 24 M€	+ 3%	750 M€	- 12 M€	- 2%	63 960	63 640	+ 320	+ 1%	56 990	47 570	+ 9 420	+ 20%
	10	709 M€	637 M€	+ 72 M€	+ 11%	712 M€	- 3 M€	- 0%	55 170	53 270	+ 1 900	+ 4%	49 070	48 980	+ 90	+ 0%

Source : simulation sur échantillon au 10e

Par rapport à la Convention 2006, le plafonnement annuel à 1,4 PASS combiné avec la réadmission à date anniversaire et l'allongement de la période de référence se traduit par une hausse des dépenses de l'ordre de 95M€. L'effet du plafonnement seul, **par rapport à la simulation de la réadmission à date anniversaire et l'allongement de la période de référence** représente une moindre dépense de 15M€.

4.2.13. Plafonnement annuel mensualisé du revenu à 1,2 PASS (combiné avec date anniversaire)

Paramètres

Même règles que dans la convention 2006, sauf :			Effet sur les dépenses
	Simulation	Convention 2006 (référence)	
Durée de la période de référence	365 jours	A8 : 304 jours ; A10 : 319 jours	+
Durée de l'indemnisation	Jusqu'à la date anniversaire glissante	243 jours	+
Différé d'indemnisation	Même formule, mais le SR est calculé sur 12 mois	(SR non plafonné x SJM) / (SMICm x 3 x SMICj) – 30 où SJM= SR/(NHT/8 ou 10 selon l'annexe) - le différé est décalé en cas de reprise de travail	-
Allocation journalière	Même formule, mais le SR et le NHT sont calculés sur 12 mois	A+B+C (dépend du SR et du NHT, seuils à 12 000€ et 600h)	+
Plafonnement du revenu annuel	1,2 plafond annuel de la Sécurité sociale, soit : 43 646 € en 2012, 44 438€ en 2013	Aucun plafonnement	-

Si le revenu total au cours des 12 mois précédant l'ouverture de droit dépasse le plafond, des jours d'indemnisation sont retirés sur ce droit. Ils sont calculés en divisant l'écart entre le revenu total et le plafond par l'allocation journalière à l'ouverture de droit. **Ce plafonnement est combiné avec la réadmission à date anniversaire**, de façon à étaler ces jours non indemnisés sur la durée du droit : le nombre de jours non indemnisés total est divisé par 12 (en arrondissant à l'entier inférieur) pour obtenir le nombre de jours qui sera retiré chaque mois. Le montant qui ne sera pas perçu correspond à l'écart entre le revenu total et le plafond, aux écarts dus aux arrondis près.

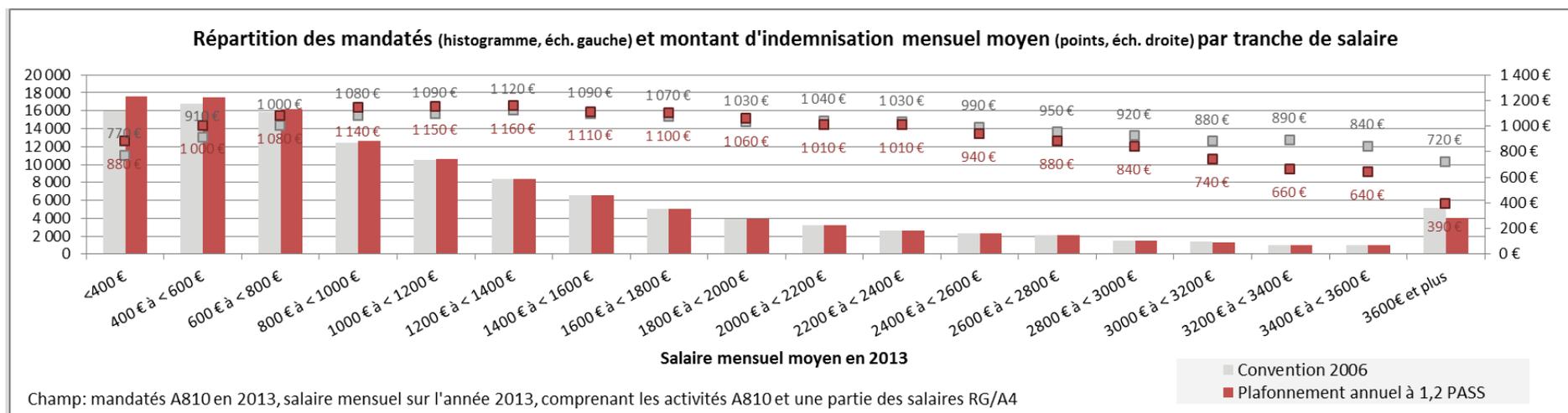
Effet global, hors effet de comportement

On observe les mêmes effets que ceux déjà décrits en cas de réadmission à date anniversaire et d'allongement de la période référence à 12 mois. Le plafonnement a pour effet supplémentaire de baisser le nombre de jours indemnisés des allocataires ayant eu un revenu élevé l'année précédant le droit (plus de 44 438€, soit en moyenne 3703€ par mois).

Effet par annexe

Les techniciens sont plus concernés par le plafonnement que les artistes, car ils ont des revenus plus élevés.

Contrairement au plafonnement mensuel, le système de plafonnement annuel s'applique aux allocataires ayant un revenu qui est maintenu élevé sur toute l'année, et pas aux allocataires ayant épisodiquement un salaire élevé.



Indicateurs individuels – Plafonnement annuel à 1,2 PASS et réadmission à date anniversaire comparé aux règles 2006

	Annexe	Montant de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2012	Total	61 €	58 €	+ 3 €	9	8	1	208	202	+ 6
	8	65 €	62 €	+ 2 €	11	10	1	182	181	+ 0
	10	56 €	54 €	+ 2 €	7	7	0	233	222	+ 11
2013	Total	60 €	58 €	+ 3 €	8	8	0	208	202	+ 6
	8	64 €	62 €	+ 3 €	10	10	0	182	181	+ 1
	10	56 €	54 €	+ 2 €	5	5	- 0	233	223	+ 10

Indicateurs sur l'ensemble – Plafonnement annuel à 1,2 PASS et réadmission à date anniversaire comparé aux règles 2006

	Annexe	Dépenses							Mandatés				Ouvertures de droit			
		Simulé	Référence		Simulation réad. anniversaire			Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	
			Ecart (M€)	Ecart (%)	Ecart (M€)	Ecart (%)										
2012	Total	1 419 M€	1 346 M€	+ 73 M€	+ 5%	1 455 M€	- 36 M€	- 2%	115 270	113 720	+ 1 550	+ 1%	105 070	95 650	+ 9 420	+ 10%
	8	720 M€	713 M€	+ 6 M€	+ 1%	749 M€	- 29 M€	- 4%	62 410	62 440	- 30	- 0%	56 470	47 420	+ 9 050	+ 19%
	10	699 M€	633 M€	+ 66 M€	+ 10%	706 M€	- 7 M€	- 1%	54 060	52 440	+ 1 620	+ 3%	48 600	48 230	+ 370	+ 1%
2013	Total	1 427 M€	1 351 M€	+ 76 M€	+ 6%	1 462 M€	- 35 M€	- 2%	117 540	115 830	+ 1 710	+ 1%	106 060	96 550	+ 9 510	+ 10%
	8	722 M€	714 M€	+ 8 M€	+ 1%	750 M€	- 28 M€	- 4%	63 690	63 640	+ 50	+ 0%	56 990	47 570	+ 9 420	+ 20%
	10	705 M€	637 M€	+ 68 M€	+ 11%	712 M€	- 6 M€	- 1%	55 140	53 270	+ 1 870	+ 4%	49 070	48 980	+ 90	+ 0%

Source : simulation sur échantillon au 10e

Par rapport à la Convention 2006, le plafonnement annuel à 1,2 PASS combiné avec la réadmission à date anniversaire et l'allongement de la période de référence se traduit par une hausse des dépenses de l'ordre de 75M€. L'effet du plafonnement seul, **par rapport à la simulation de la réadmission à date anniversaire et l'allongement de la période de référence** représente une moindre dépense de 35M€.

4.2.14. Plafonnement annuel mensualisé du revenu à 1 PASS (combiné avec date anniversaire)

Paramètres

Même règles que dans la convention 2006, sauf :			Effet sur les dépenses
	Simulation	Convention 2006 (référence)	
Durée de la période de référence	365 jours	A8 : 304 jours ; A10 : 319 jours	+
Durée de l'indemnisation	Jusqu'à la date anniversaire glissante	243 jours	+
Différé d'indemnisation	Même formule, mais le SR est calculé sur 12 mois	(SR non plafonné x SJM) / (SMICm x 3 x SMICj) – 30 où SJM= SR/(NHT/8 ou 10 selon l'annexe) - le différé est décalé en cas de reprise de travail	-
Allocation journalière	Même formule, mais le SR et le NHT sont calculés sur 12 mois	A+B+C (dépend du SR et du NHT, seuils à 12 000€ et 600h)	+
Plafonnement du revenu annuel	1 plafond annuel de la Sécurité sociale, soit : 36 372 € en 2012, 37 032 € en 2013	Aucun plafonnement	-

Si le revenu total au cours des 12 mois précédant l'ouverture de droit dépasse le plafond, des jours d'indemnisation sont retirés sur ce droit. Ils sont calculés en divisant l'écart entre le revenu total et le plafond par l'allocation journalière à l'ouverture de droit. **Ce plafonnement est combiné avec la réadmission à date anniversaire**, de façon à étaler ces jours non indemnisés sur la durée du droit : le nombre de jours non indemnisés total est divisé par 12 (en arrondissant à l'entier inférieur) pour obtenir le nombre de jours qui sera retiré chaque mois. Le montant qui ne sera pas perçu correspond à l'écart entre le revenu total et le plafond, aux écarts dus aux arrondis près.

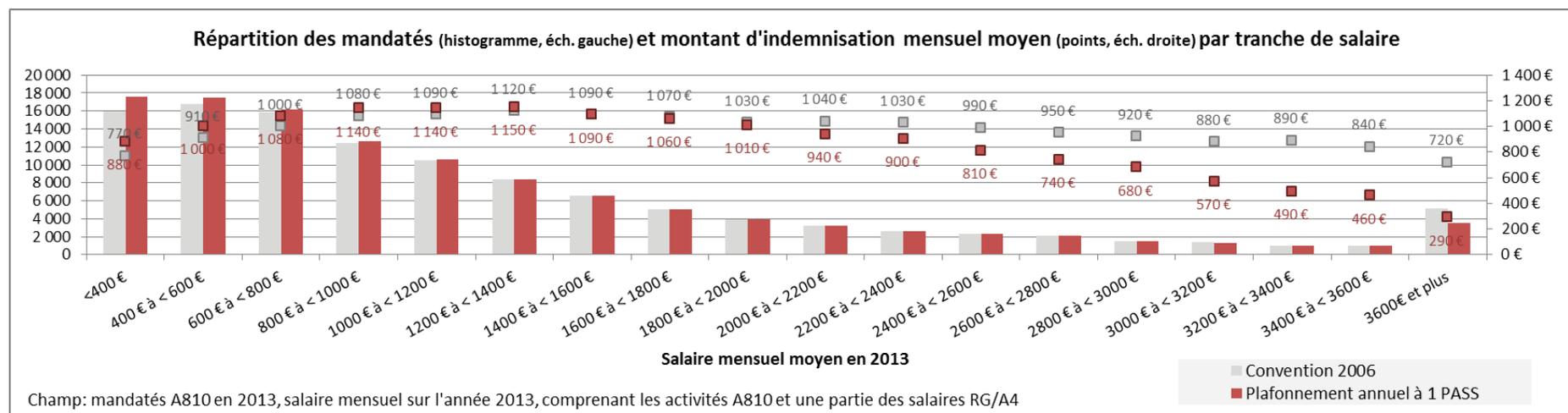
Effet global, hors effet de comportement

On observe les mêmes effets que ceux déjà décrits en cas de réadmission à date anniversaire et d'allongement de la période référence à 12 mois. Le plafonnement a pour effet supplémentaire de baisser le nombre de jours indemnisés des allocataires ayant eu un revenu élevé l'année précédant le droit (plus de 37 032€, soit en moyenne 3086€ par mois).

Effet par annexe

Les techniciens sont plus concernés par le plafonnement que les artistes, car ils ont des revenus plus élevés.

Contrairement au plafonnement mensuel, le système de plafonnement annuel s'applique aux allocataires ayant un revenu qui est maintenu élevé sur toute l'année, et pas aux allocataires ayant épisodiquement un salaire élevé.



Indicateurs individuels – Plafonnement annuel à 1 PASS et réadmission à date anniversaire comparé aux règles 2006

	Annexe	Montant de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2012	Total	61 €	58 €	+ 3 €	9	8	1	204	202	+ 2
	8	65 €	62 €	+ 2 €	11	10	1	176	181	- 6
	10	56 €	54 €	+ 2 €	7	7	0	232	222	+ 9
2013	Total	60 €	58 €	+ 3 €	8	8	0	204	202	+ 2
	8	64 €	62 €	+ 3 €	10	10	0	176	181	- 5
	10	56 €	54 €	+ 2 €	5	5	- 0	231	223	+ 9

Indicateurs sur l'ensemble – Plafonnement annuel à 1 PASS et réadmission à date anniversaire comparé aux règles 2006

	Annexe	Dépenses							Mandatés				Ouvertures de droit			
		Simulé	Référence			Simulation réad. anniversaire			Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)
				Ecart (M€)	Ecart (%)		Ecart (M€)	Ecart (%)								
2012	Total	1 376 M€	1 346 M€	+ 29 M€	+ 2%	1 455 M€	- 79 M€	- 5%	114 680	113 720	+ 960	+ 1%	105 070	95 650	+ 9 420	+ 10%
	8	684 M€	713 M€	- 30 M€	- 4%	749 M€	- 65 M€	- 9%	61 920	62 440	- 520	- 1%	56 470	47 420	+ 9 050	+ 19%
	10	692 M€	633 M€	+ 59 M€	+ 9%	706 M€	- 14 M€	- 2%	53 950	52 440	+ 1 510	+ 3%	48 600	48 230	+ 370	+ 1%
2013	Total	1 386 M€	1 351 M€	+ 35 M€	+ 3%	1 462 M€	- 76 M€	- 5%	117 040	115 830	+ 1 210	+ 1%	106 060	96 550	+ 9 510	+ 10%
	8	688 M€	714 M€	- 26 M€	- 4%	750 M€	- 62 M€	- 8%	63 270	63 640	- 370	- 1%	56 990	47 570	+ 9 420	+ 20%
	10	698 M€	637 M€	+ 61 M€	+ 10%	712 M€	- 14 M€	- 2%	55 060	53 270	+ 1 790	+ 3%	49 070	48 980	+ 90	+ 0%

Source : simulation sur échantillon au 10e

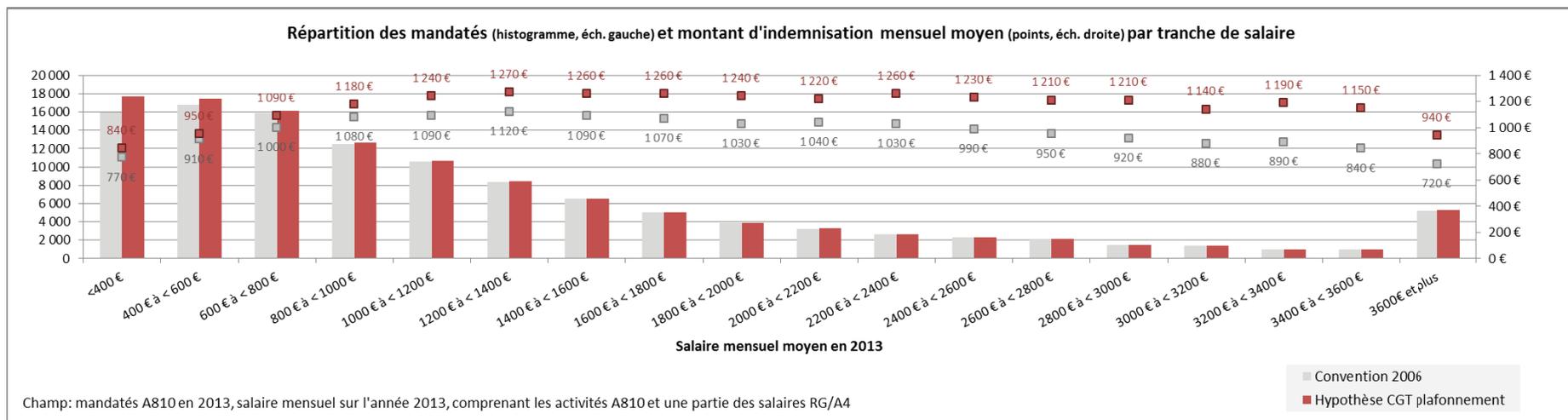
Par rapport à la Convention 2006, le plafonnement annuel à 1 PASS combiné avec la réadmission à date anniversaire et l'allongement de la période de référence se traduit par une hausse des dépenses de l'ordre de 35M€. L'effet du plafonnement seul, **par rapport à la simulation de la réadmission à date anniversaire et l'allongement de la période de référence** représente une moindre dépense de 76M€.

5. Effets de mesures combinées

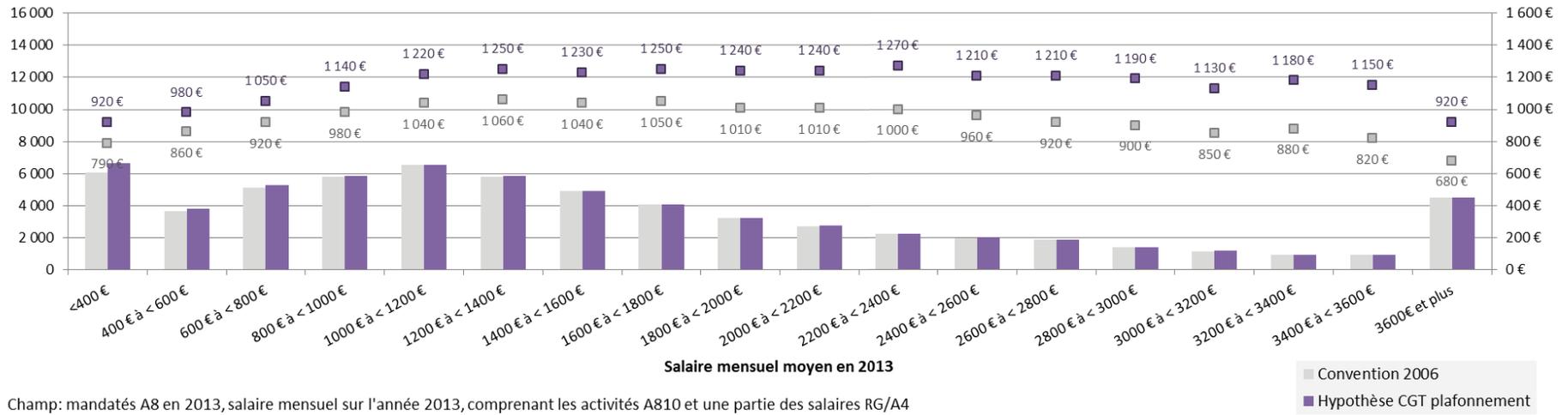
5.1. Simulation de la première hypothèse CGT (plafonnement)

Paramètres

Détermination de l'annexe appliquée	Annexe unique: Ouvriers et techniciens de la production cinéma, télévision, radio et diffusion et du spectacle vivant, artistes
Durée de la période de référence	365 jours
Règles de conversion des cachets en heure	1 cachet groupé = 8h ; 1 cachet isolé = 12h
Nombre d'heures d'affiliation nécessaires	507 heures
Assimilation	PROVISOIRE : idem convention 2006
Heures de travail hors annexes 8 et 10	PROVISOIRE : idem convention 2006
Durée de l'indemnisation	Possible jusqu'à la date anniversaire <u>glissante</u>
Formule de calcul du différé d'indemnisation	Uniquement un délai d'attente, suppression du différé
Jours de décalage	Egal au nombre de jours travaillés ou au nombre de jours de cachets. Après 22 jours, le décalage est total.
Plafonnement de l'indemnisation	Si le revenu annuel au cours de la période de référence dépasse 1,4 PMSS x 12, le revenu supplémentaire par rapport à ce plafond est divisé par le SJR . On obtient un nombre de jours qui ne seront pas indemnisés au cours du droit. Chaque mois, ce nombre de jours divisé par 12 est déduit.
Formule de calcul de l'allocation journalière	Même formule que Convention 2006 pour l'Annexe 8, avec un SR proratisé en cas d'assimilation. Le SR est calculé sur 12 mois.

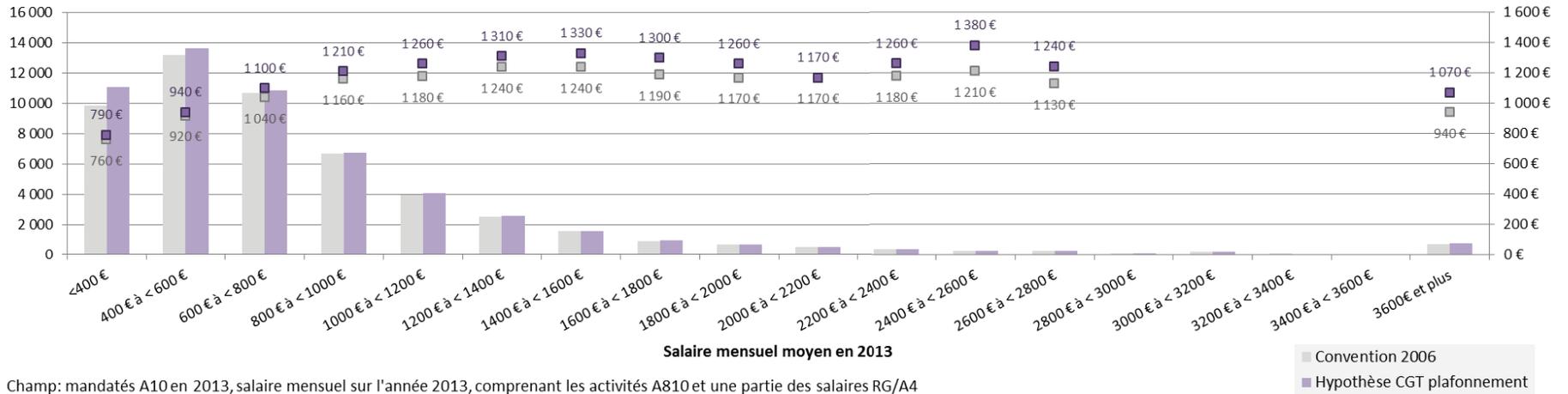


Répartition des mandats annexe 8 (histogramme, éch. gauche) et montant d'indemnisation mensuel moyen (points, éch. droite) par tranche de salaire



Champ: mandats A8 en 2013, salaire mensuel sur l'année 2013, comprenant les activités A810 et une partie des salaires RG/A4

Répartition des mandats annexe 10 (histogramme, éch. gauche) et montant d'indemnisation mensuel moyen (points, éch. droite) par tranche de salaire



Champ: mandats A10 en 2013, salaire mensuel sur l'année 2013, comprenant les activités A810 et une partie des salaires RG/A4

Indicateurs individuels – comparés aux règles 2006

	Annexe	Montant de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2012	Total	59 €	58 €	+ 1 €	5	8	- 4	229	202	+ 27
	8	65 €	62 €	+ 3 €	5	10	- 6	213	181	+ 32
	10	52 €	54 €	- 2 €	5	7	- 1	243	222	+ 20
2013	Total	59 €	58 €	+ 1 €	3	8	- 4	229	202	+ 28
	8	65 €	62 €	+ 3 €	4	10	- 6	213	181	+ 32
	10	52 €	54 €	- 2 €	3	5	- 2	243	223	+ 21

Indicateurs sur l'ensemble – comparés aux règles 2006

	Annexe	Dépenses				Mandatés				Ouvertures de droit			
		Simulé	Référence	Ecart (M€)	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)
2012	Total	1 560 M€	1 346 M€	+ 213 M€	+ 16%	116 770	113 720	+ 3 050	+ 3%	105 550	95 650	+ 9 900	+ 10%
	8	873 M€	713 M€	+ 160 M€	+ 22%	63 540	62 440	+ 1 100	+ 2%	56 840	47 420	+ 9 420	+ 20%
	10	687 M€	633 M€	+ 54 M€	+ 8%	54 430	52 440	+ 1 990	+ 4%	48 710	48 230	+ 480	+ 1%
2013	Total	1 569 M€	1 351 M€	+ 218 M€	+ 16%	119 070	115 830	+ 3 240	+ 3%	106 520	96 550	+ 9 970	+ 10%
	8	878 M€	714 M€	+ 164 M€	+ 23%	64 950	63 640	+ 1 310	+ 2%	57 400	47 570	+ 9 830	+ 21%
	10	691 M€	637 M€	+ 54 M€	+ 8%	55 440	53 270	+ 2 170	+ 4%	49 120	48 980	+ 140	+ 0%

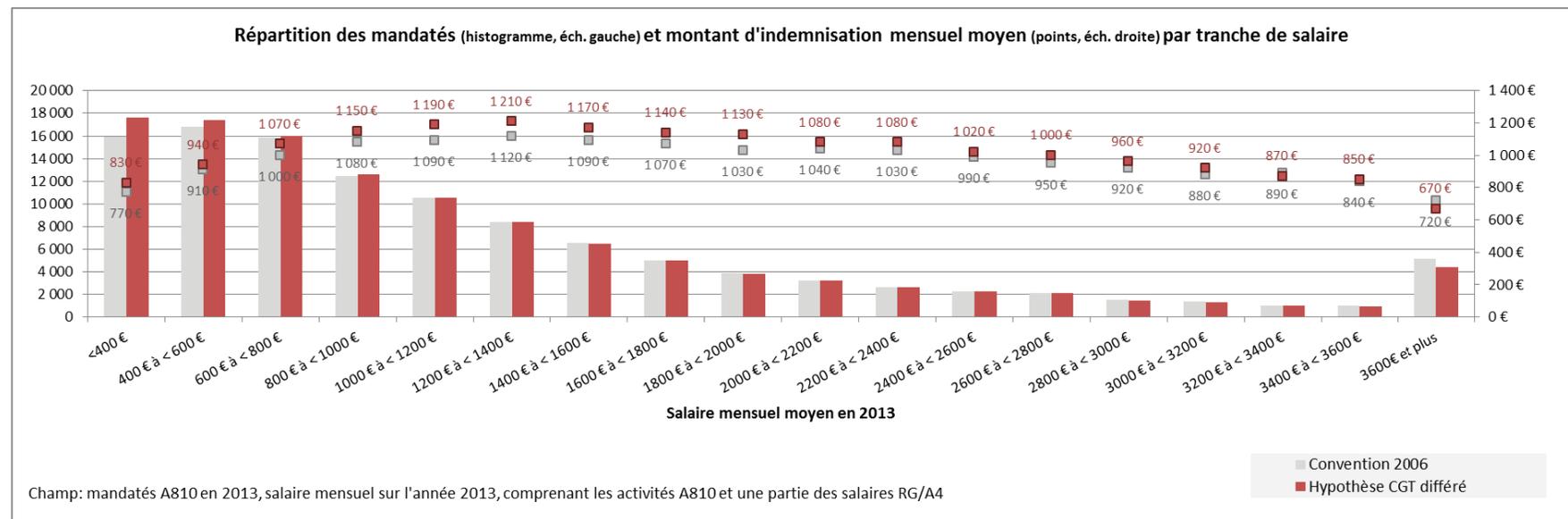
Source : simulation sur échantillon au 10^e

Pour une comparaison avec la règle actuelle (Convention 2014), il convient d'ajouter les différences entre les conventions 2006 et 2014 : **la dépense supplémentaire relative à l'hypothèse simulée serait supérieure de +318M€ par rapport à la Convention 2014**. Il faut également tenir compte des **effets de comportement**, qui varient selon l'hypothèse simulée et qu'il est difficile de prévoir, mais dont l'ordre de grandeur est estimé à quelques dizaines de millions d'euros de dépense supplémentaire.

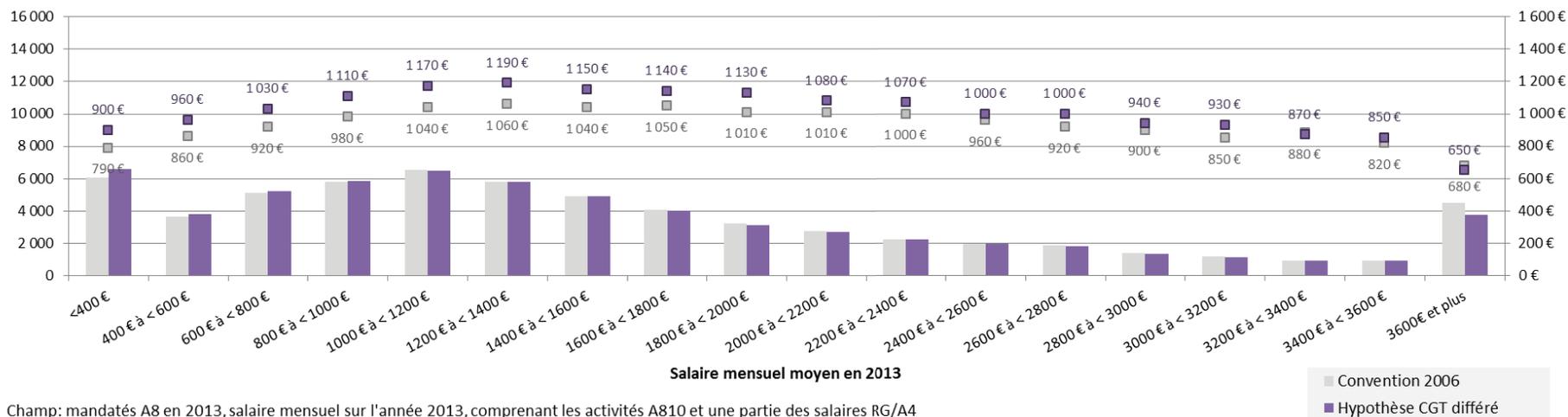
5.2.Simulation de la deuxième hypothèse CGT (différé)

Paramètres

Détermination de l'annexe appliquée	Annexe unique: Ouvriers et techniciens de la production cinéma, télévision, radio et diffusion et du spectacle vivant, artistes
Durée de la période de référence	365 jours
Règles de conversion des cachets en heure	1 cachet groupé = 8h ; 1 cachet isolé = 12h
Nombre d'heures d'affiliation nécessaires	507 heures
Assimilation	PROVISOIRE : idem convention 2006
Heures de travail hors annexes 8 et 10	PROVISOIRE : idem convention 2006
Durée de l'indemnisation	Possible jusqu'à la date anniversaire <u>glissante</u>
Formule de calcul du différé d'indemnisation	Délai d'attente de 7 jours et différé de la convention 2006 sans soustraire 30 jours (le différé est décalé en cas de reprise de travail)
Jours de décalage	Egal au nombre de jours travaillés ou au nombre de jours de cachets. Après 22 jours, le décalage est total.
Plafonnement de l'indemnisation	Aucun
Formule de calcul de l'allocation journalière	Même formule que Convention 2006 pour l'Annexe 8, avec un SR proratisé en cas d'assimilation. Le SR est calculé sur 12 mois.

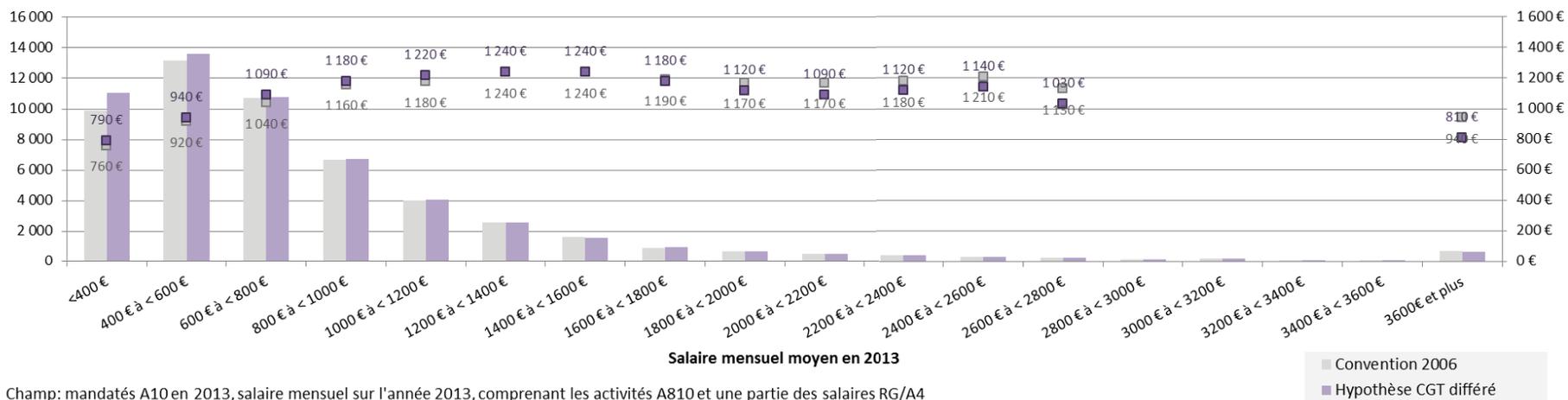


Répartition des mandats annexe 8 (histogramme, éch. gauche) et montant d'indemnisation mensuel moyen (points, éch. droite) par tranche de salaire



Champ: mandats A8 en 2013, salaire mensuel sur l'année 2013, comprenant les activités A810 et une partie des salaires RG/A4

Répartition des mandats annexe 10 (histogramme, éch. gauche) et montant d'indemnisation mensuel moyen (points, éch. droite) par tranche de salaire



Champ: mandats A10 en 2013, salaire mensuel sur l'année 2013, comprenant les activités A810 et une partie des salaires RG/A4

Indicateurs individuels – comparés aux règles 2006

	Annexe	Montant de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2012	Total	59 €	58 €	+ 1 €	21	8	13	217	202	+ 15
	8	65 €	62 €	+ 2 €	27	10	17	197	181	+ 16
	10	52 €	54 €	- 2 €	14	7	8	236	222	+ 14
2013	Total	58 €	58 €	+ 1 €	19	8	12	218	202	+ 17
	8	64 €	62 €	+ 2 €	26	10	16	197	181	+ 17
	10	52 €	54 €	- 2 €	12	5	7	238	223	+ 15

Indicateurs sur l'ensemble – comparés aux règles 2006

	Annexe	Dépenses				Mandatés				Ouvertures de droit			
		Simulé	Référence	Ecart (M€)	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)
2012	Total	1 437 M€	1 346 M€	+ 90 M€	+ 7%	114 870	113 720	+ 1 150	+ 1%	104 720	95 650	+ 9 070	+ 9%
	8	779 M€	713 M€	+ 65 M€	+ 9%	61 990	62 440	- 450	- 1%	56 120	47 420	+ 8 700	+ 18%
	10	658 M€	633 M€	+ 25 M€	+ 4%	54 020	52 440	+ 1 580	+ 3%	48 600	48 230	+ 370	+ 1%
2013	Total	1 450 M€	1 351 M€	+ 99 M€	+ 7%	117 200	115 830	+ 1 370	+ 1%	105 710	96 550	+ 9 160	+ 9%
	8	786 M€	714 M€	+ 71 M€	+ 10%	63 440	63 640	- 200	- 0%	56 670	47 570	+ 9 100	+ 19%
	10	664 M€	637 M€	+ 27 M€	+ 4%	55 010	53 270	+ 1 740	+ 3%	49 040	48 980	+ 60	+ 0%

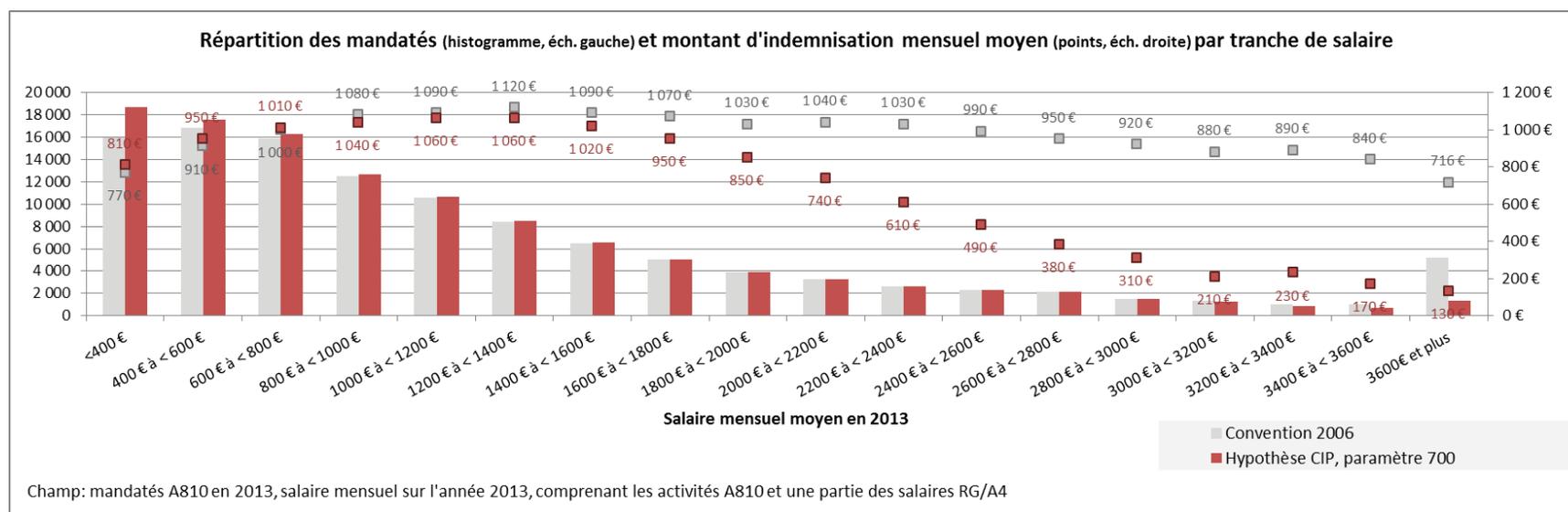
Source : simulation sur échantillon au 10^e

Pour une comparaison avec la règle actuelle (Convention 2014), il convient d'ajouter les différences entre les conventions 2006 et 2014 : **la dépense supplémentaire relative à l'hypothèse simulée serait supérieure de +199 M€ par rapport à la Convention 2014**. Il faut également tenir compte des **effets de comportement**, qui varient selon l'hypothèse simulée et qu'il est difficile de prévoir, mais dont l'ordre de grandeur est estimé à quelques dizaines de millions d'euros de dépense supplémentaire.

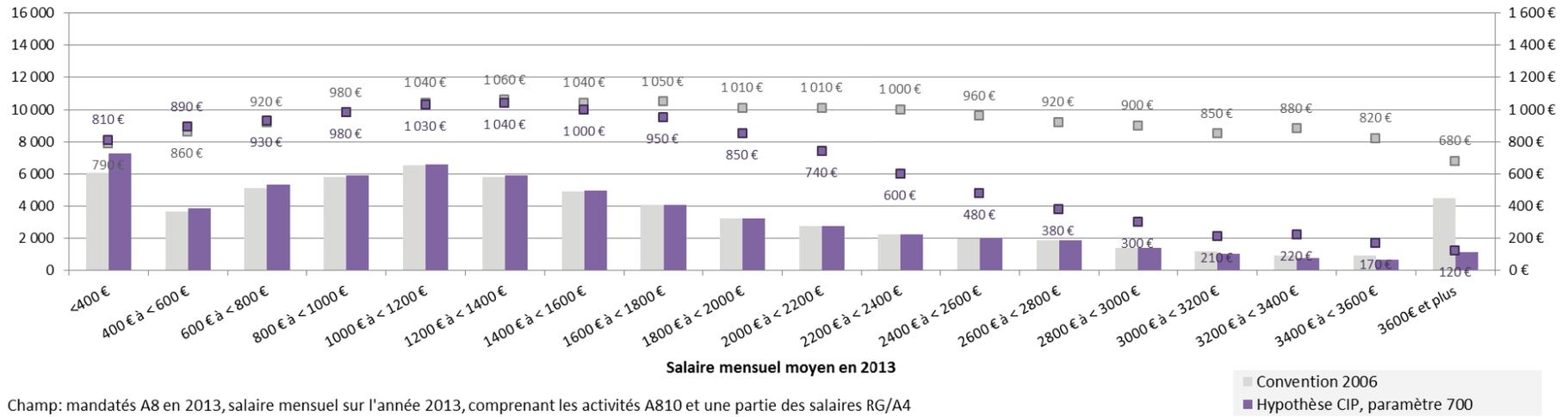
5.3.Simulation de l'hypothèse CIP

Paramètres

Détermination de l'annexe appliquée	Annexe unique
Durée de la période de référence	365 jours
Règles de conversion des cachets en heure	1 cachet groupé = 8h ; 1 cachet isolé = 12h
Nombre d'heures d'affiliation nécessaires	507 heures
Assimilation	PROVISOIRE : idem convention 2006
Heures de travail hors annexes 8 et 10	PROVISOIRE : idem convention 2006
Durée de l'indemnisation	Possible jusqu'à la date anniversaire <u>fixe</u>
Formule de calcul du différé d'indemnisation	Ni différé, ni délai d'attente
Jours de décalage	Egal au nombre de jours travaillés
Plafonnement de l'indemnisation	Basé sur la moyenne pondérée des revenus (salaire + indemnités) des 12 mois précédents. Le plafond augmente quand la moyenne baisse (jusqu'à 4 SMIC mensuel si la moyenne est inférieure à 1 SMIC mensuel) et baisse lorsque la moyenne augmente (jusqu'à 0 si la moyenne est supérieure à 3 SMIC mensuel).
Formule de calcul de l'allocation journalière	SMIC journalier x un coefficient valant au minimum 1 (si 507h payé au SMIC horaire) Paramètres de la formule : n = 0,8, h _{moy} = 700, s _{moy} = 2 SMIC

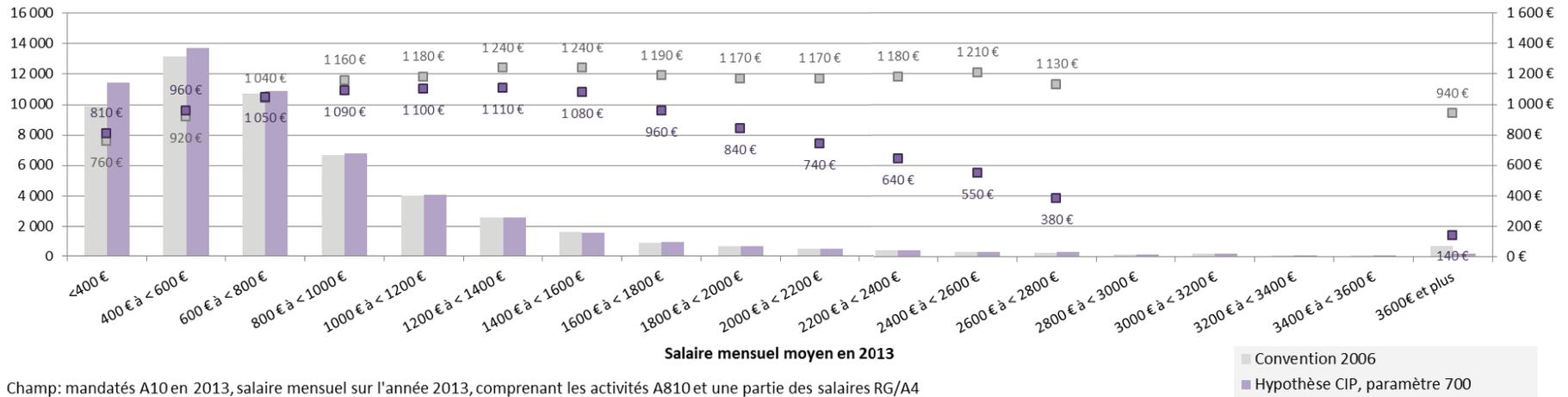


Répartition des mandats annexe 8 (histogramme, éch. gauche) et montant d'indemnisation mensuel moyen (points, éch. droite) par tranche de salaire



Champ: mandats A8 en 2013, salaire mensuel sur l'année 2013, comprenant les activités A810 et une partie des salaires RG/A4

Répartition des mandats annexe 10 (histogramme, éch. gauche) et montant d'indemnisation mensuel moyen (points, éch. droite) par tranche de salaire



Champ: mandats A10 en 2013, salaire mensuel sur l'année 2013, comprenant les activités A810 et une partie des salaires RG/A4

Indicateurs individuels – comparés aux règles 2006

	Annexe	Montant de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2012	Total	52 €	58 €	- 7 €	-	8	- 8	217	202	+ 14
	8	55 €	62 €	- 8 €	-	10	- 10	189	181	+ 8
	10	48 €	54 €	- 6 €	-	7	- 7	243	222	+ 21
2013	Total	52 €	58 €	- 6 €	-	8	- 8	217	202	+ 15
	8	55 €	62 €	- 7 €	-	10	- 10	190	181	+ 9
	10	48 €	54 €	- 5 €	-	5	- 5	243	223	+ 20

Indicateurs sur l'ensemble – comparés aux règles 2006

	Annexe	Dépenses				Mandatés				Ouvertures de droit			
		Simulé	Référence	Ecart (M€)	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)
2012	Total	1 195 M€	1 346 M€	- 152 M€	- 11%	113 620	113 720	- 100	- 0%	104 130	95 650	+ 8 480	+ 9%
	8	584 M€	713 M€	- 129 M€	- 18%	60 520	62 440	- 1 920	- 3%	56 020	47 420	+ 8 600	+ 18%
	10	611 M€	633 M€	- 22 M€	- 4%	54 200	52 440	+ 1 760	+ 3%	48 110	48 230	- 120	- 0%
2013	Total	1 246 M€	1 351 M€	- 105 M€	- 8%	115 830	115 830	+ 0	+ 0%	105 260	96 550	+ 8 710	+ 9%
	8	612 M€	714 M€	- 102 M€	- 14%	61 740	63 640	- 1 900	- 3%	56 780	47 570	+ 9 210	+ 19%
	10	634 M€	637 M€	- 3 M€	- 0%	55 240	53 270	+ 1 970	+ 4%	48 480	48 980	- 500	- 1%

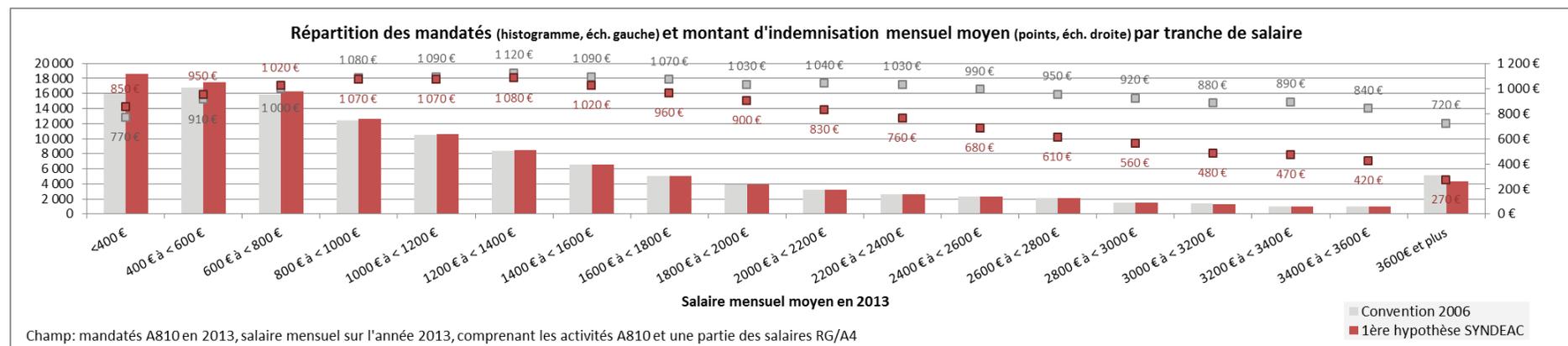
Source : simulation sur échantillon au 10^e

Pour une comparaison avec la règle actuelle (Convention 2014), il convient d'ajouter les différences entre les conventions 2006 et 2014 : la moindre dépense simulée par rapport à 2006 étant de -105 M€, **elle est de -5M€ par rapport à 2014 avant tout effet de comportement**. Ces effets de comportement varient selon l'hypothèse simulée et sont difficiles à prévoir, mais on estime leur ordre de grandeur à quelques dizaines de millions d'euros de dépenses supplémentaires.

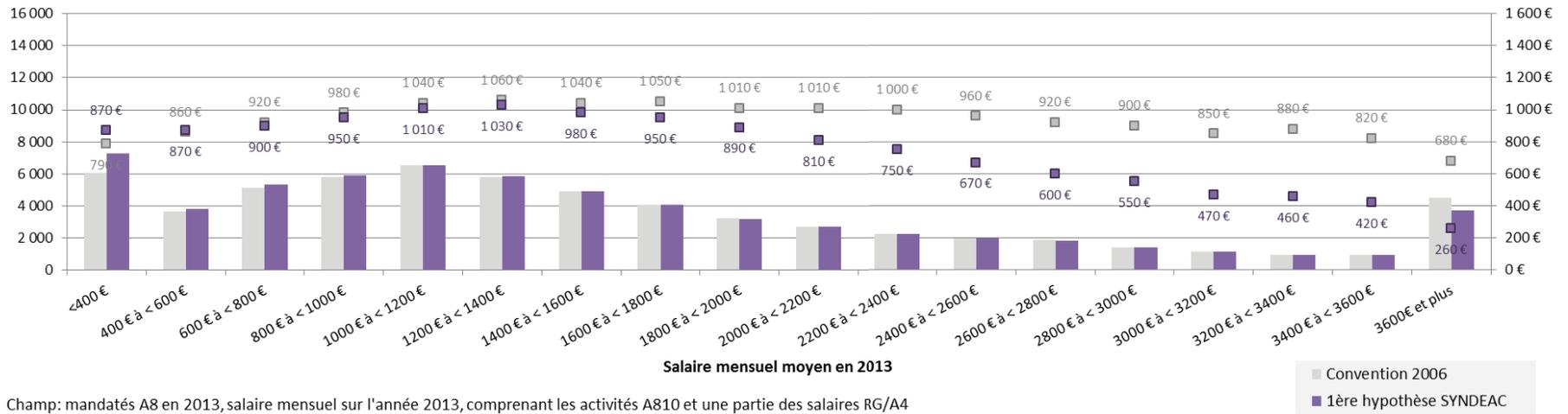
5.4.Simulation de la première hypothèse SYNDEAC (plafonnement)

Paramètres

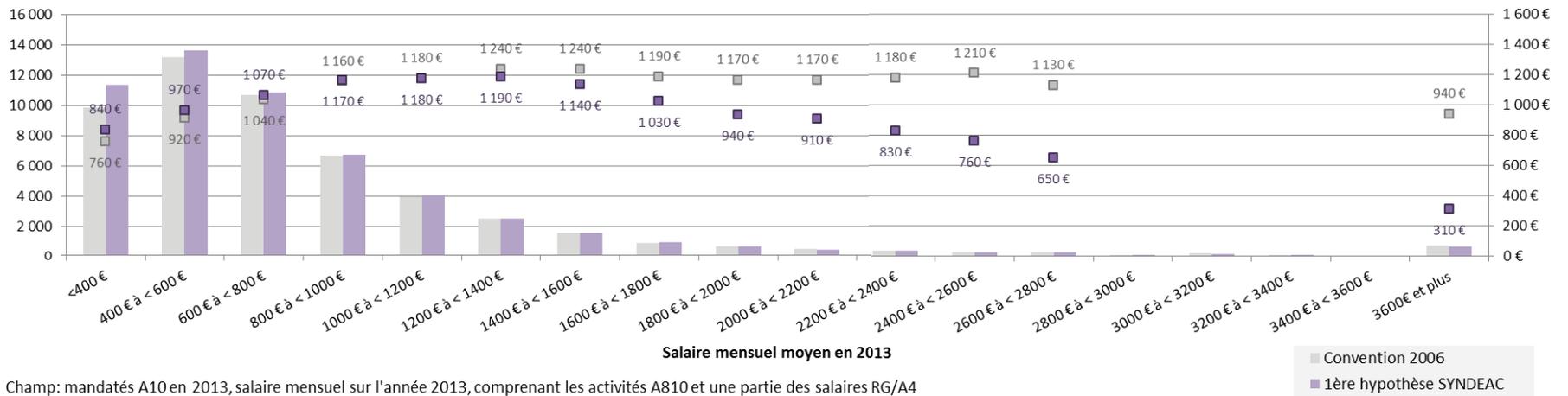
Détermination de l'annexe appliquée	<u>A8</u> : Ouvriers et techniciens de la production cinéma, télévision, radio et diffusion et spectacle vivant <u>A10</u> : Artistes
Durée de la période de référence	365 jours
Règles de conversion des cachets en heure	1 cachet groupé = 8h ; 1 cachet isolé = 12h
Nombre d'heures d'affiliation nécessaires	507 heures
Assimilation	PROVISOIRE : idem convention 2006
Heures de travail hors annexes 8 et 10	PROVISOIRE : idem convention 2006
Durée de l'indemnisation	Possible jusqu'à la date anniversaire fixe
Formule de calcul du différé d'indemnisation	Délai d'attente de 7 jours et différé de la convention 2006 (le différé est décalé en cas de reprise de travail)
Jours de décalage	<u>A8</u> : 1,4 * NHT/ 8 ; <u>A10</u> : 1,3 * NHT/ 10
Plafonnement de l'indemnisation	Plafonnement mensuel à 1 PMSS
Formule de calcul de l'allocation journalière	Idem convention 2006, mais le SR et le NHT sont multipliés par 10/12 pour l'annexe 8 et 10,5/12 pour l'annexe 10



Répartition des mandats annexe 8 (histogramme, éch. gauche) et montant d'indemnisation mensuel moyen (points, éch. droite) par tranche de salaire



Répartition des mandats annexe 10 (histogramme, éch. gauche) et montant d'indemnisation mensuel moyen (points, éch. droite) par tranche de salaire



Indicateurs individuels – comparés aux règles 2006

	Annexe	Montant de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2012	Total	57 €	58 €	- 1 €	10	8	1	200	202	- 3
	8	61 €	62 €	- 1 €	12	10	1	171	181	- 10
	10	53 €	54 €	- 1 €	7	7	1	228	222	+ 6
2013	Total	57 €	58 €	- 1 €	8	8	0	200	202	- 1
	8	61 €	62 €	- 1 €	10	10	0	172	181	- 9
	10	53 €	54 €	- 1 €	5	5	- 1	229	223	+ 7

Indicateurs sur l'ensemble – comparés aux règles 2006

	Annexe	Dépenses				Mandatés				Ouvertures de droit			
		Simulé	Référence	Ecart (M€)	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)
2012	Total	1 293 M€	1 346 M€	- 53 M€	- 4%	116 600	113 720	+ 2 880	+ 3%	103 620	95 650	+ 7 970	+ 8%
	8	640 M€	713 M€	- 73 M€	- 10%	63 250	62 440	+ 810	+ 1%	55 610	47 420	+ 8 190	+ 17%
	10	653 M€	633 M€	+ 20 M€	+ 3%	54 460	52 440	+ 2 020	+ 4%	48 010	48 230	- 220	- 0%
2013	Total	1 307 M€	1 351 M€	- 44 M€	- 3%	118 990	115 830	+ 3 160	+ 3%	104 710	96 550	+ 8 160	+ 8%
	8	646 M€	714 M€	- 68 M€	- 10%	64 700	63 640	+ 1 060	+ 2%	56 320	47 570	+ 8 750	+ 18%
	10	661 M€	637 M€	+ 24 M€	+ 4%	55 540	53 270	+ 2 270	+ 4%	48 390	48 980	- 590	- 1%

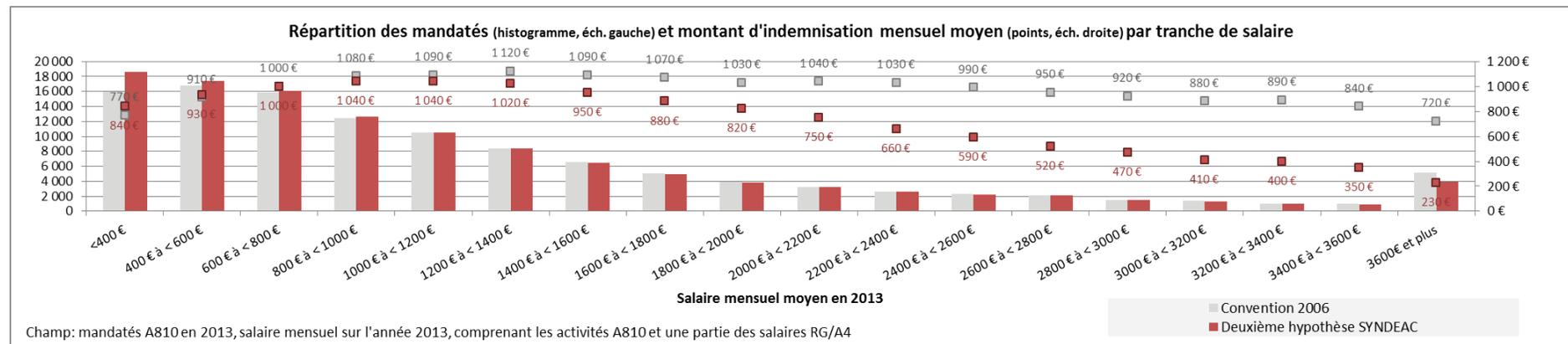
Source : simulation sur échantillon au 10^e

Pour une comparaison avec la règle actuelle (Convention 2014), il convient d'ajouter les différences entre les conventions 2006 et 2014 : **la dépense supplémentaire relative à l'hypothèse simulée serait supérieure de +56 M€ par rapport à la Convention 2014**. Il faut également tenir compte des **effets de comportement**, qui varient selon l'hypothèse simulée et qu'il est difficile de prévoir, mais dont l'ordre de grandeur est estimé à quelques dizaines de millions d'euros de dépense supplémentaire.

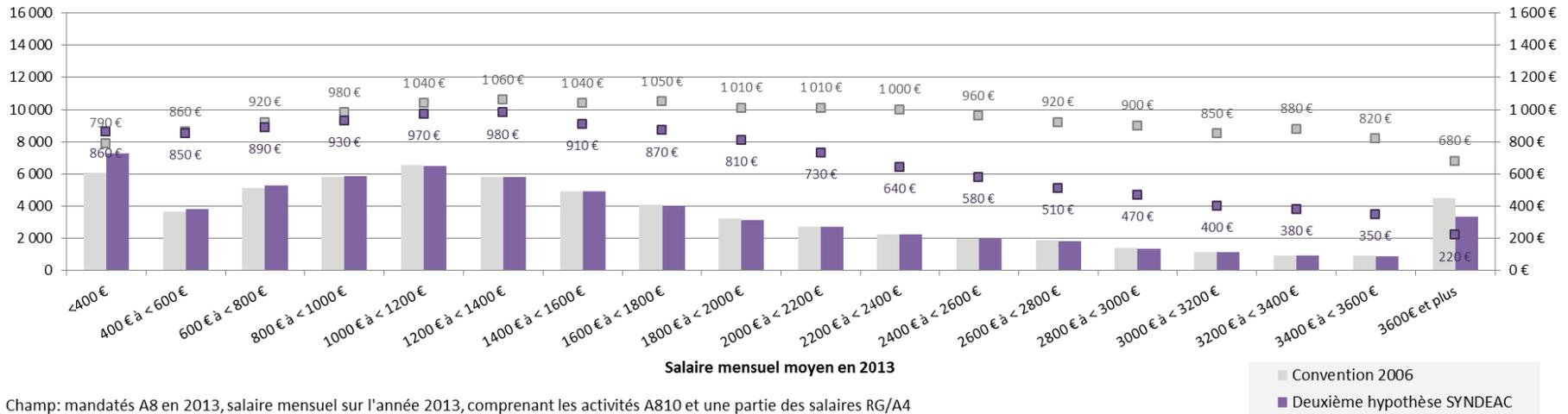
5.5.Simulation de la seconde hypothèse SYNDEAC (plafonnement et différé)

Paramètres

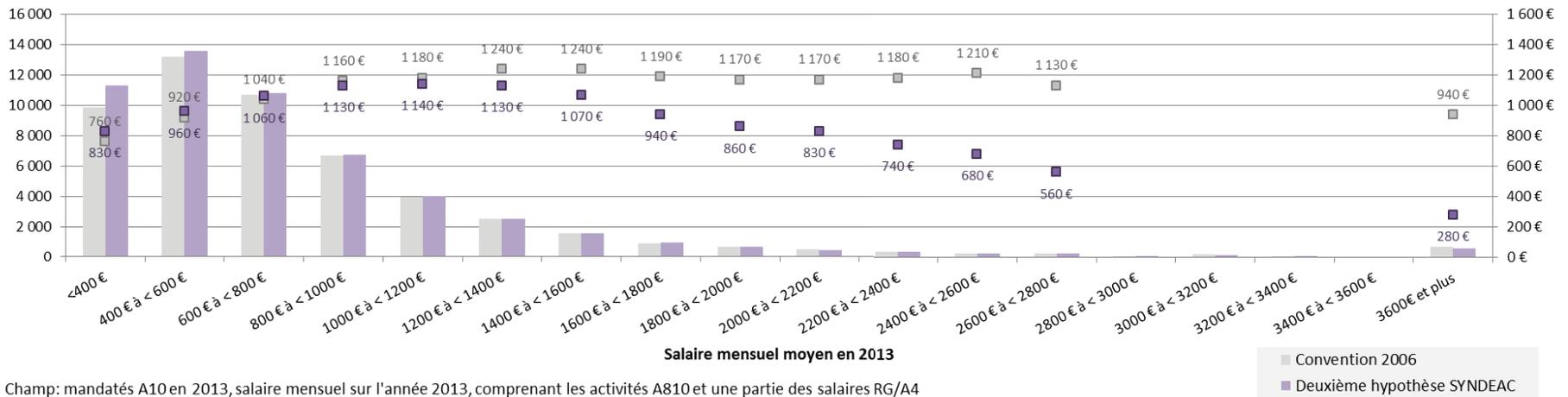
Détermination de l'annexe appliquée	A8: Ouvriers et techniciens de la production cinéma, télévision, radio et diffusion et spectacle vivant A10: Artistes
Durée de la période de référence	365 jours
Règles de conversion des cachets en heure	1 cachet groupé = 8h ; 1 cachet isolé = 12h
Nombre d'heures d'affiliation nécessaires	507 heures
Assimilation	PROVISOIRE : idem convention 2006
Heures de travail hors annexes 8 et 10	PROVISOIRE : idem convention 2006
Durée de l'indemnisation	Possible jusqu'à la date anniversaire fixe
Formule de calcul du différé d'indemnisation	Délai d'attente de 7 jours et différé de la convention 2006 sans soustraire 30 jours (le différé est décalé en cas de reprise de travail)
Jours de décalage	A8 : 1,4 * NHT/ 8 ; A10 : 1,3 * NHT/ 10
Plafonnement de l'indemnisation	Plafonnement mensuel à 1 PMSS
Formule de calcul de l'allocation journalière	Idem convention 2006, mais le SR et le NHT sont multipliés par 10/12 pour l'annexe 8 et 10,5/12 pour l'annexe 10



Répartition des mandats annexe 8 (histogramme, éch. gauche) et montant d'indemnisation mensuel moyen (points, éch. droite) par tranche de salaire



Répartition des mandats annexe 10 (histogramme, éch. gauche) et montant d'indemnisation mensuel moyen (points, éch. droite) par tranche de salaire



Indicateurs individuels – comparés aux règles 2006

	Annexe	Montant de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2012	Total	57 €	58 €	- 1 €	22	8	13	193	202	- 9
	8	61 €	62 €	- 1 €	28	10	18	162	181	- 19
	10	53 €	54 €	- 1 €	15	7	8	224	222	+ 1
2013	Total	57 €	58 €	- 1 €	19	8	12	194	202	- 8
	8	60 €	62 €	- 1 €	26	10	16	164	181	- 17
	10	53 €	54 €	- 1 €	12	5	7	225	223	+ 3

Indicateurs sur l'ensemble – comparés aux règles 2006

	Annexe	Dépenses				Mandatés				Ouvertures de droit			
		Simulé	Référence	Ecart (M€)	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)
2012	Total	1 229 M€	1 346 M€	- 117 M€	- 9%	115 610	113 720	+ 1 890	+ 2%	103 340	95 650	+ 7 690	+ 8%
	8	595 M€	713 M€	- 118 M€	- 17%	62 420	62 440	- 20	- 0%	55 360	47 420	+ 7 940	+ 17%
	10	634 M€	633 M€	+ 1 M€	+ 0%	54 260	52 440	+ 1 820	+ 3%	47 980	48 230	- 250	- 1%
2013	Total	1 246 M€	1 351 M€	- 105 M€	- 8%	117 830	115 830	+ 2 000	+ 2%	104 370	96 550	+ 7 820	+ 8%
	8	602 M€	714 M€	- 112 M€	- 16%	63 750	63 640	+ 110	+ 0%	55 980	47 570	+ 8 410	+ 18%
	10	644 M€	637 M€	+ 7 M€	+ 1%	55 290	53 270	+ 2 020	+ 4%	48 390	48 980	- 590	- 1%

Source : simulation sur échantillon au 10^e

Pour une comparaison avec la règle actuelle (Convention 2014), il convient d'ajouter les différences entre les conventions 2006 et 2014 : la moindre dépense simulée par rapport à 2006 étant de -105 M€, **elle est de -5M€ par rapport à 2014 avant tout effet de comportement**. Ces effets de comportement varient selon l'hypothèse simulée et sont difficiles à prévoir, mais on estime leur ordre de grandeur à quelques dizaines de millions d'euros de dépenses supplémentaires.

Annexe 1 : Sigles et abréviations

AJ = allocation journalière

CT = contrat de travail

NC = nombre de cachets

NCg = nombre de cachets groupés

NCi = nombre de cachets isolés

NHT = nombre d'heures travaillées sur la période de référence

NJT = nombre de jours travaillés sur la période de référence (ou nombre de jours d'appartenance)

PF = partie fixe

PASS = plafond annuel de la sécurité sociale (37 548€ en 2014)

PJSS = plafond journalier de la sécurité sociale (172€ en 2014)

PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale (3129€ en 2014)

SJM = salaire journalier de référence moyen

SMICH, SMICj, SMICm = SMIC horaire, journalier, mensuel

SR = salaires sur la période de référence (plafonnés)

SRnonplaf = salaires sur la période de référence (non plafonnés)

Annexe 2 : Echantillonnage

Pour des raisons de temps de traitement, les résultats présentés dans la partie « effets isolés » sont obtenus à partir d'un échantillon au 10^e pour chaque période. Afin de vérifier que cela n'entraîne pas de biais trop important, une des mesures, la réadmission à date anniversaire avec 507h nécessaires sur 12 mois, a été simulée sur la base de données exhaustive.

Si en valeur, les indicateurs sont un peu plus élevés que sur l'échantillon, la méthode qui consiste à faire une **différence entre 2 simulations faites sur le même échantillon** donne des résultats très proches de l'exhaustif :

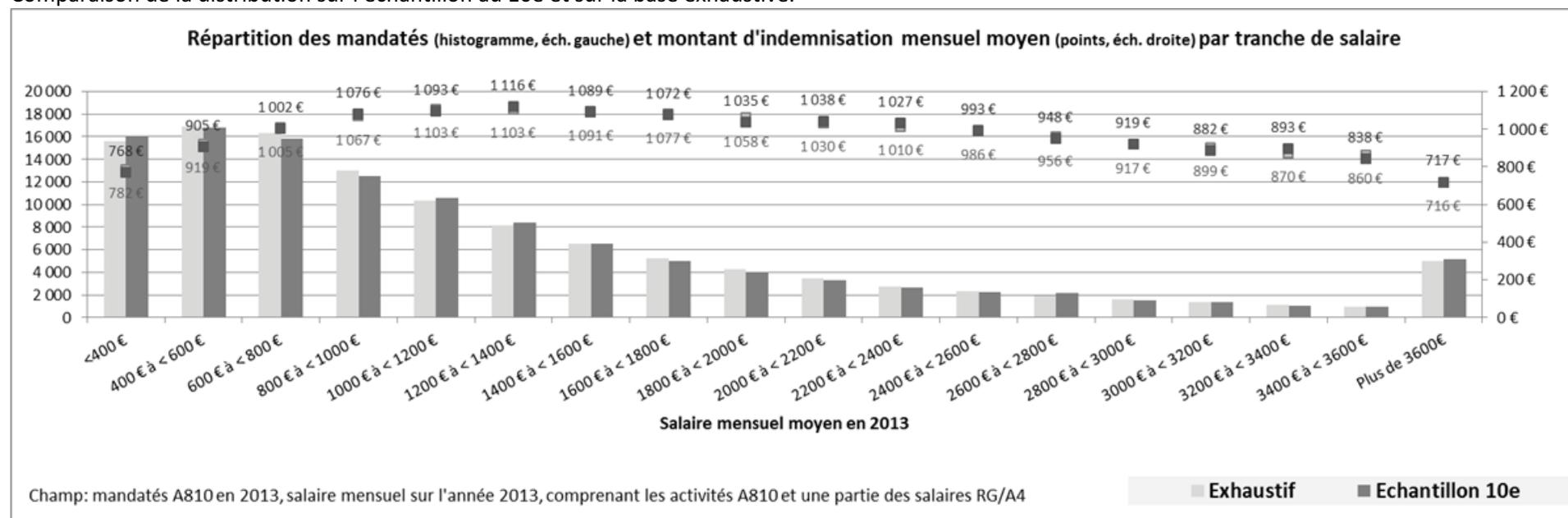
En 2002, sur l'exhaustif, surcout de 215M€ contre 220M€ sur échantillon ;

En 2003, sur l'exhaustif, surcout de 234M€ contre 237M€ sur échantillon.

En 2012, sur l'exhaustif, surcout de 107M€ contre 108M€ sur échantillon ;

En 2013, sur l'exhaustif, surcout de 114M€ contre 111M€ sur échantillon.

Comparaison de la distribution sur l'échantillon au 10e et sur la base exhaustive.



Résultats de la simulation de la réadmission à date anniversaire avec 507h requises sur 12 mois, **sur base exhaustive**

	Annexe	Montant de l'allocation journalière à l'ouverture de droit			Différé d'indemnisation (délai d'attente compris)			Nombre de jours indemnisés par an		
		Simulé	Référence	Ecart (€)	Simulé	Référence	Ecart (jours)	Simulé	Référence	Ecart (jours)
2002	Total	215	188	+ 27	68 €	66 €	+ 2 €	12	12	1
	8	181	170	+ 12	75 €	73 €	+ 2 €	18	16	2
	10	238	198	+ 40	61 €	60 €	+ 1 €	6	7	- 1
2003	Total	219	191	+ 28	67 €	66 €	+ 2 €	13	11	2
	8	189	176	+ 13	74 €	72 €	+ 2 €	19	15	3
	10	241	200	+ 41	60 €	59 €	+ 1 €	8	7	1
2012	Total	210	203	+ 8	61 €	58 €	+ 3 €	9	8	1
	8	186	182	+ 4	65 €	62 €	+ 2 €	11	10	1
	10	234	224	+ 11	56 €	54 €	+ 2 €	7	7	1
2013	Total	211	202	+ 9	60 €	58 €	+ 3 €	8	8	0
	8	187	182	+ 5	64 €	62 €	+ 2 €	10	10	- 0
	10	235	223	+ 12	56 €	54 €	+ 2 €	5	5	- 0

	Annexe	Dépenses				Mandatés				Ouvertures de droit			
		Simulé	Référence	Ecart (M€)	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)	Simulé	Référence	Ecart	Ecart (%)
2002	Total	1 357 M€	1 142 M€	+ 215 M€	+ 19%	95 234	91 174	+ 4 060	+ 4%	86 155	71 777	+ 14 378	+ 20%
	8	698 M€	640 M€	+ 58 M€	+ 9%	52 600	51 850	+ 750	+ 1%	44 838	36 060	+ 8 778	+ 24%
	10	659 M€	502 M€	+ 157 M€	+ 31%	45 786	42 158	+ 3 628	+ 9%	41 317	35 717	+ 5 600	+ 16%
2003	Total	1 422 M€	1 187 M€	+ 234 M€	+ 20%	98 520	93 737	+ 4 783	+ 5%	87 521	72 866	+ 14 655	+ 20%
	8	721 M€	655 M€	+ 65 M€	+ 10%	52 371	51 300	+ 1 071	+ 2%	44 765	36 247	+ 8 518	+ 23%
	10	701 M€	532 M€	+ 169 M€	+ 32%	48 396	44 363	+ 4 033	+ 9%	42 756	36 619	+ 6 137	+ 17%
2012	Total	1 468 M€	1 361 M€	+ 107 M€	+ 8%	117 092	114 674	+ 2 418	+ 2%	106 012	96 478	+ 9 534	+ 10%
	8	760 M€	723 M€	+ 37 M€	+ 5%	63 996	63 264	+ 732	+ 1%	57 396	48 051	+ 9 345	+ 19%
	10	708 M€	639 M€	+ 70 M€	+ 11%	54 203	52 468	+ 1 735	+ 3%	48 616	48 427	+ 189	+ 0%
2013	Total	1 485 M€	1 371 M€	+ 114 M€	+ 8%	119 178	116 884	+ 2 294	+ 2%	107 442	98 095	+ 9 347	+ 10%
	8	770 M€	730 M€	+ 39 M€	+ 5%	65 367	64 809	+ 558	+ 1%	58 162	48 904	+ 9 258	+ 19%
	10	715 M€	641 M€	+ 74 M€	+ 12%	54 941	53 121	+ 1 820	+ 3%	49 280	49 191	+ 89	+ 0%

Source : simulations sur données exhaustives

Annexe 3 : Précisions méthodologiques

Estimation des salaires sur la période 1999-2003

Sur cette période, on obtient les contrats de travail à partir des périodes d'affiliation (source FNA), pour lesquels sont renseignés les dates de début et de fin, le nombre d'heures ou de cachets effectués et les informations sur l'employeur (siret, raison sociale, etc.). Il manque les salaires pour chaque période d'affiliation.

Via les informations sur le droit, on a cependant le salaire total plafonné sur la période de référence . Via le différé, on peut recalculer le salaire total non plafonné (comprenant également les salaires hors A810) sur la période de référence . A partir de ces données globales, on peut calculer un salaire horaire moyen et calculer ainsi, selon le nombre d'heures du contrat, le salaire pour chaque contrat.

Remarque : si le différé est égal à 0 (plus rare avant 2003), on ne connaît pas le salaire non plafonné comprenant les salaires hors champ A810, on considère qu'il est égal au salaire plafonné.

Le salaire plafonné des activités dans le champ A810 est utilisé dans le calcul de l'allocation journalière. L'estimation par le salaire horaire moyen est suffisante.

Estimation du nombre de jours travaillés

Cette information est nécessaire dans les hypothèses CIP et CGT pour obtenir le nombre de jours indemnisés chaque mois. Elle est disponible dans les AEMs, sur la période 2009 à 2013, mais pas dans les périodes d'affiliation, sur la période 1999 à 2003.

On l'approche via la durée des contrats, après observation des deux variables dans les AEMs, sur les contrats débutés en 2012.

Pour 88% des contrats en 2012, la durée du contrat est égale au nombre de jours travaillés.

On recalcule le nombre de jours travaillés (NJT) selon la règle suivante :

- Si un nombre de cachet est renseigné, $NJT = \text{nombre de cachets}$
- Si un nombre d'heures (NBH) est renseigné, et qu'il est divisible par 7, $NJT = NBH/7$
- Si un nombre d'heures (NBH) est renseigné, et qu'il est divisible par 8, $NJT = NBH/8$
- Si un nombre d'heures (NBH) est renseigné, et qu'il est divisible par 10, $NJT = NBH/10$
- Si un nombre d'heures (NBH) est renseigné, et qu'il est divisible par 12, $NJT = NBH/12$
- Sinon, le nombre de jours travaillés est égal à la durée de contrat moins les samedis et dimanches.

Ainsi, pour 92% des contrats, le nombre de jours travaillés recalculé est égal à celui indiqué dans l'AEM. Pour 98% des contrats, le calcul donne le nombre de jours travaillés à + ou - 2 jours.

On conserve donc cette règle de calcul pour la période 1999 à 2003.

Annexe 4 : Différences entre nombre de jours travaillés et nombre de jours de décalage

Pour les allocataires relevant de l'annexe 8 de la convention 2006, le nombre de jours non indemnisés chaque mois en cas de reprise de travail (« jours de décalage ») est calculé selon la formule : nombre d'heures * 1,4 / 8. Pour les allocataires relevant de l'annexe 10 de la convention 2006, la formule devient : nombre d'heures * 1,3 / 10.

Techniciens à 5h/jour				Techniciens à 8h/jour				Artistes à 12h/jour			
Nombre de jours travaillés	Nombre d'heures	Nombre de jours de décalage (règle 2006)	Ecart entre jours travaillés et jours de décalage	Nombre de jours travaillés	Nombre d'heures	Nombre de jours de décalage (règle 2006)	Ecart entre jours travaillés et jours de décalage	Nombre de jours travaillés	Nombre d'heures	Nombre de jours de décalage (règle 2006)	Ecart entre jours travaillés et jours de décalage
1	5	0	-1	1	8	1	0	1	12	1	0
2	10	1	-1	2	16	2	0	2	24	3	1
3	15	2	-1	3	24	4	1	3	36	4	1
4	20	3	-1	4	32	5	1	4	48	6	2
5	25	4	-1	5	40	7	2	5	60	7	2
6	30	5	-1	6	48	8	2	6	72	9	3
7	35	6	-1	7	56	9	2	7	84	10	3
8	40	7	-1	8	64	11	3	8	96	12	4
9	45	7	-2	9	72	12	3	9	108	14	5
10	50	8	-2	10	80	14	4	10	120	15	5
11	55	9	-2	11	88	15	4	11	132	17	6
12	60	10	-2	12	96	16	4	12	144	18	6
13	65	11	-2	13	104	18	5	13	156	20	7
14	70	12	-2	14	112	19	5	14	168	21	7
15	75	13	-2	15	120	21	6	15	180	23	8
16	80	14	-2	16	128	22	6	16	192	24	8

3.4. Chiffrages des propositions relatives aux recettes

Contribution de Pôle Emploi aux travaux de la mission intermittents : chiffrages des propositions relatives aux recettes

1. Chiffrer les recettes supplémentaires que rapporterait une suppression de l'abattement pour frais professionnels pour l'Assurance chômage en prenant l'année 2012 comme référence

1.1 Règles actuelles : (extrait du document d'information synthétique établi à la date du 08/07/14 par l'Urssaf)

Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

Salariés concernés

Les employeurs sont autorisés à appliquer à la base de calcul des cotisations de Sécurité sociale et des contributions d'assurance chômage et d'AGS une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, dans la limite de 7 600 euros par salarié et par année civile. Cette déduction s'élève à :

- 25% pour les artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques,
- 20% pour les artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestres, régisseurs de théâtre.

Les chanteurs de variétés qui animent des spectacles dans lesquels ils tiennent un rôle principal peuvent être considérés comme des artistes lyriques et ont droit en conséquence à la déduction forfaitaire spécifique. En revanche, les autres artistes de variétés (clowns, prestidigitateurs, etc) ne peuvent pas en bénéficier. Le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique est lié à l'activité professionnelle du salarié et non à l'activité générale de l'entreprise.

L'option de l'employeur

L'employeur peut opter pour la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels lorsqu'une convention ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévu ou lorsque le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont donné leur accord. A défaut, l'employeur a l'obligation de demander à chaque salarié d'accepter ou non cette option.

1.2 Impact financier de la suppression de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

L'estimation de l'impact financier, pour l'Assurance chômage, de la suppression de l'abattement pour frais professionnels a été réalisée à partir des déclarations nominatives individuelles faites par les employeurs au centre de recouvrement d'Annecy (attestations employeur mensuelles ou AEM) et au GUSO (Déclarations Uniques Simplifiées, DUS) au titre des contrats effectués au cours de l'année 2012.

Les informations renseignées sur ces déclarations portent d'une part sur les salaires avant abattement pour frais professionnels et plafonnement, et d'autre part sur les salaires **après abattement et application du plafonnement (=4 fois le plafond de la sécurité sociale)**. L'application ou non du taux d'abattement n'est pas clairement indiquée sur ces déclarations, et il n'est donc pas possible de distinguer parfaitement l'effet du plafonnement de l'effet de l'abattement.

L'estimation de l'impact a donc été **réalisée sur la base des contrats de travail des salariés artistes ou techniciens des professions concernés par la règle de l'abattement, et qui ont la possibilité, contrat par contrat, d'opter ou non pour la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.**



En comparant pour l'ensemble des contrats concernés les salaires avant abattement et les salaires après abattement, il est possible de distinguer quatre sous-ensembles de contrats :

- catégorie 1 : égalité entre le salaire avant abattement (sbAVa) et le salaire après abattement (sbAPa). Pour ces contrats, la déduction forfaitaire n'a pas été appliquée, et sa suppression n'a donc pas d'impact financier pour l'Assurance chômage ;
 - catégorie 2 : rapport (sbAPa/ sbAVa) < 0.75 : ces contrats ont bénéficié du plafonnement (puisque l'abattement seul ne peut pas dépasser 25%). Ils peuvent avoir également bénéficié de l'abattement, sans que l'on puisse quantifier les parts respectives des deux effets ;
 - catégorie 3 : rapport entre les deux salaires compris entre 0.75 et 0.80 : ces contrats peuvent n'avoir été concernés que par l'abattement (le ratio est souvent égal strictement à 0,75 ou 0,80). Certains peuvent être également concernés par le plafonnement ;
- catégorie 4 : rapport entre les deux salaires > 0.80 . Ces contrats ont bénéficié du plafonnement, mais pas de l'abattement.

Le tableau 1 ci-dessous montre la répartition par secteur d'activité des salariés pouvant opter pour l'abattement. Le tableau 2 montre la répartition par catégorie et par secteurs d'activité des contrats de travail et des masses salariales avant et après abattement.

Tb 1 Répartition par secteurs d'activité des salariés ayant travaillé au moins une heure dans le champ spectacle, en 2012

Secteurs d'activité	Ensemble des salariés				Salariés pouvant opter pour l'abattement			
	Nombre de salariés	Nombre de contrats	Masse salariale avant abattement (en millions d'euros)	Masse salariale après abattement (en millions d'euros)	Nombre de salariés	Nombre de contrats	Masse salariale avant abattement (en millions d'euros)	Masse salariale après abattement (en millions d'euros)
9001Z - Arts du spectacle vivant	125 457	1 651 504	640	558	90 601	1 091 056	405	327
9002Z - Activités de soutien au spectacle vivant	35 635	339 838	130	124	16 010	91 854	27	22
9004Z - Gestion de salles de spectacles	18 118	121 539	51	46	9 543	36 559	23	19
Spectacle vivant	141 560	2 112 881	821	728	98 239	1 219 469	455	368
Distribution, projection, édition phonographique (5913A, 5913B, 5914Z, 5920Z)	11 586	52 404	23	20	7 895	34 341	14	11
Production audiovisuelle, cinéma, animation (5911A, 5911B, 5911C, 5912Z)	117 036	1 103 664	1 016	909	59 722	217 298	164	86
Radio et télédiffusion (6010Z, 6020A, 6020B)	15 437	229 977	140	137	4 135	22 655	15	12
Audiovisuel	130 843	1 386 045	1 179	1 066	67 227	274 294	192	109
Autres	28 107	172 612	62	53	19 356	110 377	36	29
Total général	244 739	3 671 538	2 062	1 847	151 825	1 604 140	683	506

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

TB2 Répartition du nombre de contrats et de la masse salariale pour les salariés pouvant opter

Secteurs d'activité	Contrats sans abattement (salaires avant et après abattement identiques)		rapport entre les deux salaires <0,75			0,75<=rapport entre les deux salaires <=0,80			rapport entre les deux salaires>0,80		
	Nombre de contrats	Masse salariale (en millions d'euros)	Nombre de contrats	Masse salariale avant abattement (en millions d'euros)	Masse salariale après abattement (en millions d'euros)	Nombre de contrats	Masse salariale avant abattement (en millions d'euros)	Masse salariale après abattement (en millions d'euros)	Nombre de contrats	Masse salariale avant abattement (en millions d'euros)	Masse salariale après abattement (en millions d'euros)
9001Z - Arts du spectacle vivant	424 650	134	5 442	34	10	646 227	231	178	12 044	5	5
9002Z - Activités de soutien au spectacle vivant	24 127	7	453	1	0	66 064	18	14	1 005	0	0
9004Z - Gestion de salles de spectacles	9 771	6	247	1	0	24 882	15	12	848	1	1
Spectacle vivant	458 548	146	6 142	37	11	737 173	264	204	13 897	7	6
Distribution, projection, édition phonographique (5913A, 5913B, 5914Z, 5920Z)	4 453	1	408	1	0	28 463	12	9	836	0	0
Production audiovisuelle, cinéma, animation (5911A, 5911B, 5911C, 5912Z)	59 456	23	10 425	86	21	143 861	52	40	1 644	1	1
Radio et télédiffusion (6010Z, 6020A, 6020B)	11 493	8	216	2	0	10 433	5	4	73	0	0
Audiovisuel	75 402	33	11 049	88	22	182 757	69	52	2 553	2	2
Autres	26 808	8	634	2	0	80 794	25	20	1 945	1	1
Total général	560 758	187	17 825	126	33	1 000 724	359	276	18 395	9	8

Si l'on considère l'ensemble des contrats concernés par l'abattement, catégories 2 et 3, sous hypothèse d'abattement de 20% pour la population 2, et sous l'hypothèse que tous les contrats de travail de la population 3 ont subi un abattement, la suppression de la déduction spécifique pour frais professionnels, se traduirait par une augmentation d'environ **12 millions d'euros du montant des cotisations (respectivement 3 et 9 millions d'euros¹)**. Ce montant représente un majorant : dans les faits, certains des contrats de la catégorie 3 auraient subi le plafonnement en l'absence d'abattement, effet que nous n'avons pas pris en compte (n'étant pas en mesure de le faire).

2 Chiffrer les recettes supplémentaires apportées à l'Assurance chômage par l'augmentation du taux de cotisation de 10,8 à 12,8 %

- 10,80 à 12,80% (application 1er juillet 2014) et par l'application des majorations issues de l'ANI du 11 janvier 2013 (application 1er juillet 2013) pour le secteur du spectacle.

Chiffrage réalisé par l'Unédic lors des négociations de la Convention d'Assurance chômage en 2014 :

2.1 Principe

Les employeurs et salariés du régime des intermittents du spectacle sont soumis à deux taux de contribution : un taux de droit commun propre à tous les salariés du secteur privé (4 % pour les employeurs et 2,4 % pour les salariés), auquel s'ajoute un taux lié aux règles spécifiques aux intermittents du spectacle (4 % pour les employeurs, et 2,4 % pour les salariés). Le taux de contribution des employeurs (8 %) et salariés (4,8 %) relevant du régime dérogatoire des intermittents du spectacle (annexes VIII et X) est donc de 12,8 %. De plus, les intermittents du spectacle sont impactés par la majoration prévue par l'article 4 de l'ANI du 11.01.2013 relatifs aux CDD d'usage.

2.2 Impact

En année pleine, ces nouveaux taux entraineront des recettes supplémentaires de 60 millions €, en provenance de la modulation des contributions suite à l'ANI du 11 janvier 2013 et du passage d'un taux global de 10,8 % à 12,8 %. »

3 Chiffrer l'impact financier d'un abaissement du taux de cotisation à 8,40%

La baisse du taux de cotisations de 10,8 à 8,40 pour l'année 2012 entrainerait de **moindres recettes au titre de l'Assurance chômage** (187 millions contre 240 millions), soit un manque à gagner de **53 millions d'euros**.

4. Chiffrer la suppression ou l'élévation du plafonnement de l'assiette des cotisations d'assurance chômage.

4.1 Règles actuelles :

Actuellement, l'assiette des contributions de l'Assurance chômage pour les intermittents du spectacle est limitée à quatre fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale, comme pour le régime général. Sont exclues également de l'assiette de contributions les rémunérations des salariés âgés de 65 ans ou plus.

Le plafonnement est appliqué par contrat de travail.

Les paramètres en vigueur au titre de l'année 2012 étaient les suivants :

- le plafond journalier de la Sécurité sociale était de 167 € par jour (soit un plafonnement à 668 € par jour pour l'Assurance chômage) et de 3 031 € par mois (respectivement 12 124 € par mois).

¹ Par exemple, pour la catégorie 3, l'assiette de cotisation serait accrue de 83 millions d'euros (359 – 276). En appliquant le taux de cotisation de 10,8 %, cela conduit à des recettes supplémentaires de 9 millions d'euros.

4.2 Estimation des propositions d'augmentation du plafond de l'assiette de contribution : 6,8, 10 ou 12 fois le plafond de la Sécurité Sociale

Toutes les simulations de l'augmentation du plafond de l'assiette de contributions ont été réalisées à partir des déclarations nominatives individuelles faites par les employeurs au centre de recouvrement d'Annecy (attestations employeur mensuelles ou AEM) et au GUSO (Déclarations Uniques Simplifiées, DUS) au titre des contrats effectués au cours de l'année 2012, sous l'hypothèse de comportements inchangés.

Compte tenu des procédures de recouvrement, l'année pleine n'est atteinte que 13 mois après l'évolution.

Le tableau 3 résume les nouveaux paramètres et les recettes supplémentaires engendrées par les nouveaux montants de plafonnement de l'assiette de contribution.

Tableau 3 Recettes supplémentaires selon le montant du plafonnement appliqué

Nouveau plafond	Montant actuel du plafonnement ^(*)	Nouveau montant du plafonnement	Recettes supplémentaires avec l'application du nouveau plafond (en millions d'euros)	Recettes supplémentaires avec l'application du nouveau plafond en %
6 fois le plafond de la Sécurité Sociale	668€ par jour, 12 124 € par mois	1 002€ par jour, 18 186€ par mois	4,1	1,7
8 fois le plafond de la Sécurité Sociale		1 336€ par jour, 24 248€ par mois	5,8	2,4
10 fois le plafond de la Sécurité Sociale		1 670€ par jour, 30 310€ par mois	6,8	2,8
12 fois le plafond de la Sécurité Sociale		2 004€ par jour, 36 372€ par mois	7,5	3,1

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

(*) Valeurs des paramètres en vigueur de l'année 2012

5. Répartition des prestations versées au titre des annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage et des masses salariales pour des contrats relevant du champ d'application des annexes 8 et 10, par secteurs d'activité

Les tableaux 4 et 5 présentent respectivement **la répartition, par secteurs d'activité :**

- des allocataires indemnisés au moins une fois au cours de l'année au cours de l'année 2012 et des prestations versées au titre des annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage. Le secteur d'activité de l'allocataire correspond à celui du dernier contrat de travail qui a permis l'ouverture des droits et ne correspond pas forcément au secteur dans lequel l'allocataire a effectué la majorité de ses contrats
- des salariés, des employeurs, du volume d'heures, du nombre de contrats et de la masse salariale. Ces données portent sur tous les contrats de travail relevant du champ d'application des annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage, réalisés au cours de l'année 2012 et 2013,

Tb 4 Répartition des allocataires mandatés et des prestations versées au titre des annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage selon le secteur d'activité⁽¹⁾
Année 2012

Secteur d'activité	Allocataires mandatés au cours de l'année ⁽²⁾			Prestations versées ⁽³⁾ en million euros		
	Annexe 8	Annexe 10	Ensemble	Annexe 8	Annexe 10	Ensemble
Spectacle Vivant	20 141	32 748	52 889	231,9	408,6	640,4
9001Z - Arts du spectacle vivant	13 047	29 146	42 193	148,1	363,7	511,8
9002Z - Activités de soutien au spectacle vivant	5 343	2 480	7 823	64,0	31,5	95,5
9004Z - Gestion de salles de spectacles	1 751	1 122	2 873	19,8	13,3	33,1
Audiovisuel	36 455	4 807	41 262	412,6	57,2	469,8
Distribution, projection, édition phonographique (5913A, 5913B, 5914Z, 5920Z)	517	927	1 444	6,3	11,3	17,6
Production audiovisuelle, cinéma, animation (5911A, 5911B, 5911C, 5912Z)	31 954	3 603	35 557	363,1	42,3	405,4
Radio et télédiffusion (6010Z, 6020A, 6020B)	3 984	277	4 261	43,2	3,6	46,8
Total champ spectacle	56 596	37 555	94 151	644,5	465,8	1 110,3
Total hors champ spectacle	3 667	14 070	17 737	39,5	173,1	212,5
Ensemble	60 263	51 625	111 888	684,0	638,8	1 322,8

Source : Pôle Emploi - DSEE - FNA - Champ France entière

(1) Le secteur d'activité correspond au secteur d'activité de l'employeur du contrat de travail qui a servi à l'ouverture de droit.
 Ce secteur ne représente pas forcément le secteur dans lequel l'intermittent a exercé la majeure partie de son temps de travail.

(2) Allocataires qui ont été indemnisés au moins une journée au cours de l'année

(3) Prestations versées au titre de l'Assurance chômage en millions d'euros (hors AGS)

Tableau 5 - Répartition des employeurs tous secteurs, des salariés, de la masse salariale, des heures et des contrats selon le secteur d'activité en 2012 et 2013

Secteurs d'activité	Nombre d'employeurs			Nombre de salariés			Masse salariale (en millions d'euros)			Volume d'heures de travail (en milliers)			Nombre de contrats (en milliers)		
	2012	2013	Évolution en %	2012	2013	Évolution en %	2012	2013	Évolution en %	2012	2013	Évolution en %	2012	2013	Évolution en %
9001Z - Arts du spectacle vivant	15 920	16 298	2,4	118 068	119 590	1,3	610	628	2,8	34 170	35 017	2,5	1 601	1 639	2,3
9002Z - Activités de soutien au spectacle vivant	1 902	1 875	-1,4	34 330	34 579	0,7	127	127	0,0	6 241	6 231	-0,2	333	331	-0,4
9004Z - Gestion de salles de spectacles	546	543	-0,5	17 167	17 212	0,3	49	47	-2,6	2 908	2 817	-3,1	117	118	0,7
Spectacle vivant	18 368	18 716	1,9	132 961	134 514	1,2	786	802	2,0	43 319	44 065	1,7	2 051	2 088	1,8
Distribution, projection, édition phonographique (5913A, 5913B, 5914Z, 5920Z)	1 171	1 208	3,2	11 053	11 182	1,2	23	27	19,7	1 030	1 169	13,6	51	57	11,3
Production audiovisuelle, cinéma, animation (5911A, 5911B, 5911C, 5912Z)	6 779	6 779	0,0	112 157	115 719	3,2	1 003	1 026	2,3	33 175	34 054	2,7	1 038	1 049	1,1
Radio et télédiffusion (6010Z, 6020A, 6020B)	281	256	-8,9	14 938	16 283	9,0	138	130	-5,6	5 047	4 740	-6,1	214	210	-1,8
Audiovisuel	8 231	8 243	0,1	125 060	128 872	3,0	1 163	1 183	1,7	39 252	39 964	1,8	1 302	1 316	1,0
Total	112 679	111 379	-1,2	249 457	254 304	1,9	2 149	2 182	1,5	95 188	96 491	1,4	4 110	4 156	1,1

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

3.5. Contributions sur l'estimation des effets de comportements

Introduction de la mission aux contributions sur l'estimation des effets de comportement

Les simulations réalisées dans le cadre de la mission dont les résultats sont présentés dans l'annexe 3.4. ont été appliquées à des données individuelles observées dans le cadre de la réglementation en vigueur. Elles ne tiennent donc pas compte des arbitrages que les salariés ou les employeurs seraient amenés à faire dans un nouveau contexte réglementaire, et donc d'une probable adaptation de leurs pratiques.

L'estimation de ces effets de comportement est un exercice complexe - puisqu'il implique de poser des hypothèses sur les arbitrages futurs des acteurs - mais non moins essentiel afin de permettre aux négociateurs de se déterminer en pleine connaissance de cause. En effet, selon l'hypothèse communément admise que les acteurs adapteront leurs pratiques de manière à optimiser une nouvelle réglementation, les résultats bruts des simulations conduisent à sous-estimer les coûts réels.

Afin de mieux appréhender cette question, le groupe d'experts a travaillé à l'élaboration de méthodes susceptibles de mesurer l'ampleur de ses effets de comportement, en particulier dans le cas d'un retour à un système de date anniversaire avec un allongement de la période de référence à 12 mois.

Une première approche proposée par le service des études et des statistiques de l'Unédic à partir des données 2002-2003 offre un encadrement maximal de l'impact de ces effets sur les dépenses. Elle considère que le surcoût calculé sur 2002-2003 par rapport aux règles de 2006, période où l'intensité de travail était plus faible, comme un maximum nécessairement surestimé. En effet, d'autres règles ayant une incidence sur les comportements, comme par exemple celle relative au calcul de l'allocation journalière, ont été modifiées depuis cette période.

Pour trouver une fourchette d'estimation plus fine, un travail d'approfondissement sera nécessaire avec des approches notamment par segment de population ou par analyse de sensibilité. Les notes qui suivent, rédigées par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES), M. Mathieu Grégoire et M. Jean-Paul Guillot, s'inscrivent dans cette perspective et proposent différentes pistes de travail toutes complémentaires qui méritent d'être poursuivies.

Mesure de l'impact financier pour l'Assurance chômage des adaptations des pratiques Groupe d'experts pour la mission intermittence

Ce document, élaboré par la Dares à partir des travaux méthodologiques du groupe d'experts, présente différentes approches possibles pour mesurer l'impact financier d'une réforme des règles de l'assurance chômage pour les intermittents.

Les chiffrages des dépenses associées à un changement de réglementation donné réalisés dans le cadre de la mission reposent sur une méthode de micro-simulation¹. Cette méthode présente l'avantage de prendre en compte la complexité des paramètres de l'Assurance chômage, notamment leur interaction, mais, dans la mesure où elle se fonde sur des trajectoires d'emploi observées, associées à une réglementation donnée (méthode dite « statique »), elle ne permet pas de rendre compte des possibilités « d'adaptation des pratiques » aux évolutions réglementaires. De telles adaptations des pratiques aux règles d'indemnisation de l'Assurance chômage ne peuvent toutefois être écartées *a priori*.

L'un des objectifs du Groupe d'experts a consisté à étudier différentes pistes permettant d'estimer l'impact sur les dépenses d'Assurance chômage des éventuelles adaptations des pratiques individuelles aux changements de réglementation. Les travaux ont en particulier porté sur :

- l'identification *a priori* des leviers accessibles aux salariés ou aux employeurs pour adapter leurs pratiques à une évolution des paramètres de la réglementation ;
- les possibilités de valorisation de la dimension temporelle des données, qui rendent compte notamment des changements réglementaires passés ;
- une évaluation de la sensibilité des dépenses à des leviers identifiés préalablement.

Ces travaux, largement prospectifs, ont consisté à recenser et discuter différentes pistes sans aboutir à des chiffrages, ni même à une mise en évidence des adaptations des pratiques aux changements de réglementation.

¹ Cette méthode consiste à simuler différentes réglementations sur données individuelles, en vue d'évaluer les effets combinés des changements de plusieurs paramètres simultanément. Pour cela, les parcours d'indemnisation des intermittents du spectacle sont calculés à partir de l'historique observé de leurs contrats, pour chaque système d'indemnisation. Les dépenses sont ensuite recalculées sur ces données simulées.

1. Identification théorique des leviers d'adaptation des pratiques : un exercice difficile

Etant données les spécificités de la réglementation de l'indemnisation des intermittents, il n'existe pas de cadre conceptuel préétabli pour rendre compte des arbitrages individuels et des adaptations des pratiques qui en découlent. La nature et l'importance de ces adaptations ne sont d'ailleurs à notre connaissance pas documentées, ni théoriquement ni empiriquement. L'analyse des données individuelles ne permet pas d'étudier de façon simple le rôle spécifique des pratiques sur le niveau des dépenses d'Assurance chômage : leurs effets ne peuvent être isolés de ceux d'un grand nombre d'autres facteurs.

Le groupe d'experts a d'abord envisagé de solliciter les acteurs du secteur et de l'interprofessionnel pour éclairer cette réflexion. Leur expérience et leur connaissance du secteur auraient en effet pu permettre :

- d'identifier des pratiques d'adaptation envisageables compte tenu du contexte actuel ;
- d'identifier les profils des acteurs concernés par l'une ou l'autre des adaptations envisagées ;
- de formuler des hypothèses crédibles d'intensité de recours à ces pratiques.

En l'absence d'analyse préexistante, le groupe d'experts a étudié, d'un point de vue théorique, préalablement à toute quantification, les différents arbitrages possibles. Plusieurs enjeux conceptuels ont en particulier été identifiés :

- la difficulté à définir les objectifs des acteurs et donc la finalité des adaptations : dans un cadre d'analyse économique, il est naturel de supposer que les adaptations des pratiques visent à une optimisation des revenus, et ont donc pour effet de limiter les gains escomptés de changements réglementaires visant à réaliser des économies. Cependant, cette conclusion peut être atténuée en présence de motivations non financières, ou d'un manque d'information des acteurs ;
- compte tenu de la multiplicité des paramètres définissant un cadre réglementaire donné, l'adaptation des pratiques est nécessairement relative à un changement réglementaire donné ;
- dans un cadre réglementaire donné, il n'existe vraisemblablement pas de réaction optimale commune à l'ensemble des intermittents, compte tenu de leur hétérogénéité.

Etant donnés les délais impartis, le groupe d'experts s'est concentré sur l'impact de la mise en œuvre d'un système de « date anniversaire »², lequel comporte en particulier une période de référence de 12 mois. Dans ce cadre, deux principaux leviers d'adaptation des pratiques à ce changement réglementaire ont été identifiés :

- le nombre d'heures travaillées et/ou déclarées (selon les situations) ;
- le positionnement des contrats en fonction de la date d'évaluation des conditions d'ouverture de droit.

Il est supposé, dans le cadre de ces travaux, qu'une adaptation des pratiques à la mise en œuvre d'un changement de réglementation répond à un objectif rationnel d'optimisation de la

² Un système de date anniversaire réunit en réalité trois paramètres : une période de référence de 12 mois, une durée maximale d'indemnisation de 12 mois, et une réévaluation des droits fixée à 12 mois. Dans la réglementation en vigueur en 2012, la période de référence est de 10 ou 10,5 mois, la durée maximale d'indemnisation est de 8 mois, et la réévaluation des droits à lieu sur demande ou à l'approche de la fin de droits (elle-même glissante en fonction de l'activité réduite exercée).

situation des agents, et devrait conduire à un accroissement des dépenses d'Assurance chômage par rapport à la situation où l'agent ne modifierait pas ses pratiques.

2. Quels enseignements tirer d'une comparaison de deux périodes entourant un changement réglementaire ?

Entre 1999 et 2013, la réglementation relative aux modalités d'indemnisation des intermittents par l'Assurance chômage a beaucoup évolué. La réglementation en vigueur en 1999 était principalement caractérisée par une période de référence de 12 mois et l'application d'un système de date anniversaire fixant la date de réévaluation des droits. En 2004, la réglementation a évolué, conduisant notamment à la réduction de la période de référence de 12 à 10 mois, à un changement des modalités de calcul de l'indemnité journalière ainsi qu'à la suppression de la réévaluation des droits à la date anniversaire.

On dispose de données portant sur deux périodes, l'une antérieure à ce changement de réglementation (2002-2003), l'autre postérieure (2012-2013). Bien sûr, au-delà du changement de réglementation, ces deux périodes peuvent différer en termes de profils des populations concernées, d'état du secteur du spectacle et de contexte économique. La difficulté réside donc dans la séparation de ces différents facteurs. Il est particulièrement difficile d'isoler les seuls effets d'adaptation au changement de réglementation³.

Méthode

Des estimations (statiques) menées sur la période 2012-2013 ont montré que l'introduction d'une date anniversaire dans la réglementation en vigueur en 2006 engendrerait un surcoût, en raison notamment d'un allongement de la période de référence. Sous l'hypothèse d'optimisation des revenus par les acteurs, cette estimation statique sur 2012-2013 des dépenses d'Assurance chômage constitue un minorant des dépenses.

On cherche alors à estimer un majorant des dépenses.

Pour cela, on simule à partir des données de la période 2002 – 2003 les deux réglementations suivantes :

- la réglementation 2006 (Scénario 1) ;
- la réglementation de 2006 avec un système de date anniversaire (Scénario 2)⁴.

Sur les données de 2002-2003, le calendrier des contrats et /ou le volume d'heures travaillées ou déclarées est adapté à un système de date anniversaire (ce qui implique en particulier une période de référence ou PR de 12 mois), alors en vigueur. La simulation du système de date anniversaire (Scénario 2) à partir de ces données permet donc d'estimer le coût pour l'Assurance chômage de cette réglementation sur la base de pratiques adaptées au système de date anniversaire. Sur ces mêmes données, on peut ensuite simuler le coût de la réglementation 2006 (Scénario 1). Ce dernier est cependant sous-estimé, car les pratiques

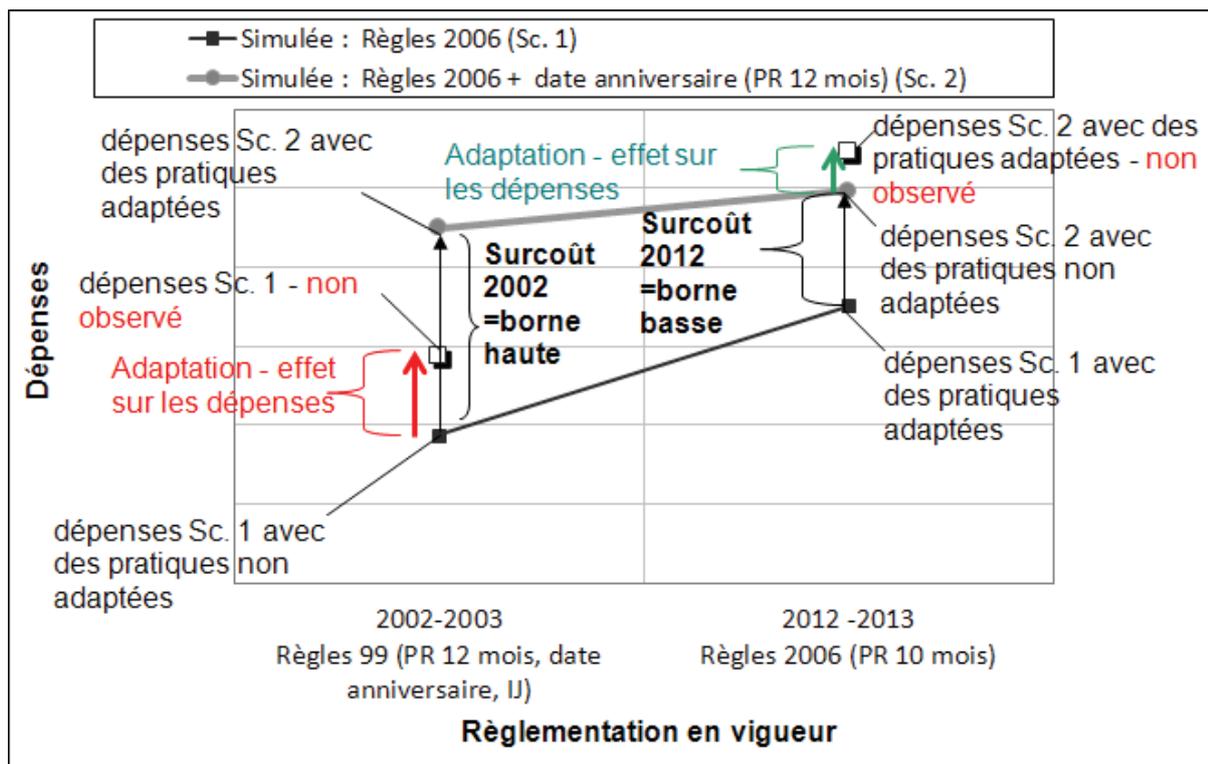
³ Les changements réglementaires ont impacté l'ensemble des allocataires, tant les annexes que le régime général. Il est ainsi impossible de constituer un groupe « Témoin », et de recourir à la méthode de la « différence de différence ».

⁴ Cette réglementation simulée ne correspond pas stricto sensu à la réglementation qui était en vigueur sur la période 2002-2003 (le calcul de l'indemnité journalière en particulier différait).

sous-jacentes (reflétées dans les données exploitées) ne sont pas adaptées à la réglementation 2006, et en particulier à une période de référence restreinte à 10 mois et une date de fin de droits glissante (Figure 1).

La différence entre le coût du système de date anniversaire, et celui de la réglementation 2006 sur les mêmes données, représente ainsi ce qu'aurait été en 2002-2003 l'estimation statique de la mise en place de la réglementation de 2006. Le coût de la réglementation 2006 étant sous-estimé, la différence constitue un majorant de l'écart entre les dépenses associées aux deux réglementations, incluant les effets d'éventuelles adaptations des pratiques.

Figure 1: comparaison des surcoûts d'une période à l'autre



Présentation des hypothèses

L'estimation du minorant et du majorant du surcoût associé au système de date anniversaire est réalisée sous les hypothèses suivantes :

- L'adaptation des pratiques dans un système de « date anniversaire » entraîne un surcoût inférieur à celui de l'adaptation des pratiques sous la réglementation 2006 [graphiquement la flèche verte doit être plus petite que la flèche rouge] : en effet, on considère ici la seule application d'un système de date anniversaire, toutes les autres dimensions de la réglementation restant inchangées. Or, sur la période 2002-2003, les pratiques étaient adaptées non seulement à un système de date anniversaire, mais également à des formules de calcul de l'indemnité journalière (IJ) et du nombre de jours de décalage (du à l'activité réduite) différentes. On suppose que l'effet combiné de ces pratiques est plus grand que celui que l'on cherche à estimer.
- L'adaptation des pratiques dans la réglementation « date anniversaire » ne peut pas conduire à diminuer le coût « statique » [graphiquement la flèche verte doit pointer

vers le haut]. Ceci est la traduction de l'hypothèse d'optimisation des revenus par les acteurs discutée ci-dessus.

- Les surcoûts estimés (mais pas nécessairement les niveaux de dépenses) ne sont pas affectés par les autres facteurs d'évolution des coûts (effets conjoncturels, taille du secteur, populations concernées, etc.).

Intérêt

Cette méthode est simple et prend en compte l'intégralité des effets sans préjuger ni des leviers, ni des acteurs, ni des mécanismes à l'œuvre. Elle ne préjuge notamment pas de la proportion des adaptations des pratiques attribuables aux employeurs d'une part et aux salariés d'autre part et permet, sous les hypothèses présentées plus haut, d'encadrer l'estimation du coût de la mise en œuvre de la réglementation, fourchette incluant en particulier l'effet de l'adaptation des pratiques.

Limites

La différence entre le majorant et le minorant de l'estimation du surcoût associé à un système de « date anniversaire » reflète potentiellement la variation de multiples facteurs dont les effets et les interactions ne sont pas identifiables (effets conjoncturels, volume du secteur, populations concernées, etc.). L'adaptation des pratiques sous-jacente n'est *a fortiori* pas mise en évidence.

L'adaptation des pratiques sous-jacentes, si elle existe, est due au passage de la réglementation 1999 à la réglementation 2006. Or, la réglementation 1999 différait par d'autres facteurs que la date anniversaire, notamment le mode de calcul de l'indemnité journalière. Ce dernier pourrait également avoir joué un rôle dans les adaptations passées. Les adaptations des pratiques étant spécifiques à une réglementation donnée, il est vraisemblable que le majorant du surcoût soit surestimé.

3. Une analyse théorique : l'impact de facteurs isolés

Etant donnée l'impossibilité d'observer les effets éventuels des adaptations des pratiques, une autre approche, dénommée ici « analyse de sensibilité », est maintenant considérée. Dans cette approche, on postule à la fois l'existence d'adaptations des pratiques, la façon dont ces adaptations se manifestent (ajustement du nombre d'heures travaillées par exemple) et l'ampleur de ces ajustements. Etant donnée cette variation des paramètres d'entrée, on calcule l'impact sur les dépenses dans un système complet d'indemnisation. On se concentre ici sur deux des leviers identifiés : le nombre d'heures travaillées et le calendrier des contrats. La démarche vise à étudier la sensibilité des revenus aux pratiques.

3.1 Sensibilité des dépenses à une variation du nombre d'heures travaillées et/ou déclarées

Méthode

On suppose qu'une réduction de la longueur de la période de référence (conséquence particulière de la fin d'un système de date anniversaire) engendre une adaptation du nombre d'heures travaillées pour tous les intermittents (allocataires ou non). On impose alors un accroissement *ad hoc* du nombre d'heures travaillées par individu (« marge de manœuvre »).

Les dépenses associées à cette nouvelle intensité de travail sont calculées et comparées aux dépenses antérieures au changement de la réglementation et des pratiques. Cette approche est appliquée à des cas-types⁵, définis notamment par un nombre d'heures travaillées et un salaire de référence, description simplifiée de la population,

L'objectif de la méthode n'est donc pas d'estimer la « marge de manœuvre » en elle-même, mais d'en mesurer l'effet sur les dépenses d'Assurance chômage, pour une population donnée. La « marge de manœuvre » imputée n'est donc pas nécessairement réaliste, mais vise plutôt à éclairer les conséquences d'une adaptation extrême des pratiques, en réaction à un paramètre donné (ici, la période de référence).

Intérêt

Les adaptations des pratiques sous-jacentes sont explicitées et analysées dans un cadre formalisé (modélisation de l'arbitrage individuel). Les impacts calculés sont ainsi directement et uniquement imputables à ces adaptations des pratiques.

Limites

Le choix du levier analysé (nombre d'heures travaillées et/ou déclarées) est postulé *a priori*. En pratique, la possibilité pour les allocataires concernés de recourir à ce levier, compte tenu du contexte ou de leur profil, n'est pas garantie et devrait être vérifiée. L'ampleur de la marge de manœuvre est elle aussi posée de façon *ad hoc*.

La population des intermittents est hétérogène et la réglementation non linéaire. Il est donc indispensable de rendre compte de cette hétérogénéité et de considérer non pas un seul cas-type, mais un jeu de cas-types. Ces cas-types doivent être en nombre raisonnable, tout en rendant compte de l'hétérogénéité des profils. La difficulté est alors de définir ces cas-types, mais aussi et surtout de les pondérer afin de les rendre représentatifs de l'ensemble de la population, étape d'autant plus délicate que cette pondération peut être affectée par l'évolution réglementaire étudiée, certains profils devenant plus nombreux, d'autres moins.

3.2 Sensibilité des dépenses à la stratégie de positionnement des contrats en fonction de la date d'évaluation des conditions d'ouverture de droit

Les dépenses associées au changement réglementaire étudié (système de « date anniversaire ») sont sensibles au calendrier des contrats. A titre d'exemple, l'application d'une date anniversaire peut conduire à une adaptation du positionnement des contrats pour ajuster la fin de contrat à la date souhaitée. Le nombre et la durée des contrats peut donc avoir un impact sur les dépenses, même pour un volume d'heures total donné.

Méthode

A titre d'illustration, on considère deux simulations statiques, sur une même période, qui ne diffèrent que par la date d'évaluation de l'ouverture de droit :

- Réglementation 2006 avec mise en place de la date anniversaire fixe ;
- Réglementation 2006 avec mise en place de la date anniversaire glissante.

⁵ La mise en œuvre de cette approche sur des données individuelles est délicate car elle nécessiterait de modifier les données observées en imputant des trajectoires de contrats *ad hoc*.

On estimerait alors la variabilité attendue d'un décalage temporel des contrats en fonction de la date d'évaluation des conditions d'ouverture du droit, par la différence entre les coûts de chacune de ces deux réglementations⁶.

Intérêt

Cette approche donne une idée de la variabilité qui peut être attendue d'un simple décalage des fins de contrat par rapport à la date d'évaluation des conditions d'ouverture du droit. Si cette variabilité est grande, il semble indispensable d'approfondir la réflexion sur l'ampleur potentielle d'une adaptation des pratiques par le biais du positionnement temporel des contrats.

Limites

Le mécanisme d'ajustement du calendrier est postulé. Il n'est pas documenté théoriquement ou empiriquement.

Les deux simulations comparées reflètent des situations dans lesquelles les pratiques sont inadaptées à la réglementation (données 2012 avec une simulation de date anniversaire). La fourchette obtenue ne correspond donc pas à une estimation de l'impact financier d'une adaptation des pratiques.

4. Autres pistes de travail (liste non exhaustive)

Les travaux du groupe d'experts ont permis de dégager plusieurs pistes de réflexion, dont l'étude plus approfondie permettrait de répondre, en partie, au défaut de documentation du sujet et peut être de parvenir à une appréciation qualitative des adaptations des pratiques. Etant donnée la complexité des mécanismes à l'œuvre, une estimation quantitative des impacts semble toutefois hors d'atteinte à ce stade.

Piste 1 : Approfondir l'approche empirique fondée sur la comparaison de deux périodes entourant le changement de réglementation

Propositions :

1) Comparer différentes dimensions « pertinentes » de 2002-2003 et 2012-2013 (répartition du nombre d'heures, des masses salariales, des salaires horaires, des montants d'indemnités journalières, profils des intermittents, conjoncture économique, etc.), afin d'apporter des éléments de contexte relatifs à chaque période.

2) Approfondir la méthode de comparaison à deux dates entourant le changement réglementaire (paragraphe 2) en :

- simulant la réglementation en vigueur en 2002-2003 d'une part, 2012-2013 d'autre part ;
- faisant varier la réglementation 2002-2003, paramètre par paramètre, jusqu'à obtention de la réglementation de 2006 (cette méthode demande une réflexion préalable sur l'ordre de modification des paramètres).

Cette approche pourrait permettre de mieux comprendre les mécanismes à l'œuvre ainsi que d'affiner l'estimation du majorant.

⁶ Ici, l'approche proposée peut être mise en œuvre sur données observées sans avoir à imputer des trajectoires de contrats *ad hoc*.

3) Sur le plus long terme, il peut être envisagé d'explorer la mise en œuvre d'une évaluation ex-post de l'impact des adaptations des pratiques induites par les modifications de réglementation. Afin d'obtenir une estimation fiable, cette approche nécessiterait de définir un groupe de référence crédible, ayant de bonnes propriétés (effectif suffisant, caractéristiques comparables, non affecté par les réformes...). Son existence n'est pas garantie.

Piste 2 : Affiner l'analyse des facteurs isolés (paragraphe 3.1) afin de rendre les simulations plus réalistes en :

- segmentant plus finement la population au regard d'un paramètre donné (par exemple le nombre d'heures travaillées ou déclarées) et ainsi définir des cas-types réalistes et représentatifs de la population ;
- faisant varier les marges de manœuvre préalablement fixées en tenant compte des segments de population préalablement définis.

Piste 3 : Intégrer des éléments contextuels recueillis auprès des acteurs du secteur et de l'interprofessionnel dans l'approche technique.

Cet objectif nécessite de procéder par étape. Il est proposé :

- de segmenter la population des professionnels selon trois critères principaux : métier, rémunération et temps de travail annuels ;
- de recueillir l'avis des acteurs du secteur et de l'interprofessionnel afin qu'ils identifient les pratiques d'adaptation probables compte tenu du contexte et de leur expérience, les profils des acteurs susceptibles d'avoir recours à ces pratiques et qu'ils formulent des hypothèses relatives à l'intensité probable de recours à celles-ci ;
- d'estimer l'effectif potentiellement concerné par de telles adaptations et la marge de manœuvre envisagée ;
- de réaliser des projections et d'en déduire les effets de la mise en œuvre d'une réglementation en termes d'effectif d'allocataires concernés, de durée d'indemnisation, de montant d'indemnité journalière, de salaire, de dépenses d'Assurance chômage, etc.
- d'identifier des indicateurs de suivi et d'évaluation de mise en œuvre de la nouvelle réglementation en vigueur afin de valider ou non, concrètement et à plus long terme, la pertinence des analyses prévisionnelles réalisées.

Évaluation de modèles alternatifs d'indemnisation des intermittents du spectacle
Rapport pour la mission Archambault - Combrexelle – Gille
Mathieu Grégoire, Centre d'Études de l'Emploi - CURAPP (CNRS-UMR 6054)

Avertissement :

Le travail d'expertise qui m'a été demandé s'est opéré dans le cadre d'un groupe d'experts réunissant des experts indépendants, dont Jean-Paul Guillot, et des organismes, dont Pôle Emploi, Audiens et l'Unedic ainsi que la DARES (Ministère du Travail) et le DEPS (Ministère de la Culture). Mais les lignes qui suivent n'engagent que leur auteur.

1 L'analyse des effets de comportements : principe et méthodes

1.1 Principes

Les données issues des simulations de l'Unedic et présentées dans la section précédente doivent être nuancées. Il s'agit à ce stade de simulations mécaniques qui postulent implicitement des pratiques d'emploi qui demeurent inchangées lorsque les règles d'indemnisation changent. Dans la réalité, on peut anticiper une adaptation des pratiques d'emploi à de nouvelles règles. D'après les simulations de l'Unedic, on observe que les effets mécaniques semblent très faibles. La date anniversaire « toute chose égale par ailleurs » ne génère que 36 à 38 millions d'euros de coût supplémentaire et entre 2 et 3¹% d'intermittents mandatés en plus par rapport au modèle de 2006. Certes ces effets sont très faibles, mais ces estimations sont « mécaniques » et ne prennent pas en compte les adaptations aux nouvelles règles que pourraient mettre en œuvre les allocataires ou les non-allocataires qui pourraient être tentés d'intensifier leurs efforts pour parvenir à l'éligibilité.

1.2 Méthodes

Une analyse des ces effets de comportements peut être effectuées selon deux logiques :

- la première vise à **anticiper ces adaptations aux différents modèles** (ou, du moins à tenter d'encadrer par un majorant et un minorant leurs effets)
- **la seconde vise à mesurer les effets en matière de coûts pour l'assurance chômage d'adaptation**

1.2.1 Les anticipations de « comportements »

L'Unedic a proposé d'analyser les effets d'un « retour à la date anniversaire » en recourant à une période ancienne de « basse intensité du travail ». La simulation du modèle à « date anniversaire glissante » sur les pratiques de 2012-2013 puis sur les pratiques qui prévalaient en 2002-2003, montre qu'avec les mêmes règles mais avec des « comportements » différents (plus « basse intensité du temps de travail ») les dépenses auraient été inférieures de 31 à 104 millions d'euros². La principale limite de cette approche

¹ Selon qu'on considère un système à date « glissante » ou « fixe ». Simulation effectuée sur données 2002 et 2003 avec un modèle identique à la convention 2006 avec une date anniversaire, une période de référence de 12 mois et un calcul de l'allocation journalière proratisée.

² La simulation du modèle « date anniversaire glissante » montre qu'en 2012 ou 2013, un tel système correspond respectivement à des dépenses de 1455 ou 1462 millions d'euros. En appliquant la même simulation aux « comportements » d'emploi de 2002 ou 2003, les dépenses s'élèvent respectivement à 1358 et 1424 millions d'euros. La différence attribuable au passage de données

réside dans la difficulté qu'il y a à comparer des époques qui présentent des contextes et des systèmes très différents. Le contexte est différent car le nombre de personnes concerné a évolué et que le contexte économique a changé. Les systèmes sont différents car on ne peut pas parler de « retour à la date anniversaire » : le système (et notamment le calcul de l'indemnité journalière) encourageaient à la sous-déclaration avant 2003, les systèmes à « date anniversaire » étudiés dans le cadre de cette mission sont tous très incitatifs à l'emploi (à l'instar de la formule de calcul de l'indemnité journalière mise en place en 2006). Enfin, les résultats sont décevants car l'effet de comportement observé (de -31 à -104 millions) ne se situe pas dans l'intervalle calculé par l'Unedic (entre 0 et 120 millions).

Une autre méthode a été initiée et mériterait d'être creusée à l'avenir : celle d'une analyse qualitative de ces effets de comportement visant à une connaissance fine des incitations et des stratégies possibles (par métier, par tranche de temps d'emploi et par tranche de salaire). La limite de cette méthode est de pouvoir difficilement donner lieu à des chiffrages. La connaissance qualitative et précise de ces effets n'en est pas moins importante.

1.2.2 Les analyses de sensibilité des modèles.

En prenant acte des limites des deux méthodes envisagées, une troisième voie peut être envisagée : celle d'une analyse de sensibilité des dispositifs envisagés aux potentielles adaptations de pratique.

Pour sortir des limites des méthodes précédentes, nous proposons d'infléchir un peu la question posée en nous intéressant à **la réaction des modèles aux pratiques plutôt qu'à l'adaptation des pratiques aux modèles.**

Pour ce faire, l'idée est de mesurer comment réagissent les différents modèles à des changements de pratiques postulés a priori. Il convient donc de prendre ces analyses de sensibilité pour ce qu'elles sont : non pas un jugement sur la probabilité de voir apparaître telle ou telle pratique mais une manière de mesurer les conséquences potentielles de pratiques dont ne sait pas dire *a priori* si elles sont très probables ou farfelues.

2 Une analyse de sensibilité

2.1 De l'analyse de cas à la difficile généralisation

Une analyse de cas permet, en première approximation, de se défaire d'une idée reçue : dans le cadre du régime actuel comme dans celui des modèles proposés, la baisse de la quantité d'emploi ne se traduit pas nécessairement par une hausse de l'indemnisation de chômage versée sur le mois ou sur l'année.

correspondant à une « haute intensité de travail » à des données correspondant à une « basse intensité de travail » va donc de 31 à 104 millions d'euros.

L'explication d'un tel mécanisme est simple : si on en décompose les facteurs, une baisse de l'intensité du travail se traduit par deux principaux effets dont les sens sont contradictoires.

- 1^{er} effet : la baisse de l'Allocation Journalière (AJ) en cas de refus d'emploi³ s'explique par la baisse concomitante du Nombre d'Heures Travaillées (NHT) et du Salaire de Référence (SR)⁴
- 2^{ème} effet : la hausse du nombre de jours indemnisés (NJI)

Or ces deux effets ne sont pas d'ampleur équivalente, l'effet de la baisse de l'Allocation Journalière (AJ) l'emporte généralement sur l'effet de hausse du nombre de jours indemnisés. Dans la partie « basse » de la formule d'indemnisation (moins de 600 heures et moins de 12 000 euros) l'effet d'incitation à l'emploi est très fort. Dans la partie haute (au dessus de ces seuils) l'effet est plus limité. Deux exemples (Encadré 1 ci-dessous, Encadré 2 p. 4).

Nous pouvons illustrer ces effets sur des cas choisis non pas pour être représentatifs de l'exhaustivité des intermittents mais par leur caractère sinon « banal » du moins emblématique de situations possibles.

Encadré 1 : Exemple de l'effet d'une baisse de l'intensité de travail dans les modèles reprenant la formule de l'AJ de 2006 pour un comédien se situant dans le bas de l'hierarchie salariale

Soit un artiste se situant dans la zone basse de l'indemnisation (moins de 600 heures, moins de 12000 euros de Salaire de Référence) avec une AJ de 45 euros et un nombre de jours indemnisés par an de 230.

Quelles seraient les conséquences pour lui et pour l'assurance chômage de refus d'une proposition de 5 cachets de 120 euros ?

1^{er} effet : une baisse de l'AJ de l'ordre de 2,70 euros ⁵

2^{ème} effet : hausse du nombre de jours indemnisés = 8 jours

Sur toute l'année, le refus de ces 5 cachets se traduit par une baisse de 615 euros d'indemnisation liée à la baisse de l'AJ⁶ et une hausse de 350 euros liée à la hausse du nombre de jours indemnisés.

En prenant en compte les effets combinés (les jours indemnisés en plus avec une AJ plus basse), l'effet de la baisse d'intensité du travail de cet intermittent permet à l'assurance chômage de faire des économies à hauteur de 285 euros en cas de

³ Une autre hypothèse comportementale mérite d'être étudiée celle d'une sous-déclaration des heures. Il ne s'agit pas de renoncer à un emploi (et donc au salaire et aux heures associées) mais de s'arranger avec un employeur pour ne pas déclarer des heures tout en acceptant le salaire. Autrement dit en déclarant la même somme sur un nombre réduit de cachets ou d'heures.

⁴ Dans la formule de IJ qui prévaut depuis 2006, l'indemnité croît avec le SR et le NHT.

⁵ 1,1 euros dans l'hypothèse de sous déclaration des heures (et déclaration du salaire)

⁶ 255 euros s'il s'agit d'une non déclaration des heures

refus de ces cinq cachets.

Cet artiste, en refusant ces 5 cachets, a perdu pour sa part 600 euros de salaire et 285 euros d'indemnités soit 885 euros.

Dans le cadre du calcul de l'indemnité journalière tel qu'il prévaut depuis 2006 (et par extension dans les modèles proposés) **l'effet d'une baisse d'intensité du travail a pour effet de générer des économies à l'assurance chômage⁷ et une baisse de revenus (salaire et indemnité) pour les intermittents.**

Encadré 2 : Exemple de l'effet d'une baisse de l'intensité de travail dans les modèles reprenant la formule de l'AJ de 2006 pour un artiste se situant dans le haut de l'hierarchie salariale

Soit un artiste se situant dans la zone haute de l'indemnisation (plus de 600 heures, plus de 12 000 euros de Salaire de Référence) avec une AJ de 50 euros et un nombre de jours indemnisés moyen par an de 190.

Quelles seraient les conséquences pour lui et pour l'assurance chômage de refus d'une proposition de 5 cachets de 250 euros ?

1^{er} effet : une baisse de l'AJ de l'ordre de euros 0,40€

2^{ème} effet : hausse du nombre de jours indemnisés = 7 jours

Sur toute l'année, le refus de ces 5 cachets se traduit par une hausse de son indemnisation de 282€ et à une baisse de son salaire de 1 250 euros.

Cet artiste, en refusant ces 5 cachets, a perdu pour 1 250 euros de salaire et « gagné » 282 euros d'indemnités soit en toute un revenu inférieur de 968 euros.

Même si convient de ne pas généraliser ces cas sans prendre de précaution, l'analyse de cas permet trois conclusions :

- contrairement à une idée reçue, **un nombre de jours travaillés en plus ne signifie pas systématiquement une moindre indemnisation**. Inversement renoncer à de l'emploi c'est aussi souvent perdre sur son indemnisation totale.
- **une « baisse de l'intensité de travail » (c'est-à-dire un comportement conduisant à une baisse de la quantité d'emploi de chacun), conformément à ce qui observé sur 2003, ne conduit pas nécessairement à des dépenses supplémentaires mais à des dépenses moindres pour l'assurance chômage.**
- Corrélativement, puisque pour chaque intermittent, refuser un emploi a pour effet d'une part un salaire moindre et, d'autre part, une indemnité globale souvent moindre, **il n'y a**

⁷ Pour l'assurance chômage il convient aussi de prendre en compte le manque à gagner en terme de cotisations (taux de contribution de 12,8% sur les contrats dans le champ des annexes 8 et 10).

aucune raison de penser qu'un changement du seuil d'éligibilité et un retour à une date anniversaire conduise à une baisse de leur intensité de travail c'est-à-dire à un comportement irrationnel qui les conduirait à perdre des revenus en matière de salaire comme en matière d'indemnisation.

Peut-on généraliser ces constats ? Une baisse d'intensité du travail aboutit-elle à une baisse globale des dépenses de l'assurance chômage ? Dès lors peut-on écarter cette hypothèse de comportement (on voit mal pourquoi les intermittents s'adapteraient pour avoir des salaires et des indemnités moindre⁸) ?

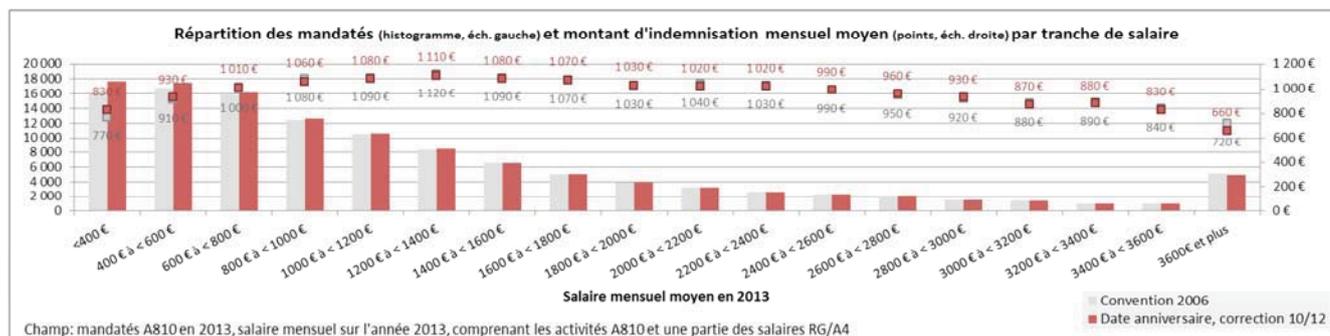
Que se passe-t-il si les intermittents, dans un régime de date anniversaire avec un seuil à 507 heures sur une période de 12 mois, décident de refuser tous les emplois qui leur sont proposés une fois atteint un certain seuil (par ex. 507 heures en 12 mois) ? Quelles sont les conséquences pour eux ? Y ont-ils intérêt ? Quelles sont les conséquences pour l'assurance chômage ? D'un point de vue financier, assisterait-on à une explosion des dépenses ?

Ce travail mériterait de s'appuyer sur des données auxquelles nous n'avons pas eu accès. Mais d'une part, on a vu que l'hypothèse d'un retour aux comportements de 2003 de « basse intensité du travail » (qui correspond tendanciellement à l'idée selon laquelle une fois atteint le seuil d'éligibilité « l'effort » d'emploi s'amointrit) n'avait pas l'effet d'augmentation des dépenses auquel on s'attendait. Au contraire, il en résulte une baisse de l'ordre de 31 à 104 millions d'euros.

D'autre part, en première approche, nous pouvons nous appuyer sur la distribution des indemnités moyennes par tranche de salaire calculée par l'Unedic. Pour chaque tranche de salaire nous disposons de l'indemnité mensuelle moyenne et du nombre d'intermittents concernés. Nous pouvons donc établir ce que seraient les dépenses si les intermittents d'une tranche donnée changeaient leur comportement d'emploi et adoptaient les comportements en vigueur dans une autre tranche.

⁸ Il n'est pas inintéressant d'étudier comment se comporte le modèle d'indemnisation en cas de modifications de comportement radicales aussi improbables fussent-elles *a priori*. En effet, cela permet, en retour, de considérer l'intérêt ou l'absence d'intérêt pour les intermittents de tendre vers ces pratiques. Par exemple, on s'intéresse ici à l'hypothèse dans laquelle une fois atteint un seuil permettant de s'assurer une éligibilité future, les intermittents font un arbitrage systématique pour le non-emploi.

Figure 1: distribution des intermittents mandatés en fonction de leur tranche de salaire et montant d'indemnisation mensuel moyen (source: Unedic)



On fait l'hypothèse que les intermittents refusent tous les emplois une fois assuré un emploi suffisant pour être éligible. Dans l'exemple suivant, on fait l'hypothèse que les intermittents qui se situent dans la tranche 800-1 000 euros mensuels dans la situation initiale, se trouvent *in fine* dans la tranche 600-800 du fait d'un « comportement » de refus d'emploi. Ces 12 000 intermittents, qui avaient une indemnisation mensuelle moyenne de 1 060 euros, bénéficient donc, après prise en compte de l'hypothèse comportementale, d'une indemnisation moyenne de 1 010 euros. Il en résulte une économie de 50 euros par intermittent et par mois, soit, pour 12 000 intermittents, une économie mensuelle de 0,6 millions d'euros. En réitérant le processus pour toutes les tranches de salaire supérieures⁹, on obtient au final une économie de l'ordre de 0,7 millions d'euros par mois (composée d'économies pour toutes les tranches inférieures à 2400 euros et de dépenses supplémentaires pour les tranches supérieures), soit une économie de l'ordre de 9 millions d'euros annuellement.

Même si la méthode mériterait d'être affinée, et même si ces résultats doivent être interprétés avec précaution, ils tendent à confirmer les conclusions obtenues avec la simulation sur 2003 d'une part, avec les études de cas d'autre part :

⁹ Les graphiques représentant les mandatés selon les tranches de salaire mensuel moyen, et leur montant mensuel moyen d'indemnisation sont à interpréter avec précaution. En effet, c'est le salaire mensuel en 2013 qui détermine la tranche, et non le salaire de référence qui a servi au calcul de l'allocation journalière. Les premières catégories, salaire < 400€ ou salaire entre 400 et 600€, rassemblent plusieurs cas de figure :

- Les allocataires sortant d'indemnisation début 2013 : ils ont un revenu « normal » en janvier et février 2013 (disons 2 000€), puis ils prennent leur retraite ou changent de voie et font un autre métier. Le revenu pris en compte ici est : $2\,000 \times 2 / 12 = 333\text{€}$ mensuel moyen en 2013.
- Les allocataires entrant en indemnisation fin 2013 : ils ont un salaire sur la période de référence, par exemple au smic $10 \times 507 = 5\,070\text{€}$ sur 10 mois, soit 422€ de salaire mensuel moyen mais l'indemnisation relevant de l'annexe 8 ou 10 commence en décembre, disons de 1 000€, soit 83€ d'indemnisation mensuelle moyenne (l'indemnisation au régime général n'est pas comptée).
- Les allocataires ayant effectivement des revenus faibles.

1/ Un comportement de « baisse (même radicale) d'intensité du travail » des intermittents peut se traduire par une baisse des dépenses de l'assurance chômage (et par une baisse des indemnités mensuelles moyennes).

2/ On ne voit pas, du même coup, quelle serait la rationalité des intermittents à adopter un comportement de « baisse d'intensité du travail » qui leur nuirait à la fois du point de vue de leur emploi, de leur salaire et de leur indemnisation du chômage.

3/ La sensibilité du modèle d'indemnisation à des changements de comportement est faible : même des modifications radicales de comportements des intermittents indemnisés n'ont que des conséquences négligeables¹⁰. Nos résultats tendent à indiquer qu'il s'agirait d'une baisse faible. L'hypothèse d'une hausse faible ne peut toutefois être totalement écartée. En revanche, il est certain qu'une baisse même radicale de l'intensité du travail ne peut avoir pour conséquence une hausse significative des dépenses.

2.2 Une analyse par marge de manœuvre

2.2.1 Principes et méthode

Pour affiner l'analyse des effets de changement de comportement sur les dépenses de l'assurance chômage, une dernière méthode a été mise en œuvre. Les hypothèses de baisse de l'intensité du travail semblent plutôt à écarter car elles ne paraissent pas correspondre à l'intérêt des intermittents.

Il s'agit ici de partir d'hypothèses plus « raisonnables » d'inflexion des pratiques en partant des pratiques actuelles en postulant une marge de manœuvre que les intermittents utiliseraient s'ils y avaient un intérêt.

Autrement dit l'objectif de la méthode serait de calculer des fourchettes extrêmes en fonction d'une hypothèse de « marge de manœuvre » fixée arbitrairement. La question devient donc la suivante : si l'on admet que les intermittents ont la possibilité de moduler leur temps de travail (déclaré) et leur salaire à hauteur de n heures à la baisse ou à la hausse, quelles sont les conséquences pour l'assurance chômage ? Qu'en est-il du nombre d'intermittents indemnisés ? De leur salaire ? Des indemnités qui leur sont versées ? Du nombre de jours indemnisés moyen ? etc.

Encadré 3 : Une méthode par identification de marge de manœuvre

Comme l'illustre le schéma suivant, il s'agit d'abord de postuler une « épaisseur du trait ». Par rapport à une situation donnée, dans laquelle un

C'est pour éviter ce biais que l'estimation porte sur la tranche 600-800 et non sur les deux premières tranches problématiques.

¹⁰ Il n'est pas question ici des nouveaux entrants potentiels (cf. plus bas) pour lesquels les variations de dépenses ne sont pas négligeables.

intermittent à une quantité d'emploi mesurée par son NHT, nous postulons qu'il a une marge de manœuvre de n qui va le conduire, en cas d'adaptation maximum à moduler son temps de travail à la hausse jusqu'à $NHT + n$ s'il est concerné par une incitation à travailler davantage, à la baisse jusqu'à $NHT - n$ s'il est concerné par une incitation à travailler moins. On posera qu'il reste à NHT s'il ne fait l'objet d'aucune incitation.

NHT -n

NHT

NHT +n

Deuxième élément de la méthode, il s'agit de faire varier le n de manière arbitraire. Par exemple, nous pourrions prendre $n = 12$ h ou 1 cachet, puis $n = 24$ h ou 2 cachets et $n = 60$ ou 5 cachets. Ces choix sont arbitraires. Mais l'arbitraire est assumé : il ne s'agit pas de « prédire » des comportements de manière réaliste. Il s'agit de mesurer de manière raisonnable les conséquences maximales de comportements qui pourraient ne pas advenir. On fait un scénario d'adaptation maximum des intermittents sous une contrainte arbitrairement fixée de marge de manœuvre.

Les avantages de la méthode sont multiples :

- Avant tout chiffrage, l'exercice a la vertu de clarifier les possibles, d'éviter les généralisations hâtive de cas « emblématiques » en identifiant les segments de population potentiellement concernés par une adaptation à une disposition particulière. Tous les intermittents ne sont pas concernés de la même manière par exemple par les effets de seuils liés aux règles d'éligibilité. Un technicien qui fait 800 ou 900 heures par exemple, n'est pas concerné par une modification des règles d'éligibilité. Une réforme des seuils (de 507 heures en 10 mois à 507 heures en 12 mois) n'aura guère d'incidence sur ses pratiques. En revanche, un technicien qui ne parvient à faire un nombre d'heures à peine supérieur à 507h en faisant son possible pour passer le seuil, sera, dans le schéma analytique proposé, concerné par une telle réforme.
- La méthode fournit des chiffrages. Comment peuvent-ils être interprétés ? Ils indiquent des fourchettes de « possibles ». Il ne s'agit pas de prédire mais de donner des anticipations raisonnables sur des scénarios « du pire » d'un point de vue financier (en cas d'adaptation *maximum* de tous les intermittents concernés par une incitation). On ne dit pas ce qui va se passer ; on donne des ordres de grandeur et des fourchettes dans lesquelles on peut imaginer que les pratiques vont se situer. Surtout, on aide à la décision et à la négociation en éclairant les parties sur ce qui est

potentiellement très sensible à d'éventuelles modifications de pratiques et ce qui l'est moins ou pas. Dispositif par dispositif, chacun peut savoir si le risque en cas de « dérapage » par rapport à des simulations mécaniques aurait des conséquences importantes ou faibles.

Au final, il nous semble que cette méthode, sans prétendre au réalisme, a pour avantage de sortir des fantasmes et des idées reçues. Par ailleurs, c'est une méthode qui a l'avantage de pouvoir être mise en œuvre assez facilement et de pouvoir donner des résultats compréhensibles donc utilisables.

Dans un premier temps, avant tout chiffrage, il convient d'une part d'identifier les segments de population pour lesquelles une incitation est identifiable et, d'autre part, de préciser dans quel sens.

Par ailleurs, il convient aussi de comparer des modèles entre eux pour aboutir, segment par segment à une analyse relative. Autrement dit, sur un segment donné, si en passant du modèle A au modèle B, on passe d'une incitation à la même incitation, nous considérons que l'incitation relative est nulle. Il faut qu'il y ait une différence d'incitation entre les modèles pour pouvoir parler d'incitation relative.

2.2.2 Du modèle 2006 aux modèles proposés : quelles modifications d'incitations ?

Qui sont les intermittents affectés par des incitations nouvelles lorsque on passe du modèle de 2006 (éligibilité en 10 ou 10,5 mois) à des modèles à « date anniversaire » sur 12 mois, présentant un calcul de l'indemnité semblable ou identique ?

On peut identifier deux effets majeurs : des effets de seuil, des effets d'incitation liés aux formules d'AJ.

Premier effet : l'effet de seuil.

L'effet de seuil concerne tous ceux qui sont en dessous du seuil d'éligibilité et disposent d'une marge de manœuvre suffisante pour atteindre ce seuil. Par exemple, si on postule une marge de 24 heures, sont concernés tous les intermittents qui font entre 481 heures et 507 heures sur la période de référence.

Deuxième effet : l'effet d'incitation de l'AJ.

Depuis 2006, le modèle choisi pour l'allocation journalière est conçu pour inciter à l'emploi et à la déclaration. Il n'y a plus du tout intérêt, comme c'était le cas avant 2003 et, dans une moindre mesure entre 2003 et 2006, à regrouper ses cachets pour minimiser le nombre d'heures déclarée et augmenter le SJR. C'est l'inverse, l'AJ étant une fonction croissante du NHT et du SAR, chaque salaire supplémentaire, chaque heure d'emploi supplémentaire se traduit par une AJ plus importante donc une garantie pour l'avenir plus importante.

L'analyse de ces effets par sous-population sur les modèles de 2006 et sur les modèles étudiés permet d'aboutir aux conclusions suivantes :

- il y a une incitation relative à l'emploi pour les intermittents exclus qui pourraient passer de la non indemnisation à l'indemnisation grâce à leur marge de manœuvre.
- il y a aussi une incitation relative à l'emploi pour ceux qui sont intégrés « mécaniquement » dans les modèles en 12 mois c'est-à-dire les intermittents compris entre le seuil de 507 heures en 12 mois et le seuil de 507 heures en 10 mois ou 10,5 mois.

2.2.3 Estimations de la sensibilité des modèles à des modifications de pratiques

Les données fournies par l'Unedic ne permettent pas, à ce stade, de savoir avec précision combien d'intermittents seraient concernés par un effet de seuil. Dans l'immédiat, il est seulement possible de construire un scénario (raisonnable). Ceci étant, l'intérêt de la démarche n'est pas de considérer le réalisme du scénario mais de donner des indications sur **les ordres de grandeur de dépenses supplémentaires, à partir d'un scénario fixé arbitrairement**. Cela a pour vertu de mesurer, par un exemple, les éléments qui génèrent potentiellement des dépenses supplémentaires et ceux qui n'ont qu'une incidence très faible.

Encadré 4 : Une simulation à partir d'hypothèses et de scénarios arbitraires

Éléments d'hypothèses retenus dans tous les scénarios :

- 500 intermittents par tranche de 12 heures (350 annexe 10, 150 annexe 8). sous le seuil des 507 heures
- Pour les intermittents entrants (ceux qui ne seraient pas indemnisés mécaniquement mais qui le deviendraient en utilisant une marge de manœuvre pour trouver des heures ou des cachets supplémentaires) :

Pour les techniciens : un SJR à 75€, une AJ à 42 € et un potentiel de 210 jours indemnisés par an.

Pour les artistes : un SJR à 100 €, une AJ à 42 € et un potentiel de jours indemnisés par an de 260.

- Pour les 2400 intermittents qui sont mécaniquement indemnisés grâce au passage à 507 heures en 12 mois et dont on veut mesurer l'effet d'une incitation à plus d'emploi, nous fixerons arbitrairement les caractéristiques suivantes :

Pour les 500 techniciens : un SJR à 90€, une AJ à 42€, un potentiel de jours indemnisés à 200.

Pour les 1 900 artistes : un SJR à 110€, une AJ à 42€ et un potentiel de jours indemnisés à 250.

Scénarios étudiés : marge de manœuvre de 1 cachet, 2 cachets, 5 cachets.

En s'appuyant sur ces hypothèses, on peut calculer à partir des règles d'indemnisation les montants de dépenses supplémentaires associés à une marge de manœuvre de 1 cachet (ou, pour les techniciens, une équivalence en heures de 12 heures), 2 cachets (24 heures) ou 5 cachets (ou 60 heures). L'hypothèse sous-jacente est que l'ensemble des intermittents concernés sont à l'optimum c'est-à-dire que l'ensemble utilise l'intégralité de leur marge de manœuvre. Autrement dit, les résultats ci dessous sont des maxima possibles dans les conditions décrites.

Marge de manœuvre

Effet max sur les artistes inclus

Effet max sur les techniciens inclus

Effet max des adaptations de pratiques des « inclus »

Effet de l'intégration d'entrants artistes

Effet de l'intégration d'entrants techniciens

Effet total intégration nouveaux entrants

Effet TOTAL

1 cachet ou 12 heures

0,0 M€

- 0,2 M€

- 0,2 M€

3,8 M€

1,3 M€

5,1 M€

4,9 M€

2 cachets ou 24 heures

0,0 M€

0,0 M€

0,0 M€

7,6 M€

2,6 M€

10,3 M€

10,4 M€

5 cachets ou 60 heures

0,1 M€

0,8 M€

0,9 M€

19,1 M€

6,6 M€

25,7 M€

26,6 M€

Quels enseignements tirer de cet exercice de simulation ?

Premier enseignement : pour ceux qui sont déjà inclus mécaniquement, la modification des pratiques a un effet négligeable y compris quand ces adaptations sont de grande ampleur. Dans le pire des cas imaginés ici (dans lequel l'intégralité des intermittents compris entre les seuils de 507 en 12 mois et de 507 heures en 10 mois travaillent 60 heures en plus), l'effet sur les dépenses de l'assurance chômage est de l'ordre de moins d'un million d'euros. Cela s'explique encore une fois par les effets contradictoires d'une baisse du nombre de jours indemnisés et de la hausse de l'allocation journalière.

Second enseignement : ce sont les entrants qui peuvent potentiellement générer une dépense supplémentaire non négligeable. Avec les hypothèses retenues ici, si l'ensemble de ceux qui n'ont qu'à trouver 1 cachet pour intégrer l'assurance chômage le font, il résulterait une dépense supplémentaire de l'ordre de 5 M d'euros. Si c'était le cas de tous les intermittents qui se situent jusqu'à 60 heures du seuil de 507 heures, le surcoût serait de l'ordre de 25 millions d'euros. Il importerait donc de mieux connaître le nombre de personnes susceptibles de se trouver juste en dessous du seuil pour avoir une meilleure idée des dépenses supplémentaires.

2.3 Limites et propositions pour affiner l'analyse des effets des changements de comportement

2.3.1 Le cas des changements de comportement des intermittents « inclus »

Une meilleure analyse des effets de comportement est tout à fait possible avec les données dont dispose l'Unedic sans avoir recours à des hypothèses fortes comme nous

avons été contraints de le faire par manque d'accès aux données. Pour mesurer ces effets, il conviendrait de connaître le montant moyen de l'indemnisation mensuelle dans un tableau croisant des tranches de salaire et des tranches de NHT. Un tel tableau croisé permettrait d'analyser, selon la méthodologie employée dans la section précédente différents scénarios (réalistes ou non), et de mesurer leurs effets sur les dépenses de l'assurance chômage. De telles simulations permettraient d'avoir une anticipation plus fine des conséquences de changements de comportement. Mais il ne fait aucun doute, eu égard aux conclusions convergentes que donnent

- les simulations de cas,
- les simulations sur la base de changement de tranche de salaire,
- la différence de dépenses observée entre des périodes à basse intensité et à haute intensité de travail

qu'avec une indemnisation journalière fondée sur le calcul en vigueur depuis 2006 ou ses variantes, **le système est fort peu sensible à des modifications de comportement.**

2.3.2 Le cas des changements de comportement des intermittents « exclus »

Si les modifications de comportement des « inclus » n'ont pas de conséquences significatives sur les dépenses de l'assurance chômage, il n'en va potentiellement pas de même de ceux des intermittents qui se trouvent exclus de l'indemnisation dans les simulations « mécaniques » mais qui pourraient avoir intérêt à augmenter leur rythme d'emploi pour y accéder. Dans ce cas les effets pour les dépenses sont beaucoup plus importantes dans la mesure où les dépenses pour ces intermittents passent de 0 à un montant de l'ordre de plusieurs milliers d'euros annuellement. De ce fait, il serait opportun de concentrer l'analyse sur le nombre d'intermittents potentiellement concernés par cette situation. Les analyses réalisées sont encore très frustrées et ne permettent que d'approcher un ordre de grandeur sur une base de comportements hypothétiques.

Contribution aux réflexions engagées sur les "effets de pratiques"

Jean-Paul Guillot, le 22 décembre 2014

Les travaux approfondis menés par l'équipe de la Direction Etudes et Analyses de l'Unedic font ressortir que plusieurs paramètres peuvent avoir sans doute une incidence mécanique plus forte sur les dépenses que " les effets de pratiques".

Néanmoins, dans l'esprit de la mission qui vise à "factualiser" au mieux tous les éléments du débat, il est important d'approfondir cette question des effets de pratiques pour :

- identifier les paramètres qui poussent à des pratiques "vertueuses" et apprécier leurs effets. Ainsi, tous les acteurs de la plénière s'accordent par exemple à reconnaître que la formule A+B+C mise en place en 2006 a incité les professionnels à déclarer le travail effectué et les rémunérations perçues. Il serait intéressant de disposer de travaux statistiques permettant d'évaluer l'impact de cette incitation dans les années qui ont suivi sa mise en œuvre.

- anticiper d'éventuels effets pervers de telle ou telle mesure, de tel ou tel système,

- permettre aux négociateurs de l'assurance chômage qui - dans leur grande majorité - n'ont pas le temps de rentrer dans la grande complexité des annexes d'avoir un éclairage le plus complet possible sur les effets des diverses propositions soumises à négociation, en présentant leur impact mécanique possible ainsi que des éléments sur les "effets de pratiques" probables.

N'ayant pu participer à la réunion du 18 décembre sur ce sujet, j'explicite dans cette note quelques propositions qui viennent en complément des deux autres approches présentées par Mathieu Grégoire lors de la plénière du 17 décembre c'est à dire : la confrontation sur les traitements statistiques et l'intéressante approche qu'il a proposée par une analyse de sensibilité.

L'approche que je suggère consiste à conjuguer un travail "d'experts" avec la mobilisation des représentants des salariés et des employeurs du secteur comme des gestionnaires et négociateurs de l'assurance chômage. Elle consiste à :

a) segmenter la population des professionnels (indemnisés et près des conditions d'éligibilité) selon trois critères : métier, rémunération et temps de travail annuels. Pour l'instant, ces deux derniers éléments ont été présentés par l'Unedic, à la réserve près que les graphiques qui représentent les mandats selon les tranches de salaire mensuel moyen et leur montant mensuel d'indemnisation sont à interpréter avec précaution puisque c'est le salaire perçu en 2013 qui détermine la tranche et non le salaire de référence qui a servi au calcul de l'allocation journalière. Ainsi, les salaires mensuels moyens compris inférieurs à 600 euros regroupent plusieurs cas de figure :

- des allocataires qui ont effectivement des rémunérations régulièrement de cet ordre là, mais aussi :

- des allocataires qui sortent d'indemnisation début 2013 parce qu'ils changent de métier ou partent à la retraite par exemple : même si leur rémunération de début d'année a été de 2 500 euros sur un ou deux mois, leur revenu moyen annuel est dans cette tranche,
- des allocataires qui n'entrent en indemnisation qu'en fin d'année.

b) Demander aux acteurs du secteur et de l'interprofessionnel :

- d'explicitier les "pratiques d'ajustement aux règles" qu'ils estiment probables en partant de leur expérience, qu'ils pensent "vertueux" par rapport aux objectifs de "justice" ou d'"équité" comme de prise en compte intégrale des heures travaillées et des rémunérations ou dont ils redoutent les effets pervers,
- d'indiquer les populations qu'ils pensent concernées par ces pratiques,
- d'énoncer quelles hypothèses d'intensité de recours à cette pratique ils imaginent.

Cela conduira sans doute à traiter des sujets comme :

- comment peut se comporter la population proche d'un certain niveau de seuil si celui-ci évolue dans un sens ou dans l'autre ?
- en quoi un principe de date anniversaire peut ou non conduire certains segments à développer des pratiques consistant à moins travailler ou à moins déclarer ?
- en quoi un plafonnement salaire+indemnité peut-il conduire certains professionnels et employeurs à s'entendre pour limiter les salaires déclarés afin d'optimiser les indemnités
-

c) estimer, probablement avec une fourchette, le nombre de personnes pouvant -en régime de croisière - pratiquer ces ajustements, et avec quelle intensité,

d) en déduire les effets sur le nombre de professionnels concernés, leurs rémunérations et leurs indemnités ainsi que sur les comptes de l'Unedic,

e) choisir les éléments à suivre dans la durée pour valider ou non la pertinence des prévisions sur lesquelles se seront appuyées les négociations.

En complément du travail déjà réalisé par l'Unedic et unanimement apprécié lors de la plénière du 17 décembre, cette démarche itérative entre experts, professionnels et négociateurs permettrait de hiérarchiser les "effets de pratiques" les plus conséquents et d'examiner les "parades" pour que le résultat de la négociation ne débouche pas dans les années suivantes sur des écarts significatifs par rapports aux effets attendus pour les professionnels et les comptes de l'assurance chômage.

Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle

**Hortense Archambault
Jean-Denis Combrexelle
Jean-Patrick Gille**

Décembre 2014

Annexes – deuxième partie

Sommaire des annexes

Première partie

1. Lettre de mission du Premier ministre du 24 juin 2014

2. Calendrier des tables rondes et des groupes de travail

3. L'expertise

- **3.1. Note sur la méthode et les principes de l'expertise partagée du 30 octobre 2014.**
- **3.2. Données de cadrage**
 - Audiens, L'emploi dans les 9 branches du spectacle et sur les parcours professionnel des intermittents du spectacle.
 - Audiens, Données produites en réponse à la demande de la CFDT F3C sur le fonds de compensation des bas salaires : effectifs d'intermittents par tranches de revenus d'activité.
- **3.3. Résultats des simulations des modifications de règles des annexes 8 et 10**
- **3.4. Chiffrages des propositions relatives aux recettes**
- **3.5. Contributions sur l'estimation des effets de comportements**
 - Note de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
 - Note de M. Mathieu Grégoire.
 - Note de M. Jean-Paul Guillot.

Deuxième partie

4. Contributions et/ou demandes d'expertise des participants à la concertation

- **4.1. Organisations représentatives des salariés**
 - CFDT Fédération Communication Conseil Culture (F3C), contribution du 4 juillet 2014.
 - CFDT F3C, demande d'expertise, du 28 octobre 2014.
 - CGT Spectacle, contribution du 4 décembre 2014.
 - CGT Spectacle, contribution sur l'assurance chômage du 28 octobre 2014.
 - CGT Spectacle, note sur les droits rechargeables et les dysfonctionnements du GUSO
 - FO, demande de chiffrages.
 - SNTPCT, contribution du 4 août 2014.
 - SNTPCT, contribution du 10 novembre 2014.
 - UNSA Spectacle et communication, contribution du 30 septembre 2014.
- **4.2. Organisations représentatives des employeurs**
 - FESAC, contribution du 8 décembre 2014.
 - FESAC, contribution au groupe sur la protection sociale.
 - FESAC, demande d'expertise du 23 octobre 2014.
 - FEPS, contribution du 14 juillet 2014.
 - FEPS, contribution du 12 décembre 2014.
 - FICAM/SYNPASE, contribution du 18 juillet 2014.
 - SYNPAE, contribution du 13 novembre 2014.
 - SYNDEAC, demande de simulation du 29 octobre 2014.
 - SYNDEAC, contribution du 19 décembre 2014.

- **4.3. Collectifs et associations**

- CIP, proposition de modèle du 23 octobre 2014.
- CIP, note complémentaire du 30 décembre 2014.
- CIP-IDF et recours radiation, bilan et perspectives au 2 octobre 2014.
- CIP-IDF, les Maternittentes, Recours radiation, Sud Culture Solidaires, contribution sur Pôle Emploi transmise le 11 décembre 2014, (301 pages, non reproduites, cf. www.cip-idf.org et www.recours-radiation.fr).
- Collectif les Maternittentes, CGT Spectacle, CIP-IDF, Recours radiation, contribution sur l'accès à la protection sociale du 3 décembre 2014.
- Collectif les Maternittentes, demande de chiffrages du 10 octobre 2014.
- Collectif les Maternittentes, contribution du 26 septembre 2014.
- UFISC, contribution du 23 décembre 2014.

- **4.4. Administrations et organismes de protection sociale**

- Audiens, participation à la concertation : synthèse et réflexions.
- Direction de la sécurité sociale, tableaux de synthèse sur les conditions d'ouverture de droits aux IJ maladie et maternité.
- Direction de la sécurité sociale, note sur les apports de la circulaire n° DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013 relative au régime juridique applicable aux personnes exerçant une profession discontinuée pour l'accès aux prestations en espèces servies au titre de la maladie et de la maternité.
- Direction de la sécurité sociale, tableau récapitulatif des dispositifs applicables aux cotisations dues pour l'emploi d'un artiste du spectacle.
- Unédic, Règles de prise en compte des périodes de maladie et de maternité dans les annexes 8 et 10, fiche du 5 novembre 2014.

4. Contributions et/ou demandes d'expertise des participants à la concertation

- **4.1. Organisations représentatives des salariés**
- **4.2. Organisations représentatives des employeurs**
- **4.3. Collectifs et associations**
- **4.4. Administrations et organismes de protection sociale**

4.1. Organisations représentatives des salariés

CONCERTATION CULTURE

● Nos objectifs

Les objectifs de la F3C CFDT dans le cadre de la concertation qui s'ouvre sont les suivants :

- **réduire la précarité des salariés** du secteur de la Culture ;
- continuer à **structurer socialement** le secteur ;
- consolider et développer la **structuration économique** du secteur.

La structuration sociale passe par la **continuité entre les accords interprofessionnels et les accords de branches** en particulier sur la question de l'assurance-chômage.

La structuration économique du secteur passe par **une clarification et une stabilisation du financement de la Culture** qui passe à ce jour par 7 volets :

- Le paiement direct par l'utilisateur (paiement de la place, abonnement...);
- Les redevances (redevance audiovisuelle) ;
- Les taxes (copie privée...);
- Les subventions directes aux événements, compagnies, théâtres par l'État et/ou les collectivités territoriales ;
- Le mécénat des entreprises privées ;
- Les subventions indirectes (Régime de l'Assurance-Chômage...);
- Les obligations de faire des secteurs connexes (obligation de production des chaînes de télévision...).

La réduction de la précarité passe par l'augmentation du nombre de CDI en regard du nombre de CDDu (Contrat à Durée Déterminée d'Usage), l'augmentation du volume horaire des contrats, la réduction du nombre de professionnels dont la rémunération est très faible.

● Les effets sociaux des annexes 8 et 10

Le lien avec l'assurance-chômage permet aux salariés qui travaillent ponctuellement ou régulièrement en CDD de se constituer d'une certaine manière un revenu d'existence individuel. Des plafonnements permettent de répondre aux rares situations «extravagantes» en matière de salaire.

Pourtant trois effets négatifs en ressortent :

- la faible structuration économique d'un secteur ;

- la non assurabilité d'un risque certain ;
- une subvention de ces secteurs par les salariés des autres secteurs.

Les annexes 8 et 10 peuvent constituer dans les faits un revenu d'existence individuel de fait créé par cette situation et qui permet aux acteurs économiques de ne pas se soucier de la gestion de la précarité. Elle permet au contraire de constituer une réserve de travailleurs.

Les annexes 8 et 10 permettent aux salariés qui travaillent ponctuellement ou régulièrement en CDD d'usage de se constituer d'une certaine manière un revenu d'existence individuel.

● **Reconstruire le revenu des professionnels de la Culture et de la Création**

Afin d'atteindre cet objectif, la CFDT propose la création du revenu de compensation.

Pour lutter contre la paupérisation des professionnels du Spectacle vivant et enregistré, un travailleur reconnu comme un professionnel du secteur (travailler plus de 507 h pendant la période de référence) doit avoir un revenu global au moins égal au minimum conventionnel correspondant à ses compétences reconnues.

Pour financer ce revenu de compensation, la CFDT Communication, Conseil, Culture propose de créer un fonds financé par les employeurs d'une part et par les « bénéficiaires finaux » de l'Intermittence d'autre part.

Financement par les employeurs

- Surcotation sur les CDDu en fonction :
 - de la durée du CDDu (plus le CDDu est court, plus la surcotation grimpe) ;
 - de la durée réelle totale de l'emploi (plus la durée réelle d'emploi augmente, plus la surcotation baisse) ;
 - du secteur d'activité ;
 - de l'utilisation « abusive » des CDDu.

Financement par les bénéficiaires finaux

Pour la CFDT, les bénéficiaires finaux de l'Intermittence doivent également être mis à contribution. Ces bénéficiaires sont : l'État, les collectivités territoriales et les diffuseurs.

La contribution de l'État pourrait être forfaitaire.

Celle des collectivités territoriales et des diffuseurs pourrait être calculée au prorata du taux d'intermittence (volume de l'intermittence/volume de l'emploi total).

L'État doit garantir budgétairement le système. Les éléments de surcotation non calculables simplement (par exemple « abus » de CDDu) seront déterminés par les Comités de label de branche.

Le revenu de compensation sera géré par un groupe conventionnel. Audiens a une vocation naturelle à être l'opérateur.

Ce fonds, dont les paramètres tant financiers que techniques relèvent de la concertation, pourrait être mis en place dès la fin de la concertation et connaître une montée en puissance tout au long de la durée de la présente convention de l'assurance-chômage (2014->2016).

Composition du revenu mensuel d'un intermittent

Lorsque le fonds aura atteint sa pleine charge (2016), le revenu mensuel d'un intermittent pourrait se construire de la manière suivante :
- soit son salaire uniquement, si son revenu sala-

rial mensuel est égal ou supérieur au minimum conventionnel, il ne perçoit pas d'allocation de chômage ni de salaire de compensation ;

- soit son salaire + l'allocation d'assurance chômage mensuelle. L'ensemble ne pourra dépasser le salaire minimum conventionnel ;

- soit son salaire + l'allocation d'assurance mensuelle + revenu de compensation. Si l'addition du revenu salarial mensuel et l'allocation d'assurance chômage mensuelle est inférieure au salaire minima mensuel conventionnel, alors un salaire de compensation sera versé sans pour autant que l'ensemble ne dépasse le salaire minima mensuel conventionnel.

La somme allocation d'assurance mensuelle + revenu de compensation ne peut en aucun cas dépasser le plafond mensuel d'indemnisation chômage de l'Unedic de droit commun.

Plafonnement des droits

Lorsque le fonds aura atteint sa pleine charge (2016), les plafonnements suivants pourront être proposés à la négociation des partenaires sociaux interprofessionnels en ce qui concerne la convention de l'assurance-chômage :

- La somme allocation d'assurance mensuelle + revenu de compensation ne peut en aucun cas dépasser le plafond mensuel d'indemnisation chômage de l'Unedic de droit commun.

- La somme salaire + allocation d'assurance mensuelle + revenu de compensation ne peut en aucun cas dépasser le minimum conventionnel sauf pour les salariés qui ne bénéficient ni de l'allocation chômage, ni du salaire de compensation.

- On ne peut pas être indemnisé par l'assurance chômage plus que ce que l'on a gagné pendant la période de référence. L'indemnisation chômage mensuelle ne pourra être supérieure au revenu pour l'année/12 mois.

Ouverture des droits

Les économies induites par les plafonnements permettent de revenir à une détermination des droits plus simples pour les personnels concernés :

- Annexe 8 : 507 h sur 10 mois ensemble des salaires soumis à cotisation sur 10 mois.

- Annexe 10 : 507 h sur 12 mois ensemble des salaires soumis à cotisation sur 12 mois.

Pour financer ce revenu de compensation, la CFDT Communication, Conseil, Culture propose de créer un fonds financé par les employeurs d'une part et par les « bénéficiaires finaux » de l'Intermittence d'autre part.

● **Architecture financière**

À l'issue de la période de montée en charge du fonds (2014->2016), l'architecture financière devient la suivante :

Aujourd'hui, le revenu d'un intermittent est la somme d'un salaire et d'une indemnisation chômage. Il est proposé explicitement de scinder cette indemnisation entre une indemnisation chômage et un revenu de compensation. Les plafonnements proposés doivent générer une économie de l'ordre de 300 Millions d'Eu-ros pour l'Unedic.

Cette charge est transférée vers le revenu de compensation qui a un financement professionnel (sur cotisation des CDDu) et une contribution des bénéficiaires finaux (l'État, les collectivités territoriales, les diffuseurs).

● **Pour une gestion de l'emploi et des compétences**

Lorsqu'un secteur employant des salariés sous contrat atypique est en sureffectif, celui-ci se gère par un non-renouvellement des contrats. Cette situation entraîne une différence de traitement avec les salariés en CDI qui bénéficient eux de PSE, de mesures de reconversion. Par ailleurs, faute de rupture franche et de processus de reclassement, les salariés concernés sont exclus progressivement du marché du travail.

Globalement, la non mise en place de mesures de reclassement permet aux secteurs concernés un ajustement à moindre coût.

Lorsque cette situation intervient sur un secteur, la Fédération se positionne pour que des dispositifs de branche soient mis en place (et/ou actionnés). Cela passe par la mobilisation des fonds des organismes de formation agréés, mais aussi parfois par la mise en place ou l'alimentation de fonds dédiés. Il s'agit, par la mobilisation de la formation, de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de mécanismes de reconversion, de réorienter les salariés soit dans leur secteur, soit en dehors.

Il ne s'agit pas pour nous d'organiser des plans sociaux pour les précaires, mais de prendre acte, comme dans les entreprises, du fait que la politique conduite par les décideurs politiques et économiques en place a comme conséquence une réduction du volume de l'emploi. Il est indispensable que ces salariés précaires puissent avoir droit, comme n'importe quel salarié, à un accompagnement digne de ce nom qui lui permette de rebondir dans ou hors de son secteur d'origine, en s'appuyant sur son parcours professionnel, ses compétences acquises ou celles que peut lui donner la formation.

Nous ne sommes pas responsables de la baisse des subventions des collectivités territoriales, ni de l'incapacité du Ministère de la Culture de faire voter une loi de programmation budgétaire.

La Cfdt revendique que ses propositions soient expertisées de manière contradictoire.

La CFDT revendique que les conventions collectives nationales (CCN) étendues définissent les conditions de recours aux contrats atypiques, les classifications et les salaires correspondants.

● Les conventions collectives comme cadre

Cadrer le recours au CDDu dans les conventions collectives

La CFDT revendique que les conventions collectives nationales (CCN) étendues définissent les conditions de recours aux contrats atypiques, les classifications et les salaires correspondants.

Nous militons dans les branches conventionnelles pour que la certification sociale (label) attribuée par une commission paritaire permettent à une entreprise de recourir au contrat à durée déterminée d'usage par période de deux années renouvelables.

Cela implique :

- qu'en l'absence de CCN étendue, l'accès aux annexes 8 et 10 est impossible ;
- l'accord collectif national concernant les intermittents de la Télédiffusion doit être dénoncé.

Pour la CFDT, l'accord de branche étendu devra définir les points suivants :

- une liste limitative d'emplois concernés par les CDDu ;
- la définition de quotas éventuellement segmentés par emploi et taille d'entreprise ;
- les modalités concrètes de labellisation des entreprises pour accéder à l'indemnisation chômage.

Proposition de CDI

La proposition obligatoire d'un CDI à un intermittent permanent doit être étendue à toutes les conventions où le recours du CDDu est possible.

Le défaut de proposition de CDI d'un employeur à un intermittent empêchera ou retirera la certification sociale (recours au CDDu) à l'entreprise.

Les modalités de passage de CDDu en CDI (volume horaire, grille applicable) ainsi que les conséquences du refus d'un salarié d'accepter ce passage sont du ressort de la négociation de branche et peuvent varier d'un secteur à un autre.

Lien convention collective-Unedic

La CFDT revendique une articulation entre les conventions collectives et les branches.

La convention Unedic indique les secteurs potentiellement concernés par les annexes 8 et 10. Au sein de ces secteurs potentiels, chaque CCN étendue détermine les emplois limitativement qui peuvent accéder aux annexes. Cette liste s'impose à l'Unedic. Chaque CCN étendue détermine ses salaires minima, ces salaires s'imposent comme plafond d'indemnisation chômage. Chaque CCN détermine les modalités de labellisation, le résultat de la labellisation s'impose à l'Unedic. C'est ensuite Pôle emploi qui valide les heures travaillées par chaque intermittent et rémunérées par les entreprises certifiées.

L'accès aux annexes 8 et 10 est incompatible avec l'utilisation des auto-entrepreneurs et de l'intérim.

Salaire de référence

Le salaire mensuel conventionnel de référence est le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé le plus souvent dans la période de référence.

La représentativité de la F3C CFDT dans la Culture et les Médias :

- Prestataires techniques : 1^{ère}, 37% ;
- Spectacle Vivant structures mobiles : 1^{ère}, 36,67% ;
- Exploitation Cinéma : 1^{ère}, 30% ;
- Audiovisuel privé : 1^{ère}, 29,5% ;
- Audiovisuel public : 2^{ème}, 25 %.
- Entreprises Artistiques et Culturelles : 2^{ème}, 16,44% ;
- Spectacle Vivant privé : 2^{ème}, 21,07% ;
- Production Cinéma : 4^{ème}, 14 % ;

CONCERTATION NATIONALE

PROPOSITIONS CFDT

La CFDT, signataire de la dernière convention d'assurance chômage, ne souhaite pas proposer, à ce stade, de chiffrer des évolutions du système d'indemnisation tout en se réservant la possibilité de le faire par la suite.

Reconstruire le revenu des professionnels de la Culture et de la Création

Afin d'atteindre cet objectif, la CFDT propose la création du revenu de compensation
Pour lutter contre la paupérisation des professionnels du Spectacle vivant et enregistré, un travailleur reconnu comme un professionnel du secteur (travailler plus de 507 heures pendant la période de référence) doit avoir un revenu global au moins égal au minimum conventionnel correspondant à ses compétences reconnues.

Pour financer ce revenu de compensation des bas salaires, la CFDT Communication, Conseil, Culture propose de créer un fonds financé par les employeurs d'une part, et par les « bénéficiaires finaux » de l'intermittence, d'autre part.

L'Etat doit garantir budgétairement le système.

Le revenu de compensation sera géré par un groupe conventionnel. Audiens a une vocation naturelle à être l'opérateur.

Ce fonds, dont les paramètres, tant financiers que techniques, relèvent de la négociation avec l'ensemble des partenaires, pourrait être mis en place dès la fin de la concertation et connaître une montée en puissance tout au long de la durée de la présente convention de l'assurance chômage (2014/2016).

Cela permettrait de créer une solidarité professionnelle en vue de combattre concrètement la paupérisation que nous dénonçons.

La CFDT souhaite des données de cadrage lui permettant d'expertiser la création d'un fonds professionnel de compensation des bas salaires.

1. le nombre d'allocataires de l'assurance chômage (les mandatés : indemnisés au moins une fois) par tranche de revenus salariaux (salaires avec et sans congés payés) et par conventions ou codes NAF (secteurs sans convention).

Les tranches : moins de 3000, 3001 à 4000, au dessus par tranche de 1000 jusqu'à 20 000, au-delà par tranche de 10 000 (sur ces tranches, les experts peuvent proposer une distribution qui leur paraîtrait permettre un éclairage pertinent)

- Les salariés sont affectés dans une branche en fonction du temps de travail (durée des contrats) et du maximum de revenus salariaux perçus dans une branche.
- Les salariés sont affectés dans une branche en fonction du maximum de revenus salariaux perçus dans une branche.
- Les salariés sont affectés dans une branche en fonction du temps de travail (durée des contrats).
- Les salariés sont affectés pour chaque convention collective ou code NAF.

2. le nombre d'intermittents indemnisés au moins une fois durant les trois dernières années (n, n-1, n-2) par tranche de revenus et par branches (mêmes critères retenus que ci-dessus).

A partir de ces premières données, la CFDT pourra définir le niveau ou les niveaux de revenus salariaux par branche à partir desquels le coût du fonds pourrait être chiffré dans un second temps.

3. Pour estimer la réduction des dépenses que pourrait permettre la création de ce fonds pour l'assurance chômage, la CDFT souhaite chiffrer l'impact pour les allocataires et l'assurance chômage d'un plafonnement des allocations en année n au niveau des revenus salariaux en année n-1.

L'idée serait de mesurer :

1. la réduction des dépenses pour l'assurance chômage ;
2. l'impact sur les allocataires répartis par secteurs d'activité, par tranches d'heures d'affiliation et par tranche de salaire brut de référence.



Paris, le 4 décembre 2014

à l'attention des membres de la
« mission intermittence »
Madame Hortense Archambault
Monsieur Jean-Patrick GILLE
Jean-Denis COMBEXELLE

Chère Madame Archambault,
Chers Messieurs Gille et Combexelle,

Fédération Nationale
des Syndicats du Spectacle,
du Cinéma, de
l'Audiovisuel
et de l'Action Culturelle
CGT

14-16 rue des Lilas
75019 Paris
tél. 01 48 03 87 60
fax. 01 42 40 90 20

Vous vous apprêtez à rendre le rapport que le premier ministre vous a demandé, suite à la lettre de mission que nous avons tous lu avec attention.

Nous souhaitons que les mesures que vous préconiserez soient l'occasion tant attendue qui permettra la pérennisation du régime d'assurance chômage des artistes et techniciens-ne-s intermittent-e-s du spectacle sur la base des revendications que notre organisation, suivie par beaucoup d'autres, porte depuis plusieurs années.

Nous rappelons que la CGT conteste non seulement les conditions de la négociation, d'une déloyauté patente, mais aussi le fond de l'accord du 22 mars et de la convention du 14 mai qui en est issue, laquelle baisse d'environ 10% les droits des demandeurs d'emploi, du moins les 46% indemnisés.

Nous n'ignorons pas non plus le contexte des déclarations de l'automne de messieurs Valls, Macron et Rebsamen, évoquant une nouvelle négociation pour revoir à la baisse de droits à l'assurance chômage.

Nous savons qu'obtenir un avenant reprenant l'essentiel de nos propositions n'est pas une évidence, tant la possibilité même d'obtenir sa négociation n'est pas acquise.

Les conditions d'application de la nouvelle convention et particulièrement le mode d'application des droits rechargeables ou les interprétations restrictives de l'UNEDIC depuis le 1er octobre sont particulièrement dommageables.

Nous avons attiré à maintes reprises l'attention des participants à la concertation comme celle du gouvernement sur le contexte général de remise en cause des politiques publiques en matière culturelle, notamment au travers des baisses drastiques de budget public, ou de réformes territoriales qui visent au même but, avec des conséquences destructrices sur la cohésion de la politique culturelle nationale et sur l'emploi dans nos secteurs d'activité, en CDI ou CDD, notamment de CDD d'usage.

Le Premier Ministre a annoncé le 19 juin une stabilisation du budget du Ministère de la Culture et de la Communication, suite aux exigences portées par notre mouvement, mais les baisses depuis 12 ans et notamment depuis 2012 ont été lourdes de conséquences, tandis que celles qui s'annoncent dans les collectivités locales vont être massivement réductrices d'activité donc d'emploi en particulier de salariés intermittents du spectacle.

Au cours de cette concertation, nous avons porté des demandes qui visent à réguler l'emploi, les conditions de travail, les évolutions de carrière et leurs stabilisations notamment pour les femmes, les « seniors » et permettant aux nouveaux entrants d'imaginer un parcours professionnel de longue durée.

- **CONDITION D'EMPLOI CDI / CDD D'USAGE.**

A ce sujet, certains tombent dans l'excès, soit en estimant qu'aucun problème ne se pose dans leur domaine de responsabilité, soit au contraire en voulant tout « arrêter » en mettant en avant une part d'abus que personne n'arrive à quantifier. La plupart de nos employeurs ont nié devoir créer des emplois en CDI, tandis que la CFDT au niveau confédéral, voire FO envisagent pratiquement la suppression du CDD d'usage.

Nous avons fait des propositions pour que la part d'activité pérenne et permanente soit assurée par des emplois en CDI. Nous avons insisté sur le fait que la jurisprudence de la CJCE nous donne raison en affirmant que pour justifier de ne pas créer de CDI il faut pour l'employeur démontrer le caractère temporaire de l'activité de l'entreprise et non seulement celle du salarié. En effet le principal problème vient de la rotation d'intermittents sur les « plannings » réguliers plus que d'un temps de travail individuel approchant un temps plein chez un seul employeur pour un salarié.

PROPOSITIONS :

- Déterminer par voie conventionnelle et par contrôle de Ministère du Travail les entreprises qui opèrent selon cette activité pérenne et permanente ;
- Rechercher la responsabilité du donneur d'ordre : public, si l'Etat et/ou une collectivité fait partie des financeurs ; privé par ailleurs en remontant la chaîne de sous-traitance (dans l'audiovisuel, la prestation, l'édition phonographique...);
- Déterminer une certification des entreprises qui ne fassent pas porter aux salariés les conséquences des turpitudes de leurs employeurs, plutôt sur le modèle des obligations permettant l'accès à la licence d'entrepreneurs du spectacle et a contrario du label « prestataires ».

- **ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES.**

Nous devons remédier aux dégâts occasionnés par la précarité et par des causes propres à nos professions.

PROPOSITIONS :

- Revoir tant les conditions d'application des règles d'accès à la protection sociale notamment au congés maternité que le faire évoluer, en faisant rédiger une nouvelle circulaire d'application, concertée avec nos organisations, notamment sur le décompte des cachets.

Sans entrer dans les détails du document commun avec le collectif des intermittentes nous rappeler que nous revendiquons l'abaissement des seuils d'accès aux prestations en espèces, leur détermination non aléatoire selon le calendrier et notamment la succession des périodes de travail et de maternité ;

- Organiser la réflexion des branches pour des mesures concrètes permettant le fin des inégalités d'accès à tous les métiers pour les femmes et parfois les hommes, aligner les salaires réels des femmes et des hommes, et organiser l'accès aux postes à responsabilité, et la parité d'accès aux rôles artistiques ;

- Envisager une négociation interbranche en vue d'un accord complétant la prévoyance pour la prise en compte des arrêts maternité et maladie en dehors des contrats de travail.

- **COMPLÉMENTS SUR L'ACCÈS À LA PROTECTION SOCIALE.**

La concertation n'a pas permis de discuter sur les droits à la retraite et guère sur l'accès aux droits aux congés maladie.

PROPOSITIONS :

- Nous demandons la poursuite de la concertation avec la Direction de la sécurité sociale concernant ces deux sujets, notamment pour les régimes de retraite qui prennent en compte la discontinuité de l'emploi et la concentration des rémunérations sur les périodes d'emploi courtes et aléatoires ;

- Nous demandons avec insistance le renforcement de règles de coordination applicables entre les différents régimes de sécurité sociale notamment entre régime « salariés » et « auteurs ».

- **UNEDIC/PÔLE EMPLOI.**

Nous portons depuis au moins 1999 des propositions alternatives pour les annexes 8 et 10. Nous demandons la poursuite des chiffrages, en particulier sur les points que nous faisons évoluer sur le plafond de cumul de rémunérations et allocations, et sur les franchises ou différés d'indemnisation.

Nous joignons à nouveau ces propositions dans l'état de nos réflexions, en souhaitant pouvoir les faire prendre en compte dans un avenant.

Par ailleurs, nous sommes sollicités depuis le 1^{er} octobre par des dizaines de salarié-e-s qui se retrouvent « bloqués » au régime général avec des droits très faibles et prolongés par les heures effectuées par la suite en annexes 8 et 10.

De plus, Pôle Emploi affiche des instructions issues de l'Unedic extrêmement restrictives concernant les résidences d'artistes. Au nom du sempiternel risque de fraude, les services juridiques de l'Unedic estiment que les heures en résidence ne peuvent être prises en compte qu'en cas de production de spectacles.

PROPOSITIONS :

- Dans l'urgence, rendre optionnels les droits rechargeables à l'instar de l'annexe 11, cette proposition est aussi portée par Fo pour l'ensemble des régimes de l'Unedic, nous l'appuyons ;

- À titre subsidiaire, en aucun cas n'appliquer les droits rechargeables aux fins de contrat permettant l'ouverture de droit avant le 1^{er} octobre ;

- Supprimer les restrictions pour les heures effectuées en résidence et rappeler la prise en compte des fiches de paie, et l'application des conventions collectives, ainsi que le rôle de contrôle du travail réel dévolu à l'inspection du travail ;

- Voir nos propositions générales sur les annexes 8 et 10. Nous insistons particulièrement sur les points saillants : retour à 507 heures sur 12 mois pour les artistes ET les technicien-ne-s (un prorata pour ces dernier-e-s à 600 ou 650 heures sur 12 mois serait une catastrophe absolue et cette différenciation le gage de la disparition future des annexes par « appartement »), prise en compte de l'ancienneté et règles de coordinations entre les régimes, notamment pour la formation donnée.

Nous exigeons des garanties sur l'organisation des négociations qui doivent se tenir sous l'égide d'un médiateur neutre à l'instar des commissions mixtes paritaires, dans un lieu neutre –type CESE- et au cours desquelles nous avons la garantie de voir examiner et chiffrer toutes les propositions.

PROPOSITIONS TRANSVERSALES :

Nous demandons la suppression, éventuellement progressive, des abattements pour frais professionnels qui abaissent les droits sociaux tant à la sécurité sociale qu'à l'assurance chômage, et le plafonnement des cotisations.

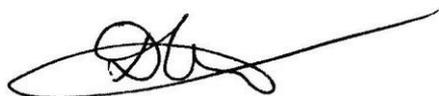
Nous souhaitons, chère Madame Archambault, chers messieurs Gille et Combrexelle, que l'esprit de la lettre de mission du Premier Ministre prévale et nous ne manquerons pas de lui rappeler ces objectifs de même que les

déclarations de l'actuelle ministre de la Culture et de la Communication qui prévoyait des mesures législatives en cas de refus des signataires de négocier un avenant prenant en compte nos propositions.

Nous apprécions d'ores et déjà le travail que vous nous avez effectué et que vous nous avez mené à produire et souhaitons qu'il soit enfin l'occasion de faire progresser les droits des salarié-e-s artistes et technicien-ne-s du spectacle, de même que ceux de toutes celles et ceux qui vivent le chômage et la précarité, enjeu majeur d'une société solidaire.

Au nom des nos organisations, je vous prie d'agréer, Madame, Messieurs, ainsi que toutes vos collaboratrices et tous vos collaborateurs lors de cette mission, l'expression de nos salutations les meilleures.

Denis Gravouil,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'DG', with a long horizontal stroke extending to the right.

Secrétaire Général.



RESUME DES PROPOSITIONS DE REFORME DE LA FEDERATION CGT DU SPECTACLE CONCERNANT L'ASSURANCE CHOMAGE DES SALARIES INTERMITTENTS DU SPECTACLE VIVANT ET ENREGISTRE.

Nos propositions de réforme des annexes 8 et 10 de la convention d'assurance chômage reposent sur les principes suivants :

- Assurer la pérennité, au sein de la solidarité interprofessionnelle, d'un régime spécifique d'assurance chômage pour les salariés intermittents du spectacle vivant, de l'audiovisuel, du cinéma et de l'édition phonographique ;
- Garantir le versement d'un revenu de remplacement - et non pas de complément - pour les périodes de chômage ;
- Rechercher, autant que possible, les conditions d'affiliation en fonction de la durée légale du temps de travail ;
- Garantir une indemnisation équivalente pour un salaire et un volume d'activité annuel égal et ce, quel que soit le mode de déclaration des activités salariées (heures, cachets ou forfaits journaliers) en fonction du SMIC, des plafonds de la Sécurité Sociale, des conventions collectives, des salaires versés et des heures travaillées.

A cet effet, nous proposons les mesures suivantes :

1 - Mise en place d'une annexe unique qui garantisse l'égalité de traitement entre les artistes, les réalisateurs, les techniciens et les ouvriers engagés par intermittence ;

2 – Affiliation.

a) La condition minimale pour l'ouverture des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est fixée à 507 heures de travail (ou l'équivalent cachets et/ou forfaits journaliers) - ou à défaut 1 014 heures sur 24 mois dont 338 heures dans les 12 derniers mois.

La question de la prise en compte des périodes correspondant aux congés payés devra faire l'objet d'un examen circonstancié.

b) Pour les salariés déclarés en heure, le plafond chez un même employeur est fixé à 10h par jour, 48 h par semaine et 208 heures par mois, sauf dépassement autorisé. Afin de ne pas pénaliser un salarié ayant plusieurs employeurs et à condition que chacun d'entre eux respectent ces plafonds, le plafond est augmenté de 20% soit 12h par jour, 58 h par semaine et 250 h par mois.

c) Pour les salariés déclarés au cachet, les cachets sont pris en compte dans la limite de 3 par jour.

d) Lorsque la période de référence ne couvre qu'une partie d'un mois civil, les plafonds – précisés en b et c - sont proratisés en fonction du nombre de jours ouvrables moyen par mois, soit 21,66.

e) Les heures de travail effectuées dans l'Espace Économique Européen sont prises en compte.

3 - Périodes assimilées. Pour la recherche d'une condition d'affiliation, sont prises en compte :

- Les périodes de maladie, maternité et accidents de travail qui sont assimilées à raison de 5 heures par jour, que l'allocataire soit sous contrat de travail ou non.

- Les actions de formation visées aux Livres 3^{ème} et 4^{ème} de la 6^{ème} partie du Code du Travail, à l'exception de celles rémunérées par l'assurance chômage, qui sont retenues à raison de 5H par jour, dans la limite de 338 heures.

- Les périodes de formation dispensées dans la limite de 169 heures, dès lors que le salarié a effectué au moins 338 heures de travail dans des activités relevant de l'annexe unique. Ces heures sont prises en compte quand elles sont effectuées pour des établissements d'éducation publique et privés sous contrat, des établissements dépendant des collectivités, les organismes de formation agréés et pour des organismes privés ayant un financement public et/ou une convention avec un organisme de formation ou une école.

- Et les congés individuels de formation pris en charge par l'AFDAS.

4 - Coordination entre le régime général et l'annexe unique « Spectacle ».

L'accord national d'application n°1 sera révisé pour permettre le cumul d'heures de travail relevant du régime général avec des heures effectuées dans le régime « Spectacle » pour la recherche d'une ouverture de droits à l'assurance chômage (dans l'annexe unique ou dans le régime général)... Les heures hors annexe unique sont assimilées dans la limite d'1/3 des heures permettant l'ouverture de droit.

Afin que les droits rechargeables ne constituent pas une barrière à la prise en compte de droits au titre de l'annexe unique, il est donné priorité à la règle de réadmission sur la « recharge ». Un allocataire ayant cumulé au moins 507 heures au titre de l'annexe unique ou au moins 338 heures au titre de cette annexe et 169 heures d'un autre régime, pourra demander une admission ou réadmission, prioritaire sur les droits rechargeables.

Maintien de la règle de réexamen anticipé.

5- Durée d'indemnisation. Celle-ci est de 365 jours. Elle est rallongée de 180 jours pour un allocataire de plus de 45 ans ayant 5 ans d'ancienneté de première inscription (toutes régions confondues) dans le régime.

6 – Réexamen des droits / Réadmission. Il est procédé à un réexamen annuel à une date anniversaire préfixe (365 jours après la date de la rupture du contrat de travail qui a servi à l'ouverture des droits).

7- Montant de l'allocation journalière. Celle-ci est à la fois proportionnelle au nombre d'heures de travail et aux rémunérations avec un minimum assuré par des paramètres fixes. À partir des 2 formules actuellement en vigueur pour l'annexe 8 et l'annexe 10, et avec le souci d'optimiser la déclaration des heures de travail (et des congés payés), recherche d'une formule unique pour le calcul de l'indemnité journalière.

La formule actuelle de calcul de l'indemnisation journalière est la suivante :

Allocation journalière (AJ) = A + B + C

$$A = \frac{AJ \text{ minimale} \times [(50 \% \text{ du SR jusqu'à } 12\,000 \text{ €}) + (5 \% \text{ du SR} - 12\,000 \text{ €})]}{NH \times \text{SMIC Horaire}}$$

$$B = \frac{AJ \text{ minimale} \times [(30 \% \times \text{NHT jusqu'à } 600 \text{ heures}) + (10 \% \text{ du NHT} - 600 \text{ heures})]}{NH}$$

$$C = AJ \text{ minimale} \times 0,40$$

Nous proposons d'adapter la formule actuelle pour neutraliser l'effet négatif des périodes maternité, maladie, accident du travail, et de remplacer dans la partie A, le SR par un salaire annuel de référence (SAR) calculé comme suit :

$$SAR = \frac{SR \times (NHT + NHAD)}{NHT}$$

Où NHAD = nombre de jours déclarés par l'allocataire en arrêt maternité, maladie, accident du travail X 7.

La formule donne un taux égal à celui que donnerait l'ensemble des contrats de travail proratisés à 507 heures. La formule prend en compte la durée et les salaires des contrats réalisés à l'étranger.

8 - « Décalage mensuel ». Il est procédé à un décalage mensuel, c'est-à-dire à un nombre de jours non indemnisés dans le mois, égal à 1 jour décalé par jour ou cachet travaillé. Lorsque le nombre de jours travaillés dans un mois donné pour un ou plusieurs employeurs est supérieur à 22, il n'y a pas d'indemnisation pour ce mois.

9 - Plafonnement du cumul salaires/allocations. Il est procédé à un plafonnement annuel mensualisé des rémunérations salariées et des allocations chômage à partir de 175 % du plafond de la sécurité sociale.

10 – Maintien des droits jusqu'à l'âge de la retraite

Comme nous le revendiquons dans le régime général, les allocataires âgés d'au moins 60 ans peuvent bénéficier du maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite s'ils remplissent certaines conditions :

- être en cours d'indemnisation ;
- justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse ;
- justifier d'au-moins 15 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage sur toute sa vie professionnelle, quel que soit le secteur (15 fois 365 jours de travail) ou de périodes assimilées dont les heures d'enseignement, ou de 9 000 heures d'affiliation dans le régime spécifique d'assurance chômage. A défaut de 9 000 heures dans les activités relevant de l'annexe unique, chaque année d'affiliation au régime d'assurance chômage (hors régime spécifique du spectacle) sera assimilée à 507 heures de travail dans l'annexe unique, à condition de justifier de 6 000 heures (les deux tiers) dans celle-ci.

11 - Cotisations. Suppression de l'abattement pour frais professionnels de 20 % ou de 25 % pour les artistes et les techniciens concernés et abandon du doublement des cotisations au titre des annexes 8 et 10 sur la partie salariée. Suppression du doublement des cotisations pour la part salarié. Et réexamen circonstancié d'une surcotisation sur la part patronale au titre du recours au CDD, après négociation dans les branches. Enfin et pour tenir compte de certaines rémunérations élevées sur de très courtes périodes de travail, élargissement de l'assiette des cotisations, comme nous le revendiquons, jusqu'à 12 fois le plafond de la sécurité sociale (au lieu de 4 actuellement) pour l'ensemble des cotisations sociales.

12 – cas particulier à solutionner pour les techniciens travaillant sur des films publicitaires : les techniciens travaillant sur des films publicitaires relèvent de la convention de la production cinématographique (CCNPC). Toutefois le code NAF des entreprises se trouve être 5911B (films pour la télévision) ou 5911C (films pour le cinéma). Du fait de la clause miroir entre les conventions collectives de la production audiovisuelle et de la production cinématographique, il est convenu que les entreprises de films publicitaires peuvent appliquer les fonctions production audiovisuelle ou production cinématographique.

13 - Allocation Spéciale de Solidarité (ASS). Pour permettre l'accès des professionnels à l'ASS en fin de droits, les périodes de chômage indemnisées doivent être à nouveau prises en compte.



NOTE DE LA CGT SPECTACLE SUR DROITS RECHARGEABLES ET LES DYSFONCTIONNEMENTS DU GUSO.

1 - DROITS RECHARGEABLES

Le texte

« A la date d'épuisement des droits, l'allocataire peut bénéficier, s'il en remplit les conditions, du rechargement de ses droits (RG. 14/05/2014, art. 28 ; C. trav., art. R. 5422-2 I, dans sa rédaction issue du décret n°2014-670 du 24 juin 2014 ; Fiche 6, point 1).

Pour recharger ses droits, l'allocataire doit notamment justifier d'au moins 150 heures de travail au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date de fin des droits.

Cette durée minimale d'affiliation est recherchée dans les 28 mois précédant la dernière fin de contrat de travail antérieure à l'épuisement des droits, prise en considération pour le rechargement. Ce délai est porté à 36 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus lors de la fin de contrat de travail considérée.

Sont prises en considération, les périodes d'affiliation comprises dans ce délai de 28 ou 36 mois, et postérieures à la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits initiale (droit épuisé). »

(Circulaire 2014-26 DU 30 SEPTEMBRE 2014)

Les droits rechargeables ne sont pas une option facultative, et s'imposent aux allocataires concernés.

Les droits sont exclusivement rechargés au régime général. Cette disposition ne s'applique pas aux allocataires des annexes 8 et 10, pour cause de conditions spécifiques de conditions d'ouverture de droits.

A l'épuisement de ses droits, l'allocataire relevant du régime général ou de l'annexe 4 recharge automatiquement de nouveaux droits à chaque fois qu'il travaille 150 heures.

Les conséquences pour les artistes et techniciens du spectacle

Les artistes et techniciens indemnisés au titre des annexes 8 et 10 ne sont pas concernés par les droits rechargeables.

Néanmoins, un certain nombre d'entre eux peuvent être basculés au régime général dans les cas suivants (liste non exhaustive) :

- un nombre insuffisant d'heures effectuées pour ouvrir des droits au titre des annexes 8 et 10, mais suffisant pour ouvrir des droits au régime général ;
- l'écrtage des heures effectuées au-delà de 48 heures par semaine sans autorisation de l'inspection du travail (alors que le salarié pensait avoir travaillé largement plus de 507 heures) ;
- un repêchage au titre de la clause de sauvegarde prévue à l'accord d'application n°1 ;
- un défaut de licence d'entrepreneur de spectacle d'une entreprise embauchant un technicien ;
- une erreur dans l'intitulé de l'emploi d'un technicien...

Ces artistes et techniciens, basculés au régime général, vont continuer leur activité dans des entreprises du spectacle.

Mais, chaque 150 heures travaillées, y compris dans des entreprises du spectacle ou du GUSO, ne leur permettra que de recharger automatiquement des droits au régime général.

Les droits rechargeables n'étant pas optionnels, ces allocataires ne peuvent refuser à Pôle Emploi que cette règle leur soit appliquée, et refaire examiner leurs dossier uniquement avoir effectué au moins 507 heures afin de bénéficier à nouveau du régime spécifique des annexes 8 et 10.

Il en est de même pour les allocataires du régime général, qui souhaiteraient rentrer dans le secteur du spectacle, dynamique et créateur d'emploi. C'est le cas tout particulièrement des jeunes, entrant dans les professions du spectacle, et qui avant de pouvoir vivre de leur métier, en ayant notamment le volume d'emploi pour ouvrir leurs droits aux allocations chômage, ont pris un travail au régime général.

S'ils souhaitent que leur dossier soit pris en compte au titre des annexes 8 et 10, ces allocataires du régime général doivent donc attendre que leurs droits soit épuisés, tout en travaillant moins de 150 heures pendant 28 mois, puis effectuer au moins 507 heures de contrats de travail dans une entreprise du spectacle ou via le GUSO pour bénéficier enfin des annexes 8 et 10 !

Nous recevons depuis le 1^{er} octobre de très nombreux salariés se retrouvant dans cette situation. Nous avons alerté dès le printemps de cette situation. Des agents de Pôle Emploi avaient découvert cette « nouveauté » lors de leur formation en mai, quelques jours après la signature de la Convention du 14 mai.

Les signataires de l'ANI du 22 mars et de la convention du 14 mai ont refusé toutes nos demandes de modification de la réglementation sur ce point, bien que cela ait été identifié et prévu, à juste titre, pour les anciens apprentis (voir ci-dessous).

Cette affaire risque de prendre une ampleur comparable à celle du différé au printemps dernier...

Le cas des allocataires sortant d'un contrat en alternance (apprentissage ou professionnalisation)

Une exception a été faite pour les apprentis, pour lesquels une possibilité de réexamen anticipé a été mise en place. Elle leur permet de faire réexaminer leurs droits. Elle permettra aux étudiants sortant des centres d'apprentissage du spectacle de bénéficier du système spécifique d'assurance chômage une fois qu'ils auront effectué le nombre d'heures requis dans les entreprises du spectacle ou au GUSO.

« Une exception a cependant été prévue pour les anciens apprentis ou titulaires de contrat de professionnalisation. En effet, le dispositif de rechargement pourrait conduire à verser à ces derniers, jusqu'au terme de leurs droits, un revenu de remplacement basé sur la rémunération correspondant à leur période d'apprentissage ou de professionnalisation, même lorsque après celle-ci, ils ont repris un emploi qualifié, par hypothèse mieux rémunéré. Pour éviter cette situation, en cas de perte de ce nouvel emploi, l'option leur est offerte d'être indemnisés sur la base des rémunérations qui en résultent (circ. Unédic, à paraître, relative aux annexes au règlement général, Fiche relative à l'annexe XI). »

Nos propositions

Le rechargement des droits doit devenir optionnel pour les allocataires du régime général ayant effectué des heures dans des entreprises du spectacle ou du GUSO.

La circulaire d'application des annexes 8 et 10 n'a pas été encore publiée, il est donc possible d'y insérer une disposition en ce sens, sans créer de la confusion dans la réglementation à appliquer.

2- NOTE SUR LES DYSFONCTIONNEMENTS DU GUSO

Depuis plusieurs années nous avons des relations plutôt conflictuelles avec le Guso sur la réglementation applicable, son rôle et son fonctionnement.

l) Le Guso affirme que son rôle est de percevoir les seules cotisations sociales réglementaires, prévues par la loi : Urssaf, Unedic, Audiens, Congés spectacle, Afdas et médecine du travail (CMB).

Sollicité par le secrétaire de la CMP Spectacle Vivant Privé, M. Philippe Chapelon, M. Thomas Cazenave, Directeur Général Adjoint de Pôle Emploi a répondu le 4 août 2014 :

« Pôle Emploi est l'organisme habilité à gérer le GUSO dont les missions sont strictement définies par les textes (articles L. 7122-22 et suivants, R. 7122-29 et suivants du code du travail et articles IL. 133-9 et suivants du code de la sécurité sociale). Le champ d'application du GUSO est fixé par la loi et l'article L. 133-9 et suivant du code de la sécurité sociale vise les seules « cotisations et contributions sociales d'origine légales ou conventionnelle, prévues par la loi et se rapportant uniquement à leur activité de spectacle », Selon mon analyse, une convention collective, même étendue, ne peut mettre à la charge du GUSO des dispositions supplémentaires non prévues par la loi.

Les termes de la circulaire suivante affirment le contraire.

CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE N°DSS/5C/DMDTS/2009/ 252 du 05 août 2009 relative au guichet unique pour le spectacle vivant (Guso)

Date d'application : immédiate

« Depuis le 1er janvier 2004, le guichet unique pour le spectacle vivant (Guso) s'est substitué au guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO). Ce dernier avait été institué par l'article 6 de la loi n°98-546 du 2 juillet 1998 et il a été réformé en 2004 par l'article 28-4 de la loi n°2003-591 du 2 juillet 2003 habilitant le Gouvernement à réformer le dispositif du GUSO pour simplifier les obligations d'un plus grand nombre d'employeurs tout en garantissant la protection sociale des salariés, assurer l'application effective et le contrôle de la législation en vigueur et alléger les coûts de gestion du dispositif.

Le Guso permet aux organisateurs non professionnels de spectacles vivants de se libérer auprès d'un seul organisme habilité par arrêté, de l'ensemble des déclarations obligatoires liées à l'embauche et à l'emploi, sous contrat de travail à durée déterminée, d'artistes, d'ouvriers et de techniciens du spectacle, ainsi que du paiement de l'ensemble des cotisations et contributions sociales s'y rapportant. Ce mode simplifié de déclaration permet d'effectuer les déclarations et de payer les cotisations et contributions aux six organismes de protection sociale partenaires du Guso que sont :

- les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF)

ou Caisses générales de sécurité sociale (CGSS) ;

- l'UNEDIC pour le compte de laquelle Pôle Emploi effectue le recouvrement de l'Assurance chômage ;
- AUDIENS, représentant l'IRPS (ARRCO), l'IRCPS (AGIRC) et AUDIENS PREVOYANCE (ex-IPICAS) ;
- la Caisse des congés spectacles dite « Les Congés Spectacles » (CS) ;
- le Fonds d'assurance formation des activités du spectacle (AFDAS) ;
- le Centre médical de la Bourse (CMB). »

Selon notre lecture, ce qui est en rouge de la dite circulaire fait la différence entre les cotisations sociales et les contributions. De plus, elle précise « assurer l'application effective et le contrôle de la législation en vigueur... »

La législation en vigueur comprend l'application des conventions collectives, dans le respect de la hiérarchie des normes et donc des conventions qui améliorent le code du travail.

Dans ces conditions, il revient au Guso de faire appliquer et respecter les conventions collectives et donc les rémunérations minimales. De plus le Guso doit percevoir les contributions sociales donc : FCAP, Casc-SVP et Fnas, Prévoyance et complémentaires santé.

Il est donc illégal pour le Guso d'accepter des salaires inférieurs aux minima conventionnels et de refuser de percevoir les contributions sociales.

L'Unedic, Pôle emploi ne sont que les opérateurs, désignés par décret, du Guso ; Il ne leur revient pas de décider de la réglementation applicable.

II) La loi de simplification et d'amélioration du droit a été promulguée le 9 février 2011.

Elle aura permis d'insérer un nouvel article dans le code du travail.

Les attendus sont on ne peut plus clairs : « ...il s'avère nécessaire de procéder à une mise en cohérence juridique afin d'assurer une couverture conventionnelle homogène aux artistes et techniciens du spectacle lorsqu'ils interviennent en dehors du champ des conventions collectives du secteur du spectacle vivant... En effet, le droit du travail prévoit qu'une convention collective s'applique à tous les salariés d'une entreprise dont celle-ci relève. Or les conventions collectives dont relèvent un certain nombre d'employeurs d'artistes et techniciens du secteur du spectacle (notamment les cafés, hôtels et restaurants) ne comportent pas de dispositions spécifiques applicables à ces catégories de salariés. Le texte proposé leur permettra d'être couverts par les dispositions conventionnelles en cours de négociation. A défaut, des problèmes se poseraient en termes d'équité à l'égard des salariés concernés, que de concurrence pour ce qui concerne les employeurs... »

Voici ce nouvel article du code du travail :

« Art. L. 7121-7-1. « Les employeurs relevant du champ d'application du guichet unique fixé à l'article L. 7122-22 doivent, en l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques aux artistes et techniciens du spectacle au titre de leur activité principale, lorsqu'ils emploient un artiste ou un technicien du spectacle, les faire bénéficier des dispositions d'une convention collective des activités du spectacle et s'y référer dans le formulaire de déclaration d'emploi. »

L'article L.7122-22 (champ d'application du Guso) :

1°) Aux personnes mentionnées à l'article L. 7122-19 (Toute personne qui n'a pas pour activité

principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, la production ou la diffusion de spectacles et les groupements d'artistes amateurs bénévoles faisant occasionnellement appel à un ou plusieurs artistes du spectacle percevant une rémunération.)

2°) Aux personnes qui n'ont pas pour activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, de parcs de loisirs ou d'attraction, la production ou la diffusion de spectacles.

Par ces dispositions l'ensemble du champ du Guso est couvert par l'application de nos conventions collectives.

On ne comprend plus dans ces conditions que le Guso oblige les employeurs, par sa pratique de ne pas appliquer les conventions collectives :

a) les conventions collectives du spectacle vivant prévoient que les répétitions des artistes interprètes sont déclarées en cachet. Le Guso impose de les déclarer en heures. Les employeurs deviennent ainsi en contradiction avec l'application des conventions.

b) les mêmes conventions collectives prévoient que les salaires sont versés au plus tard le 5 du mois suivant le travail justifiant le salaire. Or le Guso ne prend en compte les salaires des répétitions et ne les verse que juste avant la première représentation de l'œuvre ayant justifiée les répétitions. Dans bien des cas les répétitions peuvent avoir lieu des mois avant les représentations. Encore une fois le Guso oblige les employeurs à se mettre en contradiction avec les conventions que la loi les oblige à appliquer.

c) Les calculs et formulaires en ligne du Guso et la plateforme téléphonique ne peuvent accepter de salaires inférieurs aux minima des conventions applicables. Le Guso doit se mettre en conformité avec la réglementation qui lui est applicable (circulaire interministérielle et lois).

III) Le Guso applique des interprétations de la réglementation du spectacle faites, unilatéralement, par l'Unedic et Pôle Emploi.

Le plus grand flou et négation des textes réglementaires sont mis en œuvre par le Guso :

Définition d'un spectacle, d'une représentation, d'une répétition etc Tout cela demande une application des textes encadrant la réglementation du spectacle et non une interprétation défavorable au salarié par le Guso.

IV) Le Guso bloque le dossier des salariés-es en cas de défaut de l'employeur. Cela ne peut persister. Il faut trouver les règles applicables pour ne pas spolier les salariés-es de leurs droits et rémunérations.

V) Le comité de pilotage du Guso ne s'est pas réuni de puis près de 3 ans. Lors de la concertation, la DSS qui est la tutelle du Guso, s'est engagée à réunir ce comité. Depuis un mois plus de nouvelle. Ce n'est plus possible.

VI) Pour mémoire le champ du Guso tel que précisé dans la circulaire interministérielle N°DSS/5C/DMDTS/2009/ 252 du 05 août 2009 :

« Le nombre de représentations annuelles n'est plus un critère déterminant pour bénéficier du Guso.

En effet, le champ d'application visé à l'article L. 7122-22 du code du travail fait référence à l'activité principale ou l'objet. S'il vise toujours les entrepreneurs de spectacles vivants à titre occasionnel au sens de l'article 10 de l'ordonnance du 13 octobre 1945, il vise également les organisateurs de spectacles vivants, qui bien qu'organisant plus de six représentations annuelles, n'ont pas pour activité principale ou pour objet le spectacle.

1.1 Les employeurs concernés

Pour les employeurs, ce champ comprend (Cf. annexe 1 de la présente circulaire) :

- dans la limite de six représentations annuelles, les groupements d'artistes amateurs bénévoles faisant occasionnellement appel à un ou plusieurs artistes du spectacle percevant une rémunération (1° de l'article L. 7122-22 du code du travail) ;

- les structures qui n'ont pas pour activité principale ou pour objet l'organisation de spectacles.

Ces dernières doivent être titulaires d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants dès lors qu'elles organisent plus de six représentations annuelles (2° de l'article L. 7122-22 du même code).

L'État, les collectivités locales et leurs établissements publics, lorsque ces derniers n'ont pas le spectacle pour activité principale ou pour objet, doivent obligatoirement déclarer au Guso les emplois concernés. Toutefois, n'entrent pas dans le champ de cette obligation les démembrements de l'État et des collectivités locales qui, bien que n'ayant pas le statut d'établissement public, ont le spectacle pour activité principale ou pour objet (par exemple, les théâtres municipaux gérés par des collectivités locales).

Le Guso n'est pas ouvert à titre facultatif aux employeurs qui ne relèvent pas de son champ d'application tel que défini par les articles L. 7122-22 du code du travail et L. 133-9 du code de la sécurité sociale.

Les employeurs qui relèvent du Guso ne peuvent pas, pour se libérer de leurs obligations liées à l'embauche et à l'emploi, utiliser les dispositifs du chèque emploi-service universel (CESU), du chèque emploi-associatif (CEA), du centre national des firmes étrangères (CNFE) pour les employeurs dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France, du titre emploi-service entreprise (TESE) ou du titre emploi-forain (TEF). »

Fédération Nationale des syndicats du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT

FNSAC CGT 14-16, rue des Lilas 75019 PARIS

www.fnsac-cgt.com - cgtspectacle@fnsac-cgt.com - Tel. : 01 48 03 87 60



Les critères d'évaluation FO

Préambule : les demandes de chiffrages ne sont en aucun cas des revendications de Force Ouvrière pour une éventuelle renégociation de la convention d'assurance chômage et de ses annexes 8 et 10. Il s'agit d'éléments extraits des propositions d'autres organisations que nous souhaitons voir évalués par le groupe d'expert.

Nous demandons que l'évaluation des projets porte à la fois sur :

- **Sur chaque mesure prise isolément** (avec les effets de comportement éventuels)
- **Sur l'ensemble des mesures dans les projets** (avec les effets de comportement globaux).

Nous sommes conscients que dans le temps contraint de la mission, l'ensemble de nos demandes ne puissent être satisfaites. Nous vous seront alors reconnaissant de nous l'indiquer préalablement.

Critères à retenir : en comparaison avec le régime actuel (14 mai 2014) et précédent (voir conclusion du groupe d'expert)

1/ Critères d'éligibilité :

- **1-1 / Période de référence :**

- **1-1.1 : Impact d'un allongement de la période de référence à 12 mois :** nombre d'allocataires supplémentaire indemnisé + durée d'indemnisation moyenne + impact financier.
- **1-1.2 : Impact d'une période de référence de 24 mois :** nombre d'allocataires + durée d'indemnisation moyenne + impact financier.

- **1-2 : Période d'indemnisation :**

- **1-2.1 : Allongement de la durée d'indemnisation de 8 à 12 mois:** nombre d'allocataires supplémentaires (allocataires qui n'ont pas 507 heures au-delà de la période de référence actuelle) + impact financier pour le régime.
- **1-2.2 : Période d'indemnisation de 12 mois avec une période de référence à 12 mois :** nombre d'allocataire supplémentaires et moyenne durée d'indemnisation + impact financier.
- **1-2.3 : Période d'indemnisation de 12 mois avec une période de référence à 24 mois :** nombre d'allocataire supplémentaires et moyenne durée d'indemnisation + impact financier.

- **1-3 : Date anniversaire :** Principe : instauration d'une date anniversaire = 12 mois à compter de l'ouverture de droit ou 10 mois selon la période de référence.

Fonctionnement : A la date d'anniversaire, on regarde la situation de l'allocataire :

- Soit 507 heures, alors ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation selon la durée prévue. Le reliquat restant non consommé est perdu.
- Soit pas 507 heures, alors on fait une recherche à partir de la prochaine date de fin de contrat sur la période de référence (12 ou 10 – 10,5 mois).

- **évaluation** : Effectifs moyen + durée moyenne d'indemnisation + impact
 - **1-3.1** : introduction d'une date anniversaire dans le dispositif actuel. Donc date anniversaire à 10 ou 10,5 mois,
 - **1-3.2** : date anniversaire avec une période de référence de 12 mois et une durée d'indemnisation à 8 mois,
 - **1-3-3** : date anniversaire avec une période de référence de 12 mois et une durée maximale d'indemnisation de 12 mois,
 - **Pour tous les cas évaluations de la perte de droit pour ceux qui n'ont pas consommé tout leur droit à la date anniversaire avec une réouverture de droit.**

2 / Différé d'indemnisation :

- **2-1 / Différé d'indemnisation** :
 - **2-1** : suppression de l'abattement de 30 jours sur la formule de calcul pré-accord du 14 mai 2014.
Nombre de jours moyen de différé par tranche de rémunération. Comparaison avec la formule de l'accord pour les salariés avec moins de 10000 € de revenu annuel (combien de jours en plus). Idem pour ceux avec des revenus autour de 25 000 € et enfin pour ceux dont les revenus sont supérieurs à 30000 € par an.
- **2-2 : Prise en compte des congés payés comme heures de travail (et donc cotisé) + création de carence** :
 - Les sommes versées au titre de la caisse des congés payés sont comptabilisées comme des heures de travail relevant du champ des annexes 8 et 10 (donc doivent être soumises à contributions).
 - Par analogie et respect du règlement général : si ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif, alors elles créent du différé d'indemnisation qui s'ajoute au différé général.

- **Evaluation du dispositif :**
 - Nombre d'allocataires supplémentaires :
 - Avec les règles actuelles
 - Avec une période de référence de 12 mois, une durée d'indemnisation de 12 mois et une date anniversaire à 12 mois
 - Impact budgétaire
 - Nombre de jours de différé créé et donc de jours de décalages dans l'indemnisation :
 - Avec les règles actuelles ANI du 14 mai
 - Avec les règles issues du décret (ancienne formule)
 - Avec les règles de la suppression des 30 jours d'abattement de l'ancienne formule.

3 / Plafonnement du cumul et allocations :

- **3-1 : Abaissement du plafond de cumul mensuel le PMSS :**
 Passage de 0,8 jusqu'à 1,4 du plafond mensuel de la sécurité sociale, du cumul entre l'allocation et les revenus d'activité. Si revenus supérieur au plafond alors pas de versement d'allocation. Les droits suspendus et non perdus.
 - nombre de personne impacté (qui n'auraient plus de complément ou moins) + comparaison avec la règle actuelle.
- **3-2 : Plafonnement des allocations à 75 % du plafond mensuel de la sécurité sociale :** Impact financier de la mesure.

4 / Autres dispositions :

- **4.1 : Prise en compte de toutes les heures effectuées dans le régime général pour les annexes 8 et 10 jusqu'à 169 heures maximum** : heures relevant de la formation nombre réalisées (pour des établissements d'éducation publique et privés sous contrat, etc.). Nombre d'allocataires en plus + impact financier.
- **Prise en compte des arrêts maladies, maternités dans les heures éligibles aux annexes si dans les 12 derniers mois** : Même quand pas dans le cadre d'un contrat de travail à raison de 5 heures par jours.

Paris, le 4 août 2014

Mme Hortense ARCHAMBAULT,
M. Jean-Denis COMBREXELLE
M. Jean-Patrick GILLE
MISSION INTERMITTENCE
c/o Conseil Économique Social et
Environnemental
9 Place d'Iéna
75016 Paris

Madame, Messieurs,

Suite à notre communication du 16 juillet 2014, il nous semble indispensable de dresser un historique des différentes et principales modifications réglementaires de l'Annexe VIII du règlement d'assurance-chômage et relatif à l'emploi des techniciens du Spectacle vivant, tant en ce qui concerne le champ d'application des employeurs que la codification NAF à laquelle l'emploi de ces techniciens est référencé, ainsi qu'aux différentes listes de métiers et fonctions référencés à ces codifications ;

Et d'autre part de souligner les effets que les différentes modifications réglementaires ont généré comme conséquence sur les pratiques d'emploi et de salaires des techniciens de la la Production et de la Prestation d'émissions de télévision dites « de flux », indépendamment des techniciens de la Production de films cinématographiques et de télévision.

C'est au 1^{er} janvier 1965 que les partenaires de l'UNÉDIC ont institué, dans le cadre du Règlement général, une Annexe d'assurance-chômage professionnelle – l'Annexe VIII – applicable aux Entreprises de production cinématographiques, de films de télévision et de films publicitaires, applicable limitativement aux ouvriers et techniciens concourant à la réalisation des films.

La liste des fonctions professionnelles fixée par l'Annexe était celle répertoriée par la Convention collective applicable à la Production cinématographique, à la Production de films de télévision et à la Production de films publicitaires.

Le montant des indemnités journalières Assedic était forfaitaire et calculé en référence aux montants de la grille de salaires minima fixée par la Convention.

Ce mode de calcul des indemnités journalières référencé pour chacune des fonctions listées aux salaires minima fixés par la convention collective – au lieu d'être référencé au salaire réel – avait pour effet de minorer le montant de ces indemnités, compte tenu du fait que les salaires réels pratiqués étaient très supérieurs auxdits minima conventionnels.

Ce règlement particulier annexé au Règlement général avait pour objet d'adapter un règlement d'indemnisation chômage particulier prenant en compte la spécificité de l'activité économique de la Production de films qui correspond à la durée de réalisation d'un film déterminé, et à la spécificité de l'emploi à durée déterminé des collaborateurs ouvriers et techniciens concourant indépendamment à la réalisation de chacun des films ; comme il en est pour la Production cinématographique dans tous les pays du monde...

Par ailleurs, cette situation économique et sociale professionnelle des métiers et fonctions répertoriées ne relevait pas du marché interprofessionnel de l'emploi.

Au 1^{er} janvier 1980, à la liste des fonctions professionnelles de la Production de films a été adjointe parallèlement une liste de titres de fonctions propre à l'ex-O.R.T.F.

Les appellations de ces titres de fonction correspondaient à ceux établis par la Convention collective de l'ex-O.R.T.F. et pour l'essentiel étaient des dénominations différentes de celles des techniciens de la Production cinématographique et de téléfilms.

Ils correspondaient aux fonctions propres à l'activité économique spécifique qui est celle, propre aux chaînes de télévision, à savoir la captation sous forme d'enregistrement ou de diffusion en direct d'émissions de télévision dites « de flux ».

La liste de ces titres de fonctions – techniciens de l'ex-O.R.T.F. – a été transposée empiriquement en correspondance des titres de fonctions et des salaires minima des ouvriers et techniciens de la Production de films ;

Et fixait un montant d'indemnité journalière à égalité pour les titres de fonctions des ouvriers et techniciens de la Production de films et les titres de fonctions des techniciens de l'ex-O.R.T.F., sans considérer que la Convention collective de la Production cinématographique et ses grilles de salaires minima ne s'appliquaient pas aux techniciens de l'ex-O.R.T.F.

Vu que les salaires réels pratiqués par les sociétés issues de l'ex-O.R.T.F. étaient de moitié inférieurs aux salaires minima de la Production cinématographique et de films de télévision, il en résultait que le montant des indemnités chômage versées à ces techniciens atteignait des montants égaux et parfois supérieurs aux salaires réels qu'ils percevaient.

Par ailleurs, ce dispositif d'indemnisation forfaitaire, selon les titres de fonctions ouvrait la porte à de nombreuses dérives du fait qu'il permettait de jouer sur le véritable titre de

fonction exercée par le technicien et lui attribuer indûment un titre de fonction hiérarchiquement supérieur.

Ce dispositif d'indemnisation de l'Annexe VIII permettait ainsi aux sociétés issues de l'ex-O.R.T.F. de faire compenser pour les techniciens engagés sous contrat à durée déterminée une politique de salaires fondée sur le bas de la grille des techniciens permanents.

Cette politique de salaires, liée indissociablement au dispositif d'indemnisation forfaitaire de l'Annexe VIII, a été mise à profit non seulement par les sociétés de télévision publiques, mais aussi par les sociétés de télédiffusion privées, les sociétés de production d'émissions de télévision « de flux », et par les entreprises de prestation de service pour la télévision concourant à la réalisation des dites émissions de télévision de flux.

Ce dispositif d'indemnisation de l'Annexe VIII, exorbitant du Règlement général, a été maintenu jusqu'en 1999.

Ce n'est qu'à dater de 1999 que la fixation forfaitaire des indemnités journalières a été supprimée et que les montants des indemnités des techniciens de l'Annexe VIII ont été calculés tant pour les ouvriers et techniciens de la Production cinématographique, de films publicitaires et de films de télévision que pour les techniciens de la Production d'émissions de télévision dites « de flux » en référence au salaire réel perçu et soumis à cotisation.

Ce dispositif d'indemnisation de l'Annexe VIII a eu pour effet, pour la branche d'activité économique de la Production des émissions « de flux » de la télévision, pour les Entreprises de télédiffusion publiques et privées et les Entreprises de prestation de service de la production d'émissions de télévision de démanteler l'emploi des techniciens permanents sous CDI en leur substituant des techniciens engagés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Vu que bon nombre de ces emplois et fonctions relevaient d'une activité continue et pérenne propre à la télévision et afin d'éviter que l'emploi de ces techniciens engagés sous contrat à durée déterminée d'usage ne soit requalifié en CDI, une politique de turn-over de l'emploi desdits techniciens a été mise en place et organisée.

À cet effet, la convention collective de l'audiovisuel public précisait qu'un même technicien ne pouvait être engagé pour plus de 140 jours sur une période de 52 semaines. Pour un même poste continu, il fallait donc employer respectivement deux techniciens...

Afin de dissimuler le recours à des contrats à durée déterminée d'usage relatif à des activités permanentes pour lesquelles celui-ci ne peut en aucun cas se justifier – ex. l'exploitation des équipements, la régie finale, la documentation, le sous-titrage, le doublage, la réalisation des journaux télévisés et d'émission récurrentes, etc. –, l'ensemble des sociétés de diffusion, de production et de prestation de la Production dite « de flux »

ont recours selon les cas à des entreprises de prestation de service qui prennent le relais comme employeurs et garantissent la continuité de l'emploi des techniciens dans la même entreprise.

Ces pratiques n'ont pas cessé et se poursuivent toujours.

Cette organisation de l'emploi des techniciens concourant à la réalisation d'émissions de télévision dites « de flux » a eu pour effet de précariser de manière générale l'emploi des techniciens de la Production de flux.

Cette possibilité pour les employeurs d'avoir recours à l'emploi de salariés sous contrat à durée déterminée d'usage a été par ailleurs – étape par étape – élargie à d'autres secteurs d'activité économique : la radio, l'édition phonographique, la diffusion de télévision.

Cette politique de l'emploi nécessitant un fort volant de techniciens disponibles sur le marché a fait qu'une multitude d'écoles privées proposant des formations aux métiers des techniciens dits « de l'audiovisuel » sont apparues.

Ainsi aujourd'hui, ce sont plus de 2 000 à 2 500 jeunes gens qui arrivent sur le marché de l'emploi de l'audiovisuel, dont l'immense majorité ne connaît aucun débouché, mais permet aux employeurs de jouer d'une concurrence exacerbée en ce qui concerne le montant des salaires des techniciens.

Soulignons par ailleurs que les conventions collectives de cette branche d'activité de flux fixent des niveaux de salaires minima pour les techniciens permanents qui sont de plus de 50 % inférieurs aux salaires minima des techniciens intermittents ; niveaux de salaires qui ne sauraient inciter les techniciens à accepter d'être embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à demander la requalification de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

L'emploi de salariés sous contrat à durée déterminée d'usage assure à ces employeurs toute liberté quant à la gestion de l'emploi, des conditions de travail et de salaire en jouant librement des durées d'engagement répétitif et successif des techniciens qu'ils emploient.

Soulignons que cette politique salariale conventionnelle et de l'emploi sous contrats à durée déterminée d'usage répétitifs et successifs est également celle pratiquée par les Entreprises de production de films ou de séries d'animation.

Rappel des différentes modifications du champ d'application de l'Annexe VIII qui sont intervenues

EN 1992, le champ des employeurs – Annexe n°1 de l'Annexe VIII – était ainsi défini :

Les employeurs des ouvriers et techniciens de la production cinématographique et audiovisuelle visés sont définis non selon leur forme juridique mais selon leur domaine d'activité, à savoir :

Production d'œuvres cinématographiques :

Production de films.

Code APE 8602 dans la nomenclature INSEE

Activités réglementées par le CNC,

Production d'œuvres audiovisuelles :

Pour le Ministère de la culture, la production audiovisuelle se définit comme la production simultanée d'images et de sons.

Production de films publicitaires

Production de vidéos

Le code APE 8602 regroupant l'ensemble des activités de production de films.

L'annexe n°2 fixait deux listes de titres de fonctions :

- L'une relative aux titres des métiers et fonctions des ouvriers et techniciens de la production de films cinématographiques, de télévision et de films publicitaires,
- L'autre relative aux titres de fonctions des techniciens de la production audiovisuelle.

EN 1993, le champ des employeurs – Annexe n°1 de l'Annexe VIII – était ainsi défini :

Les employeurs des ouvriers et techniciens de la production cinématographique et audiovisuelle visés sont définis non selon leur forme juridique mais selon leur domaine d'activité, à savoir :

Production d'œuvres cinématographiques

Production d'œuvres audiovisuelles :

La production audiovisuelle se définit comme la production simultanée d'images et de sons.

Production de films publicitaires

Production de vidéos

Et répertoriés sous les codes :

- 921A : *Production de films pour la télévision*

- 921B : Production de films institutionnels et publicitaires
- 921C : Production de films pour le cinéma
- 921D : Prestation technique pour le cinéma et la télévision
- 922B : Production de programmes de télévision

Dans la nomenclature NAF, ancien code 8602 dans la nomenclature INSEE

La nouveauté de ce nouveau champ d'application a consisté à subdiviser le code INSEE 8602 en 5 codes NAF spécifiques.

De plus il a intégré dans le code NAF 92.1B conjointement à la production de films publicitaires, la production de films institutionnels, qui relève d'une activité d'entreprises spécialisées dans l'organisation de colloques et autres manifestations de communication d'entreprise qui en assurent la captation vidéo.

Il s'agit d'une activité qui ne peut en aucun cas être confondue ni rattachée avec celle de la production de films publicitaires.

EN FÉVRIER 1999, le champ d'application des employeurs de l'Annexe VIII est considérablement élargi à d'autres activités que celles de la production de films et de la production d'émissions audiovisuelles et est ainsi défini :

Les dispositions de l'annexe VIII s'appliquent aux employeurs des ouvriers et techniciens de l'édition de l'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio et de la diffusion dans les domaines d'activité définis ci-après :

- *Edition d'enregistrement sonore :*
Il faut entendre l'édition de disques, de disques compacts et de bandes contenant de la musique ou d'autres enregistrements sonores.
- *Production d'œuvres cinématographiques :*
Il faut entendre la production et la réalisation de longs et courts métrages. Sont concernées les entreprises de production de films, désignées sous le nom de « producteurs », ayant leur siège social en France (titre I^{er}, art. 1^{er}, de la convention collective nationale des techniciens de la cinématographie).
- *Production d'œuvres audiovisuelles :*
Il faut entendre la production et la réalisation de programmes ou d'œuvres consistant en des séquences animées d'images sonorisées ou non.
- *Production de programmes de radio :*
Il faut entendre la production de programmes de radio combinée ou non avec des activités de diffusion.
- *Diffusion d'œuvres ou de programmes de télévision :*
Il faut entendre toute activité ayant pour objet la diffusion de programmes de télévision de tous types.
et répertoriés sous les codes NAF de la nomenclature INSEE :
- *22.1 G Edition d'enregistrements sonores ;*

- 92.1 A Production de films pour la télévision ;
- 92.1 B Production de films institutionnels et publicitaires ;
- 92.1 C Production de films pour le cinéma ;
- 92.1 D Prestations techniques pour le cinéma et la télévision ;
- 92.2 A Activités de radio ;
- 92.2 B Production de programmes de télévision ;
- 92.2 C Diffusion de programmes de télévision

En référence à ces différents codes d'activité, l'annexe n°2 de l'Annexe VIII établit 6 listes de fonctions professionnelles différentes, spécifiques, attachées à chacun de ces codes.

La nouveauté est que, dorénavant, le recours à l'emploi de salariés sous contrat à durée déterminée d'usage est élargi et applicable :

- aux entreprises d'enregistrements sonores,
- à l'activité de radiodiffusion,
- et à l'activité de diffusion de programmes pour la télévision

Les activités de ces entreprises, qui étaient auparavant exclues de l'activité de production de films cinématographique et audiovisuelle ont ainsi été intégrées dans le champ d'application de l'Annexe VIII et autorisées à recourir au Contrat à durée déterminée d'usage pour la liste des titres de fonctions qui y sont référencés.

L'ANNEXE X ?

EN 1992, le champ des employeurs – Annexe n°1 de l'Annexe X – est ainsi défini :

Les employeurs visés à l'article L.351-4 du Code du travail sont tenus d'assurer contre le risque de privation d'emploi tout artiste du spectacle visé à l'article L-762-1 du Code du travail.

*Les employeurs visés à l'article L.351-4, personnes physiques ou morales, produisant des spectacles sont tenues d'assurer contre le risque de privation d'emploi les techniciens **qu'ils emploient à l'occasion des spectacles qu'ils produisent.***

Le champ d'application de l'Annexe X s'appliquait indistinctement à tout entrepreneur ou entreprise, personne morale ou physique, produisant des spectacles, sans référence à un code d'activité NAF particulier.

Conjointement à l'engagement des artistes, aucune liste de fonctions professionnelles relative à l'emploi des techniciens n'y était fixée.

Le montant des indemnités journalières de chômage qui était servi, était calculé en référence au salaire réel perçu.

Il n'était pas considéré qu'existaient un corps de métiers et de fonctions professionnelles qui pouvait être limité à la seule activité de la production de Spectacles vivants.

Le seul critère de l'emploi des techniciens était que l'objet de l'activité de leurs employeurs soit référencé aux spectacles qu'ils produisent.

EN 1999 le champ des employeurs – Annexe n°1 de l'Annexe X – est ainsi défini :

I. - Les employeurs

Les dispositions de l'annexe X s'appliquent aux employeurs des ouvriers et techniciens relevant des articles L. 351-4 et L. 351-12 du code du travail produisant des spectacles vivants ou effectuant des prestations techniques pour la réalisation de spectacle.

Par spectacle vivant il faut entendre : la création ou la production directe d'une activité de spectacle face à un auditoire.

L'activité de l'employeur doit être répertoriée dans l'une des cinq catégories suivantes :

Première catégorie : les employeurs titulaires de la licence de spectacle et dont l'activité principale est répertoriée sous le code NAF :

- 92.3A – Activités artistiques
- 92.3B – Services annexes du spectacle
- 92.3D – Gestion de salles de spectacle
- 92.3J – Autres spectacles

Deuxième catégorie : les employeurs des régies des collectivités publiques et des théâtres d'essai non assujettis à l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles mais dont le code NAF est l'un des suivants : 92.3 A, 92.3 B et 92.3 D.

Troisième catégorie : les employeurs titulaires du code NAF 92.3 B et du label « prestataires de services du spectacle vivant ».

Quatrième catégorie : les employeurs titulaires de la licence d'entrepreneur de spectacle n'ayant pas le code NAF de la première catégorie visée ci-dessus et affiliés à la caisse des congés spectacle.

Cinquième catégorie : les employeurs ayant organisé des spectacles occasionnels tels que définis par l'article 10 de l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles qui ont fait l'objet d'une déclaration préalable à la préfecture.

Indépendamment des artistes, en référence à ces codes d'activité sont fixées trois listes de titres de fonctions spécifiques à ceux-ci.

L'institution de ces codes NAF professionnalise et limite le champ des employeurs des activités du Spectacle vivant à ces différents codes.

Indépendamment de l'imprécision des activités répertoriées aux codes 92.3A, 92.3B, 92.3J, celui NAF **92.3B** Services **annexes** aux spectacles regroupe plus de 2000

entreprises et s'applique à l'activité de services techniques spécialisés (machinerie, costumes, éclairage, sonorisation, et décoration de manière générique...).

Ce code permet à un très grand nombre de ces entreprises d'exercer des activités qui sont étrangères à la prestation de service pour le spectacle vivant, et leur permet d'employer des techniciens employés sous contrat à durée déterminée d'usage pour des activités économiques et professionnelles connexes, à savoir :

- décoration ou aménagement d'intérieur d'appartement
- aménagements de vitrine,
- construction d'échafaudages notamment en vue de ravalements d'immeuble,
- ateliers de menuiserie, activités relatives au bâtiment, etc.

Ce sont ainsi des dizaines de milliers de salariés intermittents qui peuvent être répertoriés sous l'annexe X.

Les titres de fonctions relatifs au montage de structures, d'échafaudages, de menuiserie, etc. sont exorbitantes des activités propres au Spectacle vivant et ne devraient pas figurer dans la liste des fonctions éligibles à l'Annexe X.

Compte tenu de la définition de ce code d'activité NAF, le Syndicat des employeurs qui représente les prestataires du Spectacle vivant, le SYNPAVE, afin de restreindre et d'interdire à la majorité de ces entreprises relevant du code NAF 92.3B de pouvoir se prévaloir de l'activité de prestation de service du Spectacle vivant et leur interdire le recours au contrat à durée déterminée d'usage pour des activités étrangères au Spectacle vivant, a décidé d'instituer, dans le cadre de ce code un label : « prestataires de service du spectacle vivant », qui recense limitativement environ 450 entreprises, sur les 2000 entreprises ayant ce même code d'activité.

L'activité principale de ces 450 entreprises est censée être limitée à la prestation de service pour le Spectacle vivant, cependant, rien ne leur interdit d'exercer conjointement des activités qui ne relèvent pas du Spectacle vivant, d'autant que les titres de fonctions qui sont référencés à ce code relèvent de fonctions professionnelles génériques qui s'exercent indifféremment pour l'activité du Spectacle vivant ou pour des activités économiques interprofessionnelles.

Au total, ces entreprises relevant du code d'activité 92.3B en 2005 ont employé plus de 51 000 salariés intermittents engagés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Il est manifeste que la nomenclature NAF 92.3B d'une part et les dispositions réglementaires qui résultent du label d'autre part ne permettent pas de limiter le recours au contrat à durée déterminée d'usage aux seuls techniciens dont l'activité est relative à la prestation de service pour le Spectacle vivant.

LE 26 JUIN 2003, LE NOUVEAU PROTOCOLE D'ACCORD a consisté à intégrer les champs d'activités relatifs au Spectacle vivant et les listes de fonctions professionnelles qui y étaient référencées dans les champs d'activité propres à l'Annexe VIII :

L'Annexe X s'applique exclusivement aux artistes tels qu'ils sont définis à l'article L.762-1 du Code du travail engagés au titre d'un contrat de travail à durée déterminé par des employeurs relevant de l'article L.351-4 ou L. 351-12 dudit Code.

L'Annexe VIII s'applique dorénavant non seulement aux activités qu'elle regroupait précédemment mais aussi à l'ensemble des activités relatives au Spectacle vivant.

- **L'annexe n°1** de l'Annexe VIII énumère ainsi 12 codes d'activité ainsi que suit :
 - 22.1G Edition d'enregistrements sonores
 - 92.1C Production de films pour le cinéma
 - 92.1A Production de films pour la télévision
 - 92.1B Production de films institutionnels et publicitaires
 - 92.2B Production de programmes de télévision
 - 92.1D Prestation technique pour le cinéma et la télévision
 - 92-2A Activités de radio
 - 92-2D Edition de chaînes généralistes
 - 92-2E Edition de chaînes thématiques
 - 92-3A Activités artistiques
 - 92-3K Activités diverses du spectacle sauf les activités des services, des bals, des écoles, clubs et professeurs de danse
 - 92-3B Titulaires du label Prestataires de service du Spectacle vivant

- **L'annexe n°2** référence à ces codes NAF, 7 listes de titres de fonctions.

Cette liste relative au champ d'application de l'Annexe VIII, tant en ce qui concerne les champs d'activité des entreprises que les différentes listes de titres de fonctions a été modifiée par la nouvelle codification NAF mise en place par l'INSEE en 2008.

Cette nouvelle codification a encore élargi le champ d'activité des entreprises pouvant se prévaloir de l'Annexe VIII et de l'engagement des techniciens sous contrat à durée déterminée d'usage, activités qui pourtant sont étrangères à la production cinématographique et audiovisuelle ;

- l'activité des laboratoires,
- l'activité des studios de cinéma qui sont des loueurs de locaux,
- l'activité de louage de matériels de tournage,
- l'activité des régies de diffusion, etc.

qui sont des activités qui ont été intégrées indûment dans le champ d'application de l'Annexe VIII.

Dans le même temps, a été élargie la liste des titres de fonctions en référence aux champs d'application de la Convention collective des Entreprises Techniques au service de la Création et de l'Événement qui regroupe :

- la prestation de service pour la production cinématographique et audiovisuelle et ces nouvelles activités économiques,
- et les entreprises de prestation de service pour le spectacle vivant et l'événement qui recouvrent des activités de prestations de service multiples et diverses, au-delà de la seule activité du Spectacle vivant.

Ainsi, étapes par étapes, sous l'impulsion de certaines Organisations d'employeurs, un mélange et une confusion des définitions de la codification NAF ont été organisés et ainsi ont été intégrées des activités économiques étrangères à la Production cinématographique et audiovisuelle et à la Production de spectacles vivants.

De ce fait, la seule caractéristique propre à ces salariés n'est plus leur profession mais leur qualité de salarié engagé sous contrat à durée déterminée d'usage dite « intermittent ».

Nous sommes loin de l'objet initial de l'Assurance chômage instituant l'Annexe VIII relative aux métiers et fonctions spécifiques aux activités de la Production cinématographique et audiovisuelle, et à l'Annexe X relative à l'engagement des artistes et des employeurs produisant des spectacles vivants.

Ainsi, étape par étape, les règlements d'assurance chômage professionnels que constituaient l'Annexe VIII et l'Annexe X ont été dévoyés de leur objet professionnel et économique initial au profit de la notion générique de l'emploi « intermittent ».

Par conséquent, il convient :

- de redéfinir précisément les codifications d'activité NAF relatifs à la seule Production cinématographique et audiovisuelle et du Spectacle vivant,
- ainsi que les listes de métiers et de fonctions professionnelles relatives à ces codes,
- également de redéfinir les champs d'application de certaines conventions collectives.

Il semble évident qu'il convient de réexaminer et de redéfinir les codifications NAF et leurs définitions en rapport aux différentes activités fixées initialement, à savoir :

- Une codification NAF spécifique à l'activité de la Production de films cinématographiques et publicitaires,
- Une codification NAF propre à l'activité de Production de films de télévision,
- Une codification NAF propre à l'activité des Entreprises de production d'émissions de télévision dites « de flux »,
- Une codification NAF relative à la Production et la captation audiovisuelle d'émissions de flux de télévision et à la captation des manifestations sportives ou commémoratives occasionnelles pour la télévision, excluant les laboratoires, les

studios, les loueurs de matériels de tournage, les régies de diffusion, le montage de structures, d'échafaudages, etc.

- Une codification NAF propre à l'activité de Production de séries ou de films d'animation,
- Une codification NAF relative aux Personnes morales ou physiques produisant des spectacles permanents ou occasionnels,
- Une codification NAF limitée au seul objet de la Prestation de service liée à la production de spectacles donnant lieu à l'engagement d'artistes.

À propos des champs d'application de certaines des Conventions collectives et de leur corrélation avec la nomenclature NAF :

- a) Le champ d'application de la Convention collective de la Production cinématographique couvre la production de films cinématographique et la production de films publicitaires

Dans la nouvelle Annexe du 22 mars 2014, ne figure pas, conjointement à la production cinématographique, le code NAF correspondant à la production de films publicitaires.

Il en résulte qu'actuellement Pôle-Emploi refuse de prendre en compte les durées d'emploi des techniciens qui concourent à la réalisation des films publicitaires et qu'il convient dans les meilleurs délais, comme nous l'avons demandé, de réintroduire l'activité de production de films publicitaires dans la liste des techniciens de la production cinématographique, en application des titres de fonctions fixés par la Convention collective.

- b) La convention collective de la Production audiovisuelle :

Le champ d'application de cette Convention couvre indistinctement trois branches d'activités économiques, professionnelles et sociales distinctes qui sont répertoriées respectivement sous les codes :

- 92.1A
- 92.1B
- 92.2B

actuellement répertoriés limitativement sous deux codes, le 59.11A et le 59.11B.

Ce nouveau code 59.11A, contrairement aux codes précédents 92.1A qui était relatif spécifiquement à la Production de films pour la télévision qui fait l'objet d'une activité réglementée par le Centre National du Cinéma et l'Image Animée et le code 92.2B qui était relatif spécifiquement à la Production d'émissions dites « de flux » pour la télévision,

regroupe, fond et confond indûment ces deux branches d'activité économique, sociales et professionnelles spécifiques distinctes.

Le code 92.1B – aujourd'hui 59.11B – qui correspond à la Production de films institutionnels et publicitaires notamment, n'a pas et ne peut plus prendre en compte la Production de films publicitaires, laquelle relève de la Convention de la Production cinématographique.

Concernant la production et la réalisation des films institutionnels, cette activité devrait être regroupée et intégrée aux activités qui étaient fixées dans l'ancien code 92.2B - Production d'émissions de flux pour la télévision.

Le fait que le champ de la Convention collective de la Production audiovisuelle couvre indistinctement l'activité de Production de films de télévision d'une part et l'activité de Production de programmes de télévision d'autre part :

- dissimule le fait que ces deux activités économiques, professionnelles et sociales n'ont rien de commun et sont représentées respectivement par deux Organisations d'employeurs distinctes, l'USPA en particulier pour la production de films de télévision et le SPECT pour la production des émissions de télévision « de flux ».

Ces deux branches d'activité économique devraient relever de deux champs conventionnels distincts et spécifiques.

En effet, en confondant la branche d'activité de la Production de films de télévision où il est constant que les producteurs aient recours à l'emploi d'ouvriers et de techniciens sous contrat à durée déterminée d'usage comme il en est pour la Production de films cinématographique, avec la branche d'activité de la Production d'émissions dites « de flux »,

- cette confusion conventionnelle dissimule et veut faire croire que tous les emplois d'ouvriers et de techniciens pour ces deux branches d'activité relèvent de l'emploi sous contrat à durée déterminé d'usage, que les émissions de télévision soient récurrentes ou non.

En effet, les conditions d'emploi des techniciens concourant à la production d'émissions de télévision dites « de flux » ne sont pas professionnellement comparables et constituent un corps de techniciens spécifiques qui ne se confond pas avec ceux de la production de films de télévision.

Si dans le cadre de la production d'émissions de télévision, dans un certain nombre de cas, il est légitime que ces entreprises puissent avoir recours au contrat à durée déterminée d'usage, dans un certain nombre d'autres cas, notamment pour ce qui concerne la production d'émissions récurrentes, ce recours est abusif et les techniciens devraient être engagés sous contrat à durée indéterminée.

Cependant, vu le niveau des salaires qui sont fixés pour les techniciens engagés sous contrat à durée indéterminée par cette Convention collective, il est évident que peu de techniciens peuvent accepter des conditions salariales qui sont inférieures de plus de 50 % aux salaires fixés pour les intermittents. Ainsi, pour changer cet état de fait et réinstaurer des emplois permanents à durée indéterminée, le niveau de ces salaires doit être fortement réévalué.

c) La Convention collective des Entreprises Techniques au service de la Création et de l'Événement :

Rappelons qu'à l'origine, avait été conclue une convention collective dite de l'Audio-Vidéo-Informatique.

Le champ d'application de cette Convention collective cadrerait très précisément l'activité des entreprises de prestation de service de la Production cinématographique et de télévision et les titres de fonctions professionnels relevant de l'emploi sous contrat à durée déterminée d'usage.

Cette convention collective qui avait été étendue a été dissoute et lui a été substituée la Convention collective des Entreprises techniques au service de la Création et de l'Évènement.

Cette convention a pour objet de couvrir deux branches d'activité économiques sociales et professionnelles distinctes :

- Ces deux activités sont respectivement représentées pour les employeurs par la FICAM en ce qui concerne l'activité de prestation pour le cinéma et pour l'audiovisuel,
- Et d'autre part par le SYNPASE concernant les activités de prestation de service pour le Spectacle vivant et l'événementiel.

Les titres de fonctions professionnelles et les grilles de salaires minima afférentes à ces deux branches d'activité sont séparées et spécifiques à l'une et à l'autre.

Concernant la branche d'activité initiale de la prestation de service pour le cinéma et l'audiovisuel :

- ont été rajoutées l'activité des laboratoires – développement et tirage des copies – , - post-production, doublage et sous-titrage, etc., celle des auditoriums, celle des loueurs de matériels, celle des studios.

Il en résulte que la liste des titres de fonctions – CDD d'usage –, telle qu'elle figure dans la Convention collective ne saurait être dans sa totalité référencée au champ d'application de l'Annexe VIII et qu'il conviendra de limiter strictement les titres de fonctions à la captation d'émissions de télévision (notamment retransmissions sportives, variétés, captations de spectacles pour la télévision, etc.).

Concernant la branche d'activité de la prestation de service pour le Spectacle vivant :

Il s'agit d'une activité économique spécifique, relative à l'activité du Spectacle vivant, qui ne devrait pas se confondre avec le champ d'activité de la prestation de service pour le cinéma et l'audiovisuel et dont les titres de fonctions afférents devraient être strictement limités à l'activité du Spectacle vivant et non à des fonctions professionnelles génériques s'exerçant dans d'autres secteurs d'activité.

En conclusion de l'ensemble de ces observations, il semble indispensable :

- qu'une corrélation précise soit établie entre les codifications NAF et les champs d'application de certaines des conventions collectives.
- que soit délimitées précisément les listes de titres de fonctions relatifs à l'engagement de salariés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Vu, d'une part que l'économie de la Production cinématographique et audiovisuelle est une économie industrielle,

que l'économie du Spectacle vivant d'autre part est une économie au service de l'expression culturelle territoriale assujettie pour une part principale au budget du Ministère de la Culture et des collectivités territoriales,

ces deux économies ne sauraient être confondues économiquement, socialement et professionnellement.

Aussi pour tenir compte de ces spécificités économiques et tenir compte des conditions sociales de l'emploi propres aux techniciens de la Production cinématographique et audiovisuelle et des conditions sociales de l'emploi propres à l'activité du Spectacle vivant, il convient de réinstaurer deux Annexes spécifiques à ces deux économies.

Je vous remercie de votre attention.

Veillez agréer, Madame, Messieurs, l'expression de mes salutations cordiales

Pour la Présidence,

Par Délégation,



Stéphane POZDEREC

Paris, le 10 novembre 2014

Mme Hortense ARCHAMBAULT,
M. Jean-Denis COMBEXELLE
M. Jean-Patrick GILLE
MISSION INTERMITTENCE
c/o Conseil Économique Social et
Environnemental
9 Place d'Iéna
75016 Paris

Madame, Messieurs,

Suite à la note que nous vous avons adressée le 4 août 2014, rappelant notamment la chronologie des différentes modifications réglementaires, en particulier de l'Annexe VIII, veuillez trouver en suivant les diverses propositions visant à mieux cerner et délimiter le périmètre des Annexes :

Nous considérons, que les dispositions réglementaires d'assurance-chômage applicables aux salariés intermittents doivent faire l'objet de règlements spécifiques annexés au Règlement général d'assurance-chômage de l'Unédic.

Ces règlements annexes doivent avoir pour objet d'adapter le Règlement général d'assurance-chômage aux situations particulières et spécifiques des emplois des techniciens selon les branches d'activité économique et professionnelle.

À cet effet, nous considérons qu'il convient de réinstaurer, comme cela existait antérieurement à juin 2003, trois Annexes distinctes :

- **La première** spécifiquement applicable aux ouvriers, techniciens et réalisateurs de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle, sachant que ces métiers et fonctions professionnelles relèvent de ce seul marché professionnel de l'emploi, et que ces métiers ne connaissent pas d'ouverture sur le marché interprofessionnel de l'emploi.
- **La deuxième** spécifiquement applicable à l'activité économique, sociale et professionnelle des techniciens du Spectacle vivant.
en considérant que cette économie relève des activités culturelles territoriales soumises notamment à l'intervention financière du budget du Ministère de la Culture et des Collectivités territoriales.

Dans le cadre des métiers et fonctions concourant à la réalisation de spectacles vivants, il convient de tenir compte que pour un certain nombre de ces métiers, ceux-ci ne sont pas spécifiques à la réalisation de spectacles vivants mais peuvent s'exercer indifféremment dans d'autres branches d'activité interprofessionnelles.

- **La troisième** applicable spécifiquement aux artistes dont le marché de l'emploi est déterminé spécifiquement par leur profession et ne relèvent d'aucun code d'activité économique particulier. Cette annexe doit prendre en compte les considérables variétés de l'emploi qui président à leurs professions.

L'ANNEXE SPÉCIFIQUEMENT APPLICABLE AUX OUVRIERS, TECHNICIENS ET RÉALISATEURS DE LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE ET AUDIOVISUELLE

Il convient que soit revus et redéfinis les codes d'activités NAF référencés à cette Annexe.

Production audiovisuelle : employeurs

Il convient de dédoubler le code NAF 59.11A qui englobe deux corps professionnels de techniciens dont la formation, les savoirs techniques sont spécifiques et non communs, et d'instituer :

- Un code relatif et spécifiquement applicable à l'activité et à l'économie des entreprises de production de films de télévision, déterminée par la durée de réalisation de chacune des œuvres – durée de réalisation qui détermine la durée des engagements des techniciens –.
- Un code relatif et applicable spécifiquement à l'activité et à l'économie des entreprises de production d'émissions de télévision dites « de flux »,

Sachant que cette activité peut relever d'une activité pérenne ou d'activités ponctuelles.

À cet effet, il conviendrait que soit clairement cadré et défini l'objet des contrats d'engagements des techniciens et de ne pas permettre une succession de contrats pour le même objet pouvant dissimuler des intervalles de travail dissimulé.

Pour ce qui concerne la liste des titres de fonctions figurant actuellement, qui est celle définie par la Convention collective de la production audiovisuelle, celle-ci peut rester inchangée mais doit être dédoublée.

Production cinématographique et de films publicitaires : employeurs

Doit être ajouté au code 59.11C Production de films de cinéma, le code 59.11B Production de films institutionnels et publicitaires qui relève du même champ conventionnel que celui de la Convention collective de la Production cinématographique, en retirant du sous-groupe : *Production et réalisation de films de formation ou éducatifs*.

Prestation technique au service de la création et de l'événement :

Il est nécessaire de subdiviser ce titre générique, qui englobe et confond la prestation technique pour le cinéma et la télévision et la prestation de service pour le spectacle vivant et l'événementiel et d'instituer dans le cadre de la présente Annexe :

- le seul code d'activité NAF spécifique aux activités des entreprises de prestation pour le cinéma et la télévision
- le code 90.02Z devant être purement et simplement supprimé de l'activité des Entreprises de prestation de service pour le cinéma et la télévision.

Pour ce qui concerne ce code relatif à la seule prestation de service pour le cinéma et la télévision, celui-ci doit être relatif aux seules activités de prestation de service pour la production et la captation audiovisuelle d'émissions de flux pour la télévision et pour la captation de manifestations sportives ou commémoratives occasionnelles pour la télévision.

Ce code doit exclure de son champ les activités des laboratoires, des studios, des entreprises loueuses de matériels de tournage, de régies de diffusion de chaînes de télévision, activités dont les emplois n'ont pas à relever du recours au contrat d'usage à durée déterminée et par conséquent relever des annexes particulières aux techniciens intermittents.

Concernant la liste des titres de fonction devant être attachée à ce nouveau code spécifique, celle-ci doit correspondre à la liste référencée : *Liste A audiovisuel – cinéma*.

Institution d'un code d'activité NAF spécifique aux Entreprises de doublage et de postsynchronisation

Cette activité économique est spécifique à l'activité permanente d'entreprises dont c'est la seule activité et il serait cohérent de référencer celle-ci à un code NAF spécifique. La liste des titres de fonctions rattachée à cette activité doit être celle des 37 titres de fonctions figurant actuellement sous la rubrique « *postproduction, doublage et sous-titrage* ».

Télédiffusion :

Les codes NAF 60.20A et 60.20B doivent être maintenus, il en est de même pour les titres de fonctions figurant actuellement dans la réglementation.

À cet effet, il conviendrait que soit clairement cadré et défini l'objet des contrats d'engagements des techniciens et de ne pas permettre une succession de contrats pour le même objet continu, pouvant dissimuler des intervalles de travail dissimulé.

Radiodiffusion :

Seul le code employeur 60.10Z doit être maintenu. Le code 59.20Z n'a pas lieu d'être.

La liste des 16 titres de fonctions actuellement référencée reste inchangée.

Production de films d'animation :

La codification NAF doit rester inchangée, ainsi que la liste des titres de fonctions qui reste inchangée par rapport à celle existante actuellement.

À cet effet, il conviendrait que soit clairement cadré et défini l'objet des contrats d'engagements des techniciens et de ne pas permettre une succession de contrats pour la même œuvre pouvant dissimuler des intervalles de travail dissimulé.

Édition phonographique :

Le code NAF 59.20Z doit rester inchangé ainsi que la liste des titres de fonctions qui y sont actuellement référencés.

L'ANNEXE SPÉCIFIQUEMENT APPLICABLE AUX TECHNICIENS DU SPECTACLE VIVANT

Ainsi que nous l'avons souligné, l'économie du Spectacle vivant est une économie propre à l'expression culturelle territoriale qui est assujettie pour une part au budget du Ministère de la Culture et des collectivités territoriales et ne peut être comparée à celle de l'Industrie de la production cinématographique et audiovisuelle.

Nous pensons qu'il est nécessaire que cette annexe prenne en compte cette différence.

Ce sont environ 70 000 techniciens intermittents qui contribuent à cette activité.

Vu qu'un grand nombre des métiers des techniciens qui contribuent à l'activité du Spectacle vivant ne sont pas limités aux seules activités du Spectacle vivant, il convient que cette Annexe prenne en compte cette réalité de l'emploi de certains techniciens qui peut relever d'activités s'exerçant dans le cadre du marché de l'emploi interprofessionnel.

Les techniciens ne justifiant pas des conditions de réadmission dans le cadre de l'Annexe doivent, dès lors qu'ils justifient majoritairement d'un nombre d'heures de travail dans le Spectacle vivant avoir celles exercées dans le cadre interprofessionnel, ajoutées pour une admission dans le cadre de l'annexe Spectacle vivant.

Dans le cas contraire, les heures de travail effectuées dans le cadre de l'activité du Spectacle vivant doivent être prises en compte et additionnées pour l'admission dans les conditions du régime général.

Institution d'un code NAF spécifique à la prestation technique pour le Spectacle vivant et l'événementiel

Le code 90.02Z doit être spécifique et limité à l'activité de prestation technique pour le Spectacle vivant et ne doit pas figurer conjointement avec le code des entreprises de prestation pour le cinéma et la télévision.

Sous ce code 90.02Z l'on totalise plus de 1500 entreprises.

Compte tenu du fait que le plus grand nombre de ces entreprises de prestation exercent leur activité dans le cadre de prestations de service étrangères à l'activité du spectacle vivant, les partenaires sociaux de cette branche ont institué un label instituant dans ce code d'activité un nombre d'entreprises limité à l'activité de prestation de service du Spectacle vivant, environ 500 entreprises.

Compte tenu du fait que l'activité de ces entreprises labellisées s'exerce également dans le cadre de prestations de services étrangères au Spectacle vivant, il semble nécessaire que ces entreprises déclarent, dans le cadre de l'Attestation Employeur Mensuelle, l'intitulé du spectacle auquel l'emploi des techniciens intermittents correspond, afin de distinguer si ces emplois relèvent d'une activité relative au Spectacle vivant et non d'une activité correspondant à des aménagements d'intérieurs d'appartements, des aménagements de vitrines, de montages d'échafaudages en vue de ravalement d'immeubles ou d'activités relatives au bâtiment ou à des entreprises de menuiserie, activités qui ne doivent pas pouvoir s'inscrire dans le cadre de l'Annexe VIII et du contrat à durée déterminée d'usage.

Pour ces emplois, ces entreprises doivent s'inscrire dans le cadre des contrats de droit commun et du régime général de l'Unédic.

Concernant la liste des titres de fonctions actuellement répertoriée par le Code NAF 90.02Z – *liste B : Spectacle vivant* – celle-ci doit rester inchangée.

Enfin, concernant le Spectacle vivant privé et le Spectacle vivant subventionné :

L'activité des employeurs qui est répertoriée par la première catégorie : les employeurs titulaires de la licence de spectacle et dont l'activité principale est répertoriée par le code NAF 90.01Z – Arts du spectacle vivant – doit être maintenue. Il en est de même pour la liste des titres de fonctions qui y est référencée.

Pour ce qui concerne la deuxième catégorie et la troisième catégorie : au-delà des artistes, la liste des titres de fonctions qui y est actuellement référencée doit être révisée et limitée aux techniciens du son et de la lumière.

Ces propositions de restructuration ont pour objet de restituer et de limiter le recours à l'emploi sous contrat à durée déterminée d'usage aux seules branches de l'activité Industrielle de la Production cinématographique et audiovisuelle et à celles du Spectacle vivant.

Concernant la réglementation actuellement en vigueur, nous considérons en particulier :

- Que la réadmission doit s'effectuer au lendemain du terme de la période d'indemnisation.
- Que la recherche du nombre d'heures de travail à justifier pour une réadmission doit être effectuée en référence à la durée de la période d'indemnisation, à un nombre de jours et d'heures de travail équivalent proportionnellement.
Exemple : si l'ayant droit ne justifie pas de la condition de 507 heures sur 10 mois mais justifie sur une période d'indemnisation de 12 mois de l'équivalent mensuel moyen de 51 heures de travail multiplié par 12 soit, pour 12 mois, de 612 heures, il doit bénéficier d'une réadmission de droits, ceci afin de tenir compte de l'irrégularité des périodes de travail et de chômage.
- Que le différé actuellement en vigueur, calculé en référence au montant du salaire journalier de référence doit correspondre au nombre de jours de congés payés, soit le nombre de jours de travail de la période de référence divisé par 10.
- Que le nombre de jours non indemnisés mensuellement doit être calculé sur la base suivante : un jour de travail égale 1,4 jours non indemnisé afin de ne pas permettre de jouer, soit à la hausse, soit à la baisse, du nombre d'heures de travail déclarées.

Reprise de l'indemnisation après une période de maladie ou d'accident qui intervient en dehors d'un contrat de travail.

- La réadmission ou la reprise des droits à l'indemnisation doit s'effectuer au lendemain du dernier jour de l'indemnisation par la Sécurité sociale sur la base de la présentation d'un certificat médical d'aptitude à la reprise du travail.

Il doit en être de même pour ce qui concerne la date du terme de la période du congé maternité.

Pour les périodes de congé maternité indemnisées, comme les périodes de maladie indemnisées, celles-ci doivent être prises en compte pour la réadmission à raison de 5 heures par jour.

Dans le cas où l'ayant droit n'a pas justifié des conditions requises pour l'indemnisation de la Sécurité sociale, il doit en être de même, en référence à la justification d'un certificat de reprise du travail.

L'abattement d'assiette du salaire brut de 20 % pour frais professionnels :

Cet abattement qui est lié à la justification d'une acceptation écrite du salarié et non du seul déclaratif de l'employeur doit être supprimé.

D'autant plus – tant pour les caisses de retraite complémentaires que pour la Caisse des congés spectacles –, que celles-ci n'ont aucun moyen de contrôle pour vérifier si le salarié a accepté ou refusé cet abattement.

Modalités de calculs des indemnités maladie et maternité versées par la Sécurité sociale :

Dans le cas où la condition actuellement requise de 200 heures dans les trois derniers mois n'est pas remplie, et que le montant de l'indemnité est recherché et calculé sur le montant des salaires déclarés dans les 12 derniers mois, celle-ci puisse être – si elle est plus favorable – recherchée sur une durée de 24 mois.

La particularité des salariés intermittents est de se trouver confrontés, selon les années, à des périodes de non emploi plus ou moins longues entre deux engagements, aussi il serait souhaitable que celle-ci puisse être calculée, si le montant est plus favorable, sur une durée de 24 mois au lieu de 12.

Pôle-emploi :

Il est souhaitable qu'en fonction de certains problèmes rencontrés par les allocataires, que les Organisations syndicales de salariés puissent s'adresser par écrit à un responsable de Pôle-Emploi désigné à cet effet, sur des cas pour lesquels il n'y a pas de réponse précise.

Compétence territoriale des inspections du travail :

Concernant la production cinématographique et audiovisuelle, ces activités de production se déroulent le plus souvent dans des lieux temporaires, multiples et qui sont extérieurs au lieu du siège de l'entreprise et ne permettent pas d'effectuer en temps et en heure des contrôles des lieux de travail par l'inspection du travail.

Il serait souhaitable que la compétence territoriale de l'inspection du travail soit référencée régionalement à une inspection du travail professionnelle spécifique afin de permettre la mise en œuvre effective des contrôles d'inspection du travail lorsque cela s'avère nécessaire.

Au vu des deux contributions de notre Organisation, nous considérons qu'il est indispensable qu'une renégociation de la réglementation d'assurance-chômage des salariés de l'Industrie de la production cinématographique et audiovisuelle et du Spectacle vivant soit réengagée sans plus attendre.

Nous considérons que cette négociation entre les partenaires sociaux interprofessionnels de l'Unédic nécessite qu'ils auditionnent les Organisations syndicales professionnelles de salariés au regard de leur représentativité professionnelle respective, dont notre Organisation, laquelle n'est pas affiliée à une Confédération syndicale interprofessionnelle de salariés, ainsi que les Organisations d'employeurs des branches d'activités concernées qui ne sont pas affiliées à l'une ou l'autre des Confédérations interprofessionnelles patronales.

Nous vous remercions de votre attention.

Veillez agréer, Madame, Messieurs, l'expression de nos salutations les plus cordiales.

Pour la Présidence,

Par Délégation



Stéphane POZDEREC



Spectacle et Communication

Concertation nationale sur l'Intermittence

Contribution de la Fédération UNSA – Spectacle et Communication

Dans le cadre de la Concertation nationale, notre Fédération tient à préciser ses propositions concernant une possible révision des taux et bases de cotisations sociales pour l'emploi des professionnels du spectacle.

Rappel des principaux dispositifs existants :

Par arrêté du 24 janvier 1975, les taux de cotisations de Sécurité Sociale pour l'emploi des artistes du spectacle bénéficient d'une diminution (taux réduits) de 30% par rapport à ceux du régime général.

De plus, l'assiette de cotisations peut être abattue de 25% pour certaines professions du spectacle et de 20% pour d'autres. Il s'agit principalement des emplois artistiques et d'emplois techniques dans le cinéma. Cette assiette « abattue » s'applique alors à l'ensemble des cotisations : Sécurité Sociale (S.S.), Assedic, retraite complémentaire,...

L'abattement sur l'assiette de cotisations découle de l'ancienne déduction fiscale supplémentaire – disparue depuis plus de 10 ans maintenant - et ne peut normalement être appliquée que si le salarié concerné, dûment interrogé par son employeur, l'accepte expressément. Dans la réalité, cette interrogation n'est pas toujours effectuée. Quoi qu'il en soit, elle est source d'effets pervers (possibles discriminations à l'embauche) et entraîne une forte diminution des droits sociaux des salariés (montant des retraites et des indemnités journalières de S.S. notamment).

Pour contre balancer les cotisations minorées en terme d'assurance vieillesse S.S., les partenaires du spectacle et de l'audiovisuel ont négocié, pour les artistes, des cotisations majorées en terme de retraite complémentaire.

L'arrêté du 24 janvier 1975 a en outre édicté un relèvement du plafond de la sécurité sociale égal à 12 fois le plafond horaire pour les cachets dits isolés.

Exceptions à ces règles :

- la CSG et la CRDS étant considérées comme des contributions fiscales ne sont pas affectées par la réduction de taux de 30%. Elles sont uniquement à la charge du salarié.
- l'abattement sur l'assiette de cotisations ne s'applique pas à la cotisation Congés-Spectacle qui est en fait une contribution de congés payés (complément de salaire brut égal aux 10% légaux, auquel s'ajoute un taux forfaitaire révisable annuellement couvrant les cotisations patronales afférentes et les frais de gestion de la Caisse).

.I.

libres ensemble

21 rue Jules Ferry - 93177 Bagnolet Cedex - www.spectcom-unsa.org
Tél : 01 48 18 88 25 - Fax : 01 48 18 88 91 - Email : spect@unsa.org

.I.

Evolution des cotisations d'assurance chômage

Depuis 2005, les taux de cotisations Assedic ont subi de fortes augmentations pour l'emploi d'intermittents du spectacle. Tout d'abord, le taux global (employeur et salarié) a été porté à 10,80% au lieu des 6,40% du régime général. Avec l'accord Unedic du 22 mars 2014, ce taux a été augmenté de 2 points (1 pour l'employeur et 1 pour le salarié) pour atteindre pas moins de 12,80% alors que le taux du régime général a été maintenu à 6,40%. De surcroît, l'emploi des intermittents n'échappe pas aux dispositions de surcotisation employeur sur les CDD découlant de l'ANI du 11 janvier 2013, soit + 3% pour les contrats inférieurs à 1 mois, + 1,5% pour ceux compris entre 1 et 3 mois, + 0,5% pour ceux d'une durée supérieure à 3 mois. De fait donc, la cotisation Assedic pour l'emploi d'un intermittent est au minimum de 13,30% et peut monter jusqu'à 15,80%.

Le plafond de cotisation d'assurance chômage est égal à 4 fois celui de la S.S. mais l'abattement sur l'assiette de cotisations s'applique bien, le cas échéant, à cette cotisation.

➤ Propositions de l'UNSA

Notre fédération propose que soit étudiée une remise à plat de cet empilement de dispositifs visant à :

- supprimer à court ou moyen terme tous les abattements sur l'assiette de cotisations
- actualiser les conditions et les seuils de plafonnement (S.S. et Assedic)
- obtenir la non application des surcotisations Assedic sur CDD pour l'emploi d'intermittents (qui font double emploi avec la surcotisation spécifique appliquée depuis 2005)
- revenir à une cotisation Assedic majorée unique de 10,80% pour l'emploi d'intermittents
- subsidiairement, actualiser les cotisations de retraite complémentaire pour les artistes

Sous réserve de chiffrages précis à réaliser, ce que les employeurs du secteur verseraient en plus pour certaines professions pourrait être compensé globalement par un retour à une cotisation Assedic toujours majorée mais équitable, appliquée à l'ensemble des salariés intermittents.

Du fait de la suppression de l'abattement sur l'assiette de cotisations, voire de la révision des plafonds, les salariés concernés par une augmentation de cotisations (donc une diminution sensible de leur salaire net) seraient à terme gagnants en matière de retraite et d'indemnités S.S.

L'Unedic doit pouvoir accepter que davantage de justice sociale s'établisse entre les différentes professions du spectacle au niveau de l'ensemble des droits sociaux. En outre, le renoncement aux surcotisations CDD, voire à celle de deux points décidée le 22 mars 2014, serait en bonne partie compensé par la révision des assiettes de cotisations et des plafonds.

En prime, si les simplifications obtenues ne sont guère chiffrables comptablement, elles seraient sûrement appréciées par un grand nombre d'administrateurs.

Bagnolet le 30 septembre 2014

4.2. Organisations représentatives des employeurs

Propositions Mission Intermittence FESAC

Nota : Dans le cadre de la Mission, la FESAC a soumis des demandes de chiffrage dont les résultats n'ont pas été communiqués au moment de la remise de cette note. Celle-ci pourra donc évoluer en fonction des résultats de ces demandes.

Le secteur du spectacle recouvre des entreprises appartenant à des secteurs professionnels différenciés (spectacle vivant, spectacle enregistré), aux pratiques professionnelles multiples, et à statuts juridiques divers (sociétés commerciales, associations, établissements publics).

Il y a cependant une unité du monde du spectacle à l'égard de la gestion de l'emploi avec une **organisation de l'entreprise autour d'une économie de projet**, qui conduit, **pour certaines catégories d'emploi** définies par les conventions collectives, au **recours aux contrats à durée déterminée d'usage** (CDDU). Ce recours est parfaitement légitime dans tous les cas d'activités structurées autour de projet.

Ce recours est strictement encadré par les conventions ou accords collectifs du secteur. Il convient de rappeler que l'emploi permanent coexiste avec l'emploi intermittent.

L'emploi permanent correspond à la structuration pérenne de l'entreprise et de ses activités, l'emploi en CDDU correspondant quant à lui à l'emploi des équipes artistiques et techniques associées aux projets de spectacle vivant ou enregistré.

Chaque projet est un prototype unique. La possibilité de constituer, pour chacun de ces projets, l'équipe la mieux adaptée à sa réussite, est primordiale. Ces contrats sont conclus pour un objet précis et se terminent à la réalisation de celui-ci.

Cette forme d'emploi très particulière a conduit à la mise en place de dispositifs spécifiques de protection sociale pour ces salariés, notamment l'assurance-chômage.

La FESAC est donc convaincue de la nécessité de préserver, dans le cadre de la solidarité interprofessionnelle, l'existence d'un dispositif spécifique d'assurance chômage pour les artistes et techniciens du spectacle.

I – Apports du secteur du spectacle

Les travaux des différentes missions parlementaires ont permis de mieux chiffrer les ressources et les emplois du dispositif spécifique d'assurance chômage des intermittents du spectacle.

Au-delà de l'assurance chômage, il faut par ailleurs tenir compte de **l'ensemble des contributions du secteur du spectacle** au régime d'assurance chômage mais également des **contributions à d'autres régimes interprofessionnels**. C'est le cas par exemple de la retraite : le spectacle est un secteur d'emploi pour une partie significative des jeunes actifs. L'équilibre entre actifs et retraités est extrêmement fort au bénéfice des actifs et a permis de reverser au cours des 10 dernières années près de 100 millions d'euros aux régimes interprofessionnels de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Il faut également prendre en compte la **qualité du dialogue social engagé par les partenaires sociaux du spectacle** afin d'améliorer la protection sociale des intermittents du spectacle et la

gestion de leurs parcours professionnels. [cf contribution de la FESAC au groupe de travail « accès à la protection sociale » du 13 novembre 2014].

Les employeurs du spectacle ont accepté dans le cadre de ce dialogue des **contributions conventionnelles allant bien au-delà des taux de droit commun ou des obligations fixées par la loi.**

L'apport des cotisations des employeurs à l'ensemble de ces régimes dédiés aux intermittents du spectacle correspond à :

- dans le domaine de la formation professionnelle, des cotisations conventionnelles au-delà du taux légal générant environ **4 millions d'euros par an** (7 millions à compter de 2015) ;
- dans le domaine de la retraite, des cotisations conventionnelles au-delà du taux obligatoire générant **13 millions d'euros par an** permettant des droits à la retraites supplémentaires pour les salariés ;
- dans le domaine de la prévoyance et de la santé, des cotisations générant en moyenne **12,5 millions d'euros par an** depuis la mise en place des régimes (2006 et 2008).

Enfin dans le domaine de l'assurance chômage, pour les intermittents du spectacle, les employeurs s'acquittent d'une cotisation double de celle du régime général, majorée de 1,5% depuis le 1^{er} juillet 2014. .

Il faut enfin prendre en compte **l'apport de ce secteur à l'ensemble de l'économie française.**

Le spectacle est un moteur de l'emploi en tant que tel mais également de l'économie dans son ensemble, permettant à de nombreux autres secteurs de bénéficier de retombées économiques importantes (tourisme, restauration...). Il produit par ailleurs quantité de biens non délocalisables ; l'économie et la consommation nationale sont primordiales dans ce secteur. Il s'exporte extrêmement bien et participe largement au rayonnement de la France à travers le monde.

En ce qui concerne l'emploi, **le secteur du spectacle** est en croissance. Il convient de rappeler qu'au cours des 60 dernières années, il **a créé 5% à 10% d'emploi supplémentaire par an**, notamment pour des nouveaux entrants. De plus, ce secteur accueille et emploie des jeunes. Ces deux exemples le distinguent de manière essentielle d'autres secteurs de l'économie, moins générateurs d'emplois et moins caractérisés par leurs capacités d'insertion des jeunes professionnels.

Pour autant, les entreprises du spectacle connaissent aujourd'hui de nombreuses difficultés qui ralentissent leur activité et impactent en premier lieu l'emploi qui constitue la principale charge comptable de ces entreprises.

Les employeurs du spectacle sont donc soucieux de maintenir cette croissance d'emplois. Aussi, les membres de la FESAC ne peuvent accepter de nouvelles hausses de cotisations qui auraient pour effet de mettre en cause l'activité de leurs entreprises et les emplois qui s'y attachent.

Néanmoins, les membres de la FESAC représentent des employeurs responsables conscients de la nécessité de maîtriser le régime.

Ces employeurs conviennent de la nécessité de formuler de nouvelles propositions soit dans le cadre interbranche soit au niveau de chacune des branches compte tenu des spécificités de chacune d'entre elles.

II – Modalités de gouvernance du dispositif d'assurance chômage des intermittents

Il convient d'abord d'améliorer des outils d'analyse et de suivi du régime des annexes 8 et 10 et de déterminer les modalités de discussions de ces données.

Il nous paraît déterminant de mettre en place **des modalités de concertation des employeurs du spectacle avec les organisations d'employeurs interprofessionnelles** permettant, en amont de toute négociation, d'évaluer, de suivre et de faire des propositions relatives aux règles applicables au régime. Dans ce cadre, l'UNEDIC mettrait à disposition des outils de simulation et d'analyse.

Les employeurs du spectacle revendiquent la reconnaissance du secteur culturel comme champ « multiprofessionnel » dont les spécificités notamment en matière sociale doivent être mieux prises en compte (création du CLICC depuis le 7 novembre 2014).

Parallèlement à ces concertations entre employeurs interprofessionnels et employeurs du spectacle, la FESAC souhaite entretenir une **concertation régulière avec les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du spectacle** sur l'ensemble des thèmes qui ont été développés au cours de la mission.

Il conviendrait également de mettre en place un **comité de suivi du dispositif rassemblant les partenaires sociaux (spectacle et interprofessionnels), Pôle Emploi et l'UNEDIC**. Ce comité de suivi pourrait être, notamment, le lieu d'échange sur les circulaires d'application et tout autres dispositifs spécifiques aux annexes 8 et 10.

Il nous apparaît indispensable de mettre en place un **calendrier régulier de la Commission de suivi du GUSO** qui ne s'est plus réunie depuis 2011. Il semble notamment qu'il y ait une forte porosité entre activités occasionnelles d'organisateur de spectacle et activités principales de spectacle, ce qui rend nécessaire de nouvelles définitions de ces notions. De plus, malgré les dispositions législatives existantes, l'application des conventions collectives du spectacle par les organisateurs occasionnels ne semble pas respectée, notamment pour ce qui concerne le versement des cotisations conventionnelles. De ce point de vue, il est inadmissible que les efforts de structuration du recours aux salariés intermittents du spectacle ne soient pas respectés par des employeurs hors champ représentant une masse non négligeable de l'emploi.

III – Modalités d'encadrement de l'activité

III-1- Encadrement du périmètre

Les employeurs membres de la FESAC sont également soucieux du **contrôle effectif des procédures et de la sanction des pratiques irrégulières ou illégales**.

La mission a révélé la difficulté d'encadrer le périmètre des entreprises du spectacle et il a été constaté la multiplicité des cas de **portage ou de prêt de main d'œuvre illicite d'artistes et de techniciens** dans le secteur du spectacle.

Afin d'encadrer ces pratiques, il nous paraît **nécessaire d'exclure le recours au portage pour les artistes et techniciens engagés en CDDU et relevant des annexes 8 et 10 dans le cadre du projet d'ordonnance** sur le portage salarial. Il est nécessaire de transposer dans l'ordonnance ou dans un décret en découlant les dispositions contenues dans la circulaire du ministère de la Culture et de la Communication du 29 août 2012 et d'élargir son périmètre au spectacle enregistré (elle ne concerne que le spectacle vivant et les prestataires techniques).

Le recours abusif des annexes s'observe plus largement dans le cadre de prêt de main d'œuvre illicite : une structure met à disposition des salariés intermittents du spectacle à un

donneur d'ordre qui n'est pas l'employeur et dont l'activité n'est pas le spectacle. Afin d'avancer et de qualifier juridiquement ces comportements pour trouver les réponses et sanctions appropriées, il est nécessaire d'adopter une démarche empirique basée sur des cas concrets.

Une fois cette démarche adoptée, il serait pertinent de **réviser et compléter la plaquette le travail illégal et le spectacle vivant et enregistré, de lui donner une portée réglementaire** (ou de la circulariser) afin d'améliorer le travail des organismes de contrôle (inspection du travail, URSSAF, Pôle Emploi...).

III-2- Encadrement des contrats

Après la crise de 2003, à la demande de Monsieur Donnedieu de Vabres et Monsieur Larcher, et suite aux propositions formulées par Jean-Paul Guillot, les membres de la FESAC ont participé au **travail de professionnalisation et de réorganisation du secteur en 9 branches**. Ces branches ont abouti à la conclusion de conventions collectives, contenant des dispositions applicables à l'ensemble des salariés quels que soient leurs contrats de travail, et à l'encadrement du recours au CDDU.

Depuis 2005, chaque branche a négocié ses textes conventionnels de manière autonome en fonction de ses spécificités (rythmes, organisation et durée du travail, pratiques de rémunérations...). Le recours et l'encadrement des contrats font partie du dialogue social des branches.

Dans cette logique, les propositions ci-dessous doivent être étudiées branche par branche, selon un calendrier adapté.

III-3 - Propositions

Il paraît nécessaire, pour encourager l'allongement des contrats et la pérennisation de certains type d'emplois de prévoir, en plus du plafonnement mensuel, un plafonnement annuel du cumul indemnisation / rémunération.

Cette proposition nous paraît en effet incitative car elle limite les effets d'aubaine résultant du cumul élevé du revenu du salaire et de l'indemnité d'assurance chômage. Cette mesure pourrait de plus contribuer à une économie dans l'équilibre des annexes permettant de neutraliser le différé prévu dans l'accord du 22 mars 2014.

Par ailleurs, certaines règles de l'assurance chômage pourraient être revues et notamment les règles des annexes 8 et 10 qui ne permettent pas aujourd'hui le recalcul des droits d'un artiste ou d'un technicien dès lors qu'il est sous contrat, ce qui est un frein à l'allongement des contrats.

Dans la poursuite des travaux de structuration et de professionnalisation menés par **les branches depuis 2005, celles-ci pourraient travailler à la mise en place d'encadrement du périmètre.**

Dans cette même optique, les **branches continueront à approfondir le travail d'encadrement du recours au CDDU** dans le cadre de négociations d'accords de branche définissant par exemple, selon les branches :

- Les conditions de recours au CDDU ;
- Les listes d'emploi accessibles au CDDU ;
- Les modalités de mutualisation d'emplois ;
- La mise en œuvre de dispositions favorisant les parcours professionnels et la pérennisation des emplois ;
- La mise au point d'un système de rémunération qui incite les employeurs à allonger les contrats (cf ci-dessous).

Ainsi selon nous, le rapport de la concertation doit inviter les branches professionnelles à poursuivre leurs travaux à cet égard tout au long de l'année 2015.

Parallèlement à ce travail des branches, **L'Etat, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux du spectacle s'engageraient à mener un travail sur des aides à l'emploi spécifiques permettant une amélioration de la politique de l'emploi dans le spectacle** qui pourraient s'appuyer sur :

- L'allongement des périodes de travail, lorsque cela est possible ;
- Une prime à l'emploi pour l'embauche en CDI ;
- L'aide à la mutualisation pour la création d'emploi en CDI ;
- L'aide à la structuration des entreprises...

IV – Autres pistes de réflexion

Parmi les pistes de réflexion évoquées dans le cadre de la concertation ou au cours des 10 dernières années, la FESAC retient également l'intérêt des propositions suivantes :

- La contribution à la neutralisation du différé instauré par l'accord du 22 mars 2014 par un double plafonnement annuel et mensuel du revenu cumulé salaire / indemnisation ;
- La mise en place de modalités d'intégration et de déclaration des congés payés (seuil d'accès, temps de travail, carence, indemnisation) ;

Cette mise en place est facilitée par l'existence de la caisse des Congés Spectacles, ce qui supposerait un partenariat entre la Caisse des congés spectacles et Pôle Emploi. La récente rédaction du PLFSS 2015 en ce qu'elle accroîtra les charges des employeurs, pourrait conduire à la suppression de la CCS. Il est souhaitable que la mission défende le maintien de la caisse et une exception aux dispositions du PLFSS.

- L'amélioration du fonds de professionnalisation et de solidarité permettant la gestion des accidents de carrière ;
- Une meilleure coordination entre les règles du régime général et les règles spécifiques des annexes 8 et 10 ;
- Une réflexion à mener sur l'entrée dans le régime et l'ancienneté ;
- La prise en compte de la spécificité et de la différence d'exercice professionnel entre les artistes interprètes et les techniciens ;
- La mise en place d'une équivalence forfaitaire unique des cachets pour éviter la distinction artificielle entre cachets groupés et cachets isolés ;
- La nécessité de garantir et d'améliorer les conditions d'ouverture de droit à la sécurité sociale et à l'assurance chômage des intermittentes et des intermittents en situation de longue maladie ;

Parallèlement à l'amélioration de ces conditions, la FESAC a proposé la réouverture de négociations relatives à l'accord prévoyance et santé des intermittents.

- L'intensification des contrôles, notamment auprès des employeurs occasionnels ;
- Afin de sécuriser les parcours professionnels, la possibilité, pour les intermittents du spectacle, d'être éligibles au FPSPP pour le CPF.

CONTRIBUTION DE LA FESAC AU GROUPE DE TRAVAIL « ACCES A LA PROTECTION SOCIALE » ÉTATS DES LIEUX ET PROPOSITIONS

PREAMBULE

Avant d'en dresser un état des lieux, il est nécessaire de préciser les contours de la notion de protection sociale.

La protection sociale renvoie aux dispositifs protecteurs mis en place pour pallier aux aléas pouvant interrompre – ponctuellement, durablement ou définitivement – le parcours professionnel d'un salarié : maternité, maladie, accident du travail entraînant une interruption permanente ou temporaire du travail, retraite...

Les questions spécifiques de l'assurance chômage ainsi que celle de la formation professionnelle, initiale et continue, sont traitées en tant que telles par la Mission et ne font pas l'objet de cette contribution.

INTRODUCTION

Des dispositifs spécifiques de protection sociale préexistaient dans les différentes branches professionnelles avant 2004. Ces dispositifs concernaient les salariés des branches, qu'ils soient intermittents du spectacle ou salariés permanents.

Pour exemple, pour ce qui concerne la retraite complémentaire, de nombreux accords historiques (antérieurs à 1990) prévoyaient des taux d'appel au-delà du taux contractuel réglementaire pour les artistes (actuellement 7,5% au lieu de 6%). Pour exemple, l'accord du 24 décembre 1991 signé par plusieurs organisations d'employeurs du spectacle¹ prévoyait un taux d'appel plus favorable encore pour les retraites complémentaires des artistes et techniciens engagés par les seules entreprises adhérentes aux organisations d'employeurs signataires. L'ensemble de ces **cotisations conventionnelles permettent au régime de retraite complémentaire de générer environ 13 millions d'euros par an** (sur une collecte globale de 230 millions d'euros en moyenne). Ces taux participent à l'amélioration de la protection sociale des salariés puisqu'ils génèrent des droits à la retraite complémentaire.

Dans ce domaine, il convient également de rappeler que les **régimes de retraite complémentaire** du secteur du spectacle ont été encore récemment largement bénéficiaires au cours des dix dernières années et ont permis de **reverser à l'AGIRC et à l'ARRCO près de 100 millions d'euros**. De plus, la **bonne gestion** de la retraite complémentaire a également permis à AUDIENS de **reverser au niveau interprofessionnel 94 millions d'euros**.

La branche de la Production cinématographique avait mis en place un comité central d'hygiène et sécurité (CHSCT) de branche². Enfin, des couvertures Prévoyance pour les cadres et non cadres intermittents du spectacle existaient dans plusieurs branches (Entreprises artistiques et culturelles, Production audiovisuelle, Production des films d'animation...).

Suite aux préconisations des rapports Guillot 1 et 2, en 2004 et 2005, la FESAC et les syndicats de salariés représentatifs du secteur du spectacle ont mis en place des dispositifs innovants de protection sociale au niveau interbranche, adaptés à l'exercice et aux parcours professionnels des salariés intermittents du spectacle.

¹ Notamment SNDTP, SYNDEAC, USPA, SPFA ...

² NB : La branche de la Production audiovisuelle a récemment mis en place un CCHSCT de branche.

Ainsi, anticipant sur les dispositifs rendus obligatoires par la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont signé **en 2006 un accord relatif à la prévoyance des intermittents du spectacle et en 2008 un accord sur la santé** pour ces mêmes catégories de salariés en imaginant la portabilité des droits (le dispositif s'applique au salarié sous et hors contrat de travail) et une couverture santé à cotisation obligatoire pour les employeurs de salariés intermittents du spectacle.

La cotisation conventionnelle, entièrement à la charge des employeurs, a contribué à la pérennité des régimes et représente **un investissement de près de 80 millions d'euros depuis la mise en œuvre des dispositifs prévoyance et frais de santé.**

Par ailleurs, en 2005, les neuf champs conventionnels du Spectacle ont été redéfinis. Cette définition a donné lieu à des négociations ou à des renégociations de conventions de branche existantes. Certains dispositifs mis en place au niveau de l'interbranche – notamment pour ce qui concerne la prévoyance et/ou la santé – ont ainsi été améliorés et transposés pour les salariés permanents de ces branches.

L'état des lieux et les propositions qui suivent concernent les régimes interbranches qui mettent en place le socle d'une protection sociale qui couvre les intermittents quelque soient leurs secteurs d'activités.

DISPOSITIFS MIS EN PLACE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX DU SECTEUR DU SPECTACLE

Les dispositifs évoqués sont issus de négociations interbranches et/ou de travaux entre partenaires sociaux mis en place par accord avec les tutelles.

– PREVOYANCE

Les partenaires sociaux du secteur du spectacle ont élaboré un **régime obligatoire de prévoyance**, par accord interbranche au niveau national, pour les salariés intermittents du spectacle. **Ce régime contient un volet prévoyance et un volet santé** (couverture maladie complémentaire). Il peut être adapté par conventions collectives en fonction des spécificités de chaque branche.

Ce double régime a la particularité de **couvrir les Intermittents, que le fait générateur de la garantie survienne pendant, ou entre les contrats de travail.**

La couverture prévoyance (garantie décès / invalidité permanente) des intermittents a été instaurée par l'accord interbranche du 20 décembre 2006.

Le régime santé (complémentaire maladie) a été complété par l'avenant du 16 juin 2008 modifiant l'accord interbranche de 2006.

Le dispositif de cet accord est assez original. Les employeurs cotisent obligatoirement au Fonds collectif du spectacle pour la santé mis en place par l'accord de 2008. Ce Fonds verse une participation financière aux intermittents (qui justifient de 507 h de travail effectuées au cours des 12 mois de l'année civile précédente) ayant souscrit au régime de santé.

La gestion des régimes de prévoyance et santé a été confiée au groupe AUDIENS.

Un comité de suivi paritaire a été créé afin d'ajuster le régime interbranche aux changements législatifs et réglementaires (institués notamment par les lois de financement de la sécurité sociale), suivre son évolution économique, préconiser en direction des partenaires sociaux et de l'opérateur des modifications des couvertures prévoyance et santé. Les observations du Comité de suivi ont donné lieu à plusieurs négociations d'avenants d'adaptation des accords d'origine tenant notamment compte des évolutions figurant dans les lois de financement de la sécurité sociale et des dispositions relatives à la politique de santé.

→ MEDECINE DU TRAVAIL

Sur ce sujet, le rapport Guillot ne disait rien d'explicite.

Le 29 juin 2009, la FESAC a conclu avec les organisations syndicales du spectacle **un accord interbranche relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle** ayant notamment pour objectif l'adaptation du Centre médical de la bourse (CMB) à la future réforme de la médecine du travail (gouvernance, fonctionnement, mission des personnels...).

Les dispositifs mis en place par l'accord (conseil de gestion des intermittents, observatoire sur la santé au travail des artistes et techniciens du spectacle) s'inscrivent dans une **démarche de prévention des risques et dans une volonté de sécuriser les parcours professionnels**.

Le Conseil de gestion des intermittents travaille sur la prévention des risques en adaptant ces dispositifs (guide pratique, fiches pénibilité) aux spécificités des métiers exercés par les intermittents du spectacle.

Il est prévu que le CMB communique ses données et observations aux commissions paritaires nationales emploi et formation (CPNEF).

Dans le cadre de la réforme de la santé au travail, la FESAC a travaillé avec les services du CMB pour imaginer un outil informatique simple, gratuit, adapté aux spécificités de notre secteur (travail avec des salariés intermittents, mobilité des projets, liste des risques du secteur du spectacle...). L'outil d'aide au document unique (DU), **ODALIE**, permet ainsi aux entreprises du spectacle **d'évaluer l'ensemble des risques professionnels** en partant de situations existantes dans le secteur, d'élaborer et de gérer le plan d'action à partir d'un catalogue de mesures d'actions préconisées et adaptées à la particularité du secteur, **d'éditer le DU, les plans de prévention et les fiches pénibilité** pour les salariés concernés.

→ FONDS DE PROFESSIONNALISATION ET DE SOLIDARITE (FPS)

Ce dispositif est expressément visé par le rapport Guillot. Sa mise en place n'est pas issue d'un accord collectif interbranche mais d'une décision des tutelles publiques.

C'est une évolution du Fonds transitoire qui avait été mis en place pour pallier aux difficultés du protocole d'assurance chômage de 2003 avec une fonction unique de rattrapage des exclus du régime. Il comporte deux volets : un volet indemnisation géré par Pôle Emploi et un volet accompagnement géré par AUDIENS.

Le nouveau FPS est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2007. Dans le cadre de l'accompagnement géré par AUDIENS, le Fonds inclut un volet reconversion (délégué à l'AFDAS) et un volet accompagnement et aide sociale.

Il intervient comme un dispositif pour pallier aux creux de carrière. Il est subsidiaire aux commissions sociales Audiens, aux dispositifs classiques de formation.

Le volet reconversion reprend les dispositions spécifiques de reconversion des danseurs et des circassiens, mis en place en 2006 au sein de l'AFDAS. Les organisations d'employeurs et de salariés avaient travaillé sur les modalités de fonctionnement de ce Fonds.

→ FONDS SOCIAUX DES INSTITUTIONS DE RETRAITE DE PREVOYANCE

Au titre de leurs missions, les différentes institutions paritaires du groupe AUDIENS (Audiens Retraite Agirc, Audiens Retraite Arrco, Audiens Prévoyance) ont mis en place différents dispositifs d'aides sociales pour les salariés du secteur en grande précarité due notamment à des aléas personnels et professionnels.

Les organisations d'employeurs participent à ces différentes commissions sociales.

PISTES D'ÉVOLUTION DES DISPOSITIFS MIS EN PLACE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

La FESAC réaffirme que ces évolutions doivent suppléer et/ou améliorer l'ensemble des dispositifs conventionnels existants et n'ont pas à se substituer aux dispositifs de protection sociale d'origine législative, réglementaire ou interprofessionnelle.

Pour mener à bien ces évolutions, ils souhaitent disposer d'un panorama exhaustif des différents dispositifs de protection sociale et de leur articulation avec les mesures mises en place dans les accords du secteur (au niveau interbranche et au niveau des branches du spectacle).

Le but recherché n'est pas d'augmenter les contributions financières des employeurs et des bénéficiaires pour un résultat aléatoire mais, à périmètre financier constant, d'améliorer au mieux la protection sociale des salariés intermittents.

→ PREVOYANCE

L'évolution des dispositifs peut se faire par **l'amélioration des accords existants**. Pour permettre cette évolution, plusieurs pistes peuvent être étudiées.

Il est nécessaire que la prévoyance et la santé des salariés intermittents du spectacle continuent d'être gérées par un organisme professionnel capable de connaître au mieux les besoins des salariés et des employeurs du secteur.

Pour ce faire – vu la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013 ayant censuré le principe de clause de désignation conventionnelle d'un organisme assureur pour les dispositifs de complémentaire santé – il est nécessaire de **sécuriser les dispositifs de prévoyance et frais de santé mis en place pour les intermittents en définissant explicitement, par voie législative ou réglementaire, leurs spécificités et en les adaptant à d'autres spécificités de branche**. Des consultations juridiques sont en cours.

L'ensemble du secteur aura en tout état de cause besoin du soutien et de l'appui de la Mission pour cette action.

A moyen terme, il pourrait aussi être intéressant de mettre en place par accord collectif, un **fonds interbranche des équipements de protection individuelle (EPI) pour les intermittents**. Ce fonds faciliterait le respect des obligations de sécurité des employeurs, et participerait de la prévention des risques et de la préservation de la santé des salariés. Cette piste est également intéressante dans la mesure où elle créerait une véritable spécificité "métiers" dans nos branches, ce qui pourrait permettre d'« éviter » la nouvelle interdiction de clause de désignation des régimes de prévoyance.

Dans la perspective d'une meilleure déclaration des intermittents du spectacle en situation d'arrêt de maladie, il paraîtrait possible de **faire évoluer la couverture Prévoyance** mise en place dans l'accord de 2006 précité en utilisant les fonds existants. Cette évolution nécessite de travailler sur le volet « incapacité temporaire » pour **mieux prendre en compte les arrêts maladies liés à l'état de grossesse et les longues maladies**.

L'évolution de la couverture Santé en l'adaptant aux futures dispositions réglementaires (décret « panier de soins ») est d'ores et déjà prévue.

→ MEDECINE DU TRAVAIL

L'agrément du CMB a été renouvelé en juillet 2014. Le centre de santé s'est vu reconnaître une compétence nationale pour le suivi des intermittents du spectacle. Toutefois, il semble que cet agrément s'accompagne d'une demande de mise en place de la cotisation « per capita » – dont le principe figure à l'article L 4622-6 du Code du Travail, précisé par la circulaire du 9 novembre 2012 – pour l'ensemble des salariés.

Si ce principe peut être mis en place pour les salariés permanents, il est inapplicable pour les salariés intermittents du spectacle. Pour maintenir un service de médecine du travail effectif et spécifique, et ne pas alourdir artificiellement la gestion des entreprises, il est nécessaire de garder le principe d'une cotisation calculée par l'employeur selon un pourcentage de la masse salariale des intermittents, et non calculée pour chaque salarié.

Une démarche du CMB est en cours auprès de la DIRECCTE pour obtenir une dérogation.

Toutefois, l'action de la Mission pourrait être nécessaire pour soutenir cette démarche.

Concernant la pénibilité, le fonctionnement du système ODALIE devra être revu pour l'adapter aux nouveaux décrets relatifs à la pénibilité au travail.

→ FONDS DE PROFESSIONNALISATION ET DE SOLIDARITE

Pour œuvrer à une évolution de ce Fonds pour qu'il soit plus et mieux utilisé (meilleure lisibilité et communication), il serait préalablement nécessaire d'avoir un bilan synthétique du fonctionnement du Fonds, notamment s'agissant de la partie gérée par Pôle Emploi.

Une nouvelle campagne de communication sur le FPS pourrait être organisée avec Pôle Emploi Spectacle.

En fonction de ces éléments, il serait possible d'envisager des pistes d'évolutions : prise en compte de certaines situations de creux de carrière liés à la maternité pour certaines professions à risque (danseuses, circassiennes, cadreuses etc.).

L'évolution éventuelle du FPS passe par une visibilité de son financement dans le futur.

→ AIDES SOCIALES

Sous réserve d'identification propre aux artistes et techniciens du spectacle auxquels les dispositifs légaux et existants ne pourraient apporter de réponse, il pourrait être envisagé de les faire évoluer, éventuellement au travers d'un fonds social dédié, pour être au plus près des besoins à couvrir.

MOYENS POUR MENER A BIEN CES TRAVAUX

Toute évolution nécessite :

- de connaître les carences et les manques de la législation existante (sécurité sociale, UNEDIC) ;
- de compléter le cas échéant, les données chiffrées issues d'AUDIENS (à définir : cotisations versées / prestations / nombre d'intermittents bénéficiaires des différents dispositifs de protection sociale gérés par AUDIENS...);
- d'informer l'ensemble des parties présentes à la Mission par des présentations synthétiques des différents types de prise en charge : FPS, aides sociales, articulation entre les différentes dispositions de protection sociale gérées par AUDIENS, articulation de ces dispositifs avec les dispositifs de droit commun.

La Présidente

À l'attention des responsables de la Mission de concertation Intermittence

Paris, le 23 octobre 2014

Objet : Chiffrages demandés par la FESAC

Madame, Monsieur,

À la suite de notre rencontre le 13 octobre dernier relative aux chiffrages, nous souhaitons vous rappeler les demandes portées par la FESAC.

En premier lieu, nous vous rappelons que les employeurs seront très attentifs à toutes les demandes de simulations ayant pour conséquence l'accroissement des charges des employeurs a fortiori si ces mesures entraînaient une diminution de l'emploi ou de l'activité des entreprises.

Aussi, nous insistons, si de telles simulations étaient envisagées, pour qu'elles soient présentées de manière isolée et secteur par secteur. De plus, nous rappelons que si ces simulations concernent d'autres dispositifs que l'assurance chômage, il conviendra bien évidemment d'élargir l'impact de ces mesures aux autres caisses de protection sociale concernées.

Concernant des chiffrages spécifiques, nous vous rappelons que nous souhaitons avoir, dans la mesure du possible, les chiffrages suivants (nous avons néanmoins bien noté que certains seraient difficiles à réaliser) :

- Chiffrage des recettes et dépenses du régime spécifique d'assurance chômage par annexe et par secteur conventionnel
- Chiffrage de la surcotisation aux annexes depuis sa mise en place (global et part employeurs isolée)
- Chiffrage des recettes et dépenses du secteur du spectacle au régime général (tout régime confondu)
- Chiffrage du plafonnement mensuel du cumul indemnisation – rémunération sous forme de courbe entre 1 et 2 fois le plafond de la sécurité sociale
- Chiffrage du plafonnement annuel du cumul indemnisation – rémunération sous forme de courbe entre 1 et 2 fois le plafond de la sécurité sociale

- Chiffrage croisé plafonnement mensuel et plafonnement annuel sur les points d'impact suivants :
 - Plafond mensuel à 1 plafond SS / plafond annuel à 1,4 plafond SS
 - Plafond mensuel à 1,4 plafond SS / plafond annuel à 1,4 plafond SS
 - Plafond mensuel à 1,4 plafond SS / plafond annuel à 2 plafond SS

Nous vous remercions et restons à votre disposition pour toute information complémentaire.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre parfaite considération.



Claire Guillemain

FESAC

5, rue Cernuschi – 75017 Paris
Tél : 01 40 53 23 00 – Fax : 01 40 53 23 23
www.fesac.fr



Paris, le 14 juillet 2014

A l'attention d'Hortense Archambault, Jean-Patrick Gille et Jean-Denis Combrexelle

Madame, Messieurs,

A la suite des deux tables rondes de concertation du jeudi 10 juillet 2014 consacrées à la précarité et aux logiques d'optimisation, nous souhaitons vous rappeler les positions formulées par la FEPS.

En préambule, il a été rappelé que ces thématiques avaient été traitées dans le cadre des champs conventionnels et qu'à ce titre, la présence des employeurs des 9 branches conventionnelles étaient indispensable.

Nous avons de nouveau insisté sur le fait que, pour nos activités permanentes et dans un souci de structuration des entreprises, il était de notre devoir de réfléchir aux conditions de pérennisation des emplois par la création de CDI. Pour autant, nous avons rappelé que le CDDU était légitime du fait de la nature de nos activités et que les CDI n'étaient pas substituables aux CDDU pour ces projets.

Nous avons pu vous rappeler l'existence des trois conventions collectives du spectacle vivant (spectacle vivant privé, spectacle vivant public et prestataires techniques) négociées depuis 2005, signées par les partenaires sociaux et étendues. Nous avons insisté sur la nécessité de leur application par le Guso, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Nous avons présenté l'accord sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant en rappelant que cet accord prévoit les conditions de transformation de CDDU en CDI.

De son côté, le SYNPASE vous a présenté le label des prestataires techniques qui prévoit notamment l'obligation de respecter un équilibre entre les heures des permanents et celles des intermittents.

Malgré ces outils de régulation, nous avons rappelé que certains salariés refusent les CDI, compte tenu du choix de leur parcours professionnel et de leur souhait de travailler sur des projets et dans des entreprises différentes.

Nous avons rappelé que les entrepreneurs de spectacle constituaient une profession réglementée. Compte-tenu de l'évolution du droit communautaire (directive service) nous avons fait part de notre inquiétude sur la légitimité du maintien de la licence compte tenu de l'impossibilité prochaine pour les employeurs de siéger au sein des commissions d'attribution de ces licences.

Nous avons également rappelé les travaux qui avaient été menés par les employeurs du spectacle vivant depuis 2003, et après la parution du rapport Guillot (2004) puis de la circulaire Auclair (2007):

www.fepps.fr

FÉDÉRATION NATIONALE DES EMPLOYEURS DU SPECTACLE VIVANT PUBLIC ET PRIVÉ
CPDO - CSCAD - PRODISS - PROFEDIM - SNDTP - SNES - SNSP - SYNDEAC - SYNOLYR - SYNPASE

24, rue Philippe de Girard 75010 PARIS – Tél. : 01 40 37 65 89 - contact@fepps.fr



- Le travail des branches depuis 2005 pour structurer l'emploi (aujourd'hui les conventions du spectacle vivant sont signées et étendues) ;
- Le travail au cours des Entretiens de Valois en 2007-2008 relatif à la structuration et à la professionnalisation du secteur
- Les travaux menés au sein du groupe de travail CNPS emploi entre 2009 et 2011 sur la structuration et la professionnalisation des entreprises, sur les aides à l'emploi permanent et intermittent.

Nous vous avons également fait part de la concurrence déloyale opérée par des entreprises qui pratiquent du prêt de main d'œuvre illicite (ces entreprises « portent » des artistes et/ou des techniciens dans la plus grande illégalité).

Dans le cadre des travaux qui pourront être menés à partir du mois de septembre, la FEPS demande :

- un groupe de travail spécifique avec le GUSO portant notamment sur l'application des conventions collectives ;
- un groupe de travail spécifique avec Pôle Emploi portant sur les difficultés pratiques (notamment pour ce qui concerne le traitement des contrats longs et le fractionnement contractuel entre une période de répétitions et des temps de représentation) ;
- un groupe de travail pour lutter contre les entreprises de portage et de prêt de main-d'œuvre illégal ;
- un groupe de travail interministériel (culture, emploi, DLF...) afin de poursuivre la structuration des entreprises du secteur et de réfléchir à des dispositifs spécifiques d'aides à l'emploi permanent et intermittent dans le secteur du spectacle vivant : extension au champ du spectacle des dispositifs « crédit d'impôt recherche », « jeunes entreprises innovantes », élargissement des contrats initiative emploi à des jeunes diplômés, aides spécifiques d'incitation à l'allongement des périodes de travail pour les CDDU...
- Un groupe de travail sur l'évolution de la licence d'entrepreneur de spectacle.

Certains de ces groupes de travail peuvent être coordonnés par le CNPS dans le cadre du groupe de travail emploi qui a interrompu ses travaux en 2011.

Nous vous remercions et vous adressons, Madame, Messieurs, l'assurance de nos salutations cordiales.

Claire GUILLEMAIN
Présidente



Proposition Mission « Intermittence » FEPS du 12 décembre 2014

Nota : Les employeurs membres de la FEPS, à l'exception du Synpase qui a adressé sa propre contribution à la Mission, ont souhaité formaliser une proposition commune relative au secteur du Spectacle Vivant en complément de celle adressée par la FESAC à laquelle ils s'associent.

Les membres de la FEPS s'accordent pour rappeler que, si certains chiffres donnent l'illusion que le Secteur du Spectacle Vivant reste un secteur créateur d'emploi avec une activité en croissance, il n'en demeure pas moins que celui-ci est également affecté par la crise.

Le volume d'emploi proposé par les entreprises augmente moins vite, quand il ne stagne pas ou n'est pas en diminution, que le nombre de salariés présents sur le marché du travail dans ce secteur.

Les entrées/sorties massives du régime spécifique d'assurance chômage des intermittents chaque année posent la question d'une certaine régulation des conditions d'entrée dans la profession, mais aussi celle d'un accompagnement des accidents de carrière.

De fait, on assiste à une réduction des durées d'emploi par salarié, les entreprises n'étant pas en capacité de développer leur activité compte tenu de leur situation économique.

Dans le secteur subventionné l'écosystème tout entier est fragilisé : la stagnation, voire la réduction des financements publics entraînent une diminution du « disponible artistique » pour les lieux et les festivals, ce qui conduit à une diminution de l'activité, touchant particulièrement les équipes artistiques et l'emploi dans ces entreprises.

Parallèlement, dans le secteur privé, si certaines entreprises enregistrent encore une évolution positive de leur chiffre d'affaires, on constate que leur marge bénéficiaire s'est fortement détériorée. Plus généralement, on se trouve face à des situations où les risques liés à la baisse d'activité compromettent la création et la diffusion de nouveaux spectacles, quand ils ne remettent pas en cause la pérennité-même des entreprises.

Aussi, dans ce contexte tendu, après une augmentation de 1,5 point issue de l'accord du 22 mars amendé le 14 mai, toute augmentation du coût du travail apparaît totalement inenvisageable. Les organisations d'employeurs membres de la FEPS travaillent à rechercher des pistes permettant de sécuriser l'emploi permanent et intermittent.

Dans le cadre de la mission « Intermittence » les employeurs membres de la FEPS proposent de poursuivre le travail de refondation sur les cinq leviers suivants :

1. Quels employeurs réguliers du SV utilisent l'intermittence et pour quoi ;
2. Redéfinition du périmètre des « occasionnels » et des employeurs pouvant utiliser le GUSO, selon quelles règles ;
3. Numéro d'objet : comment en faire un outil de suivi et de contrôle ;
4. Listes d'emplois donnant accès au régime spécifique d'assurance chômage ;
5. Indemnisation par l'assurance chômage : règles de prises en compte et de plafonnement.

www.fepps.fr

FÉDÉRATION NATIONALE DES EMPLOYEURS DU SPECTACLE VIVANT PUBLIC ET PRIVÉ
CPDO - CSCAD - PRODISS - PROFEDIM - SNDTP - SNES - SNSP - SYNDEAC - SYNOLYR - SYNPASE
24, rue Philippe de Girard 75010 PARIS - Tél. : 01 40 37 65 89 - contact@fepps.fr



1. Quels employeurs du SV utilisent l'intermittence et pour quoi ?

Le recours à des salariés intermittents est conditionné dans le secteur du Spectacle Vivant à la préparation d'un spectacle en vue de sa représentation et de son exploitation devant un public.

Rappelons qu'un spectacle vivant consiste en la représentation d'une œuvre de l'esprit par au moins un artiste devant un public.

S'agissant du périmètre des entreprises pouvant salarier des intermittents, les employeurs du SV dénoncent régulièrement les pratiques illicites, soit du portage salarial quand il est utilisé abusivement, soit du prêt illicite de main d'œuvre.

2. Redéfinition du périmètre des « occasionnels » et des employeurs pouvant utiliser le GUSO, selon quelles règles

On constate que des entreprises dont l'activité principale n'est pas le SV, mais qui ont une activité de spectacle très importante, utilisent néanmoins le GUSO.

Le GUSO, outre un aspect de simplification administrative, qu'on peut difficilement contester en tant que représentants d'employeurs, permet actuellement aux entreprises qui l'utilisent de verser leurs cotisations sociales. Cependant il apparaît que le GUSO n'appelle pas auprès de ces entreprises les cotisations conventionnelles afférentes aux entreprises relevant du champ des CCN du SV (prévoyance, action sociale...), ce qui de ce point de vue est inacceptable et constitue une situation de concurrence déloyale.

Rappelons que la Loi prévoit que les employeurs utilisant les services du GUSO doivent appliquer les dispositions conventionnelles de l'une des CCN du SV et que cette règle n'est pas appliquée à ce jour par le GUSO, de même que semble ne pas être contrôlée la réalité du spectacle pour lequel la déclaration est effectuée.

3. Numéro d'objet : comment en faire un outil de suivi et de contrôle ?

La mise en place du numéro d'objet dans les branches du spectacle devait permettre de mieux suivre l'activité des secteurs s'agissant de leur recours à des salariés intermittents.

Si des statistiques sont régulièrement transmises, il semblerait qu'aucun suivi, ni contrôle, ne soit effectué sur la réalité et la pertinence des objets déclarés par les entreprises.

Les employeurs du Spectacle Vivant proposent la mise en place d'un groupe de travail sur les modalités de suivi du numéro d'objet afin d'en faire un réel outil de régulation.

4. Listes d'emplois donnant accès au régime spécifique d'assurance chômage

Dans le spectacle vivant, les partenaires sociaux ont signé unanimement un accord interbranche (spectacle vivant privé et public) sur la politique contractuelle en 2008 prévoyant :

- Une liste limitative de postes accessibles au CDDU
- Les conditions de transformation des CDDU en CDI

Parallèlement, les prestataires techniques ont mis en place le « label prestataire » qui prévoit notamment l'obligation de respecter le ratio heures permanents / heures intermittents = 1, et ont également prévu une liste limitative de postes accessibles au CDDU.



Le recours au CDDU est légitime pour l'ensemble des postes listés par les CCN du SV compte tenu de l'activité des entreprises en mode projet, cependant il pourrait être envisagé, comme cela a déjà été fait sur certains postes techniques de la CCN du SV privé (filiale infrastructure du spectacle), de distinguer l'éligibilité au CCDU de celle au régime spécifique d'assurance chômage des Intermittents, notamment pour certains postes administratifs.

Il ne s'agit pas d'imposer la présence d'au moins un personnel permanent administratif à temps plein au sein de toutes les entreprises, ce qui serait en particulier préjudiciable aux compagnies, mais d'encourager à la structuration autour d'emploi-ressources. Ces derniers pourraient être pérennisés dans le cadre de groupements d'employeurs ou être encouragés au travers de dispositifs d'aides à l'emploi ou de mise à disposition de personnel encadré par des textes réglementaires via une structure support à définir.

5. Indemnisation par l'assurance chômage : règles de prises en compte et de plafonnement

Les membres de la FEPS sont favorables à un double plafonnement mensuel et annuel du cumul « salaire + indemnisation chômage » à un niveau plus bas que celui en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2014.

Cette mesure devrait permettre une économie contribuant à compenser celle prévue par le différé dans l'accord du 22 mars.

Pour autant, il semble important de définir les modalités de prise en compte de ce plafonnement.

Quels types de revenus feront l'objet d'une prise en compte pour le plafonnement de l'indemnité d'assurance chômage ? S'agira-t-il des seuls revenus du salariat relevant des régimes gérés par les partenaires sociaux interprofessionnels ? Les revenus d'un emploi dans la fonction publique seront-ils également pris en compte ? De même, s'agissant plus particulièrement des techniciens intermittents, il apparaîtrait incohérent de ne pas tenir compte des revenus réalisés en tant qu'autoentrepreneur pour une même activité professionnelle liée au Spectacle pour limiter le plafond d'indemnisation par l'assurance chômage. Il s'agit de ne pas encourager la substitution d'une activité salariée contribuant à la mutualisation de toute la protection sociale des intermittents par de l'entrepreneuriat individuel.

On voit bien que ces points doivent être clarifiés au risque d'encourager de nouvelles dérives générées par un dispositif pensé initialement pour être plus équitable.

Les employeurs du Spectacle Vivant rappellent leur attachement à la sécurisation d'un dispositif spécifique d'assurance chômage pour les intermittents du spectacle, notamment pour les artistes, compte tenu des discontinuités d'emploi et d'un temps de travail plus limité inhérent à l'exercice de leur métier.

Les employeurs ne souhaitent pas se positionner dans le cadre de la FEPS sur une distinction trop radicale des mesures entre les annexes VIII et X. Cependant ils considèrent qu'en cas de différenciation, celle-ci devrait être pensée et chiffrée de manière à prendre en compte prioritairement le développement de l'allongement des durées de travail et en tout cas le renforcement de l'équilibre financier des 2 annexes.

Afin d'encourager à l'allongement des durées d'emploi des artistes et techniciens et limiter le fractionnement artificiel des contrats de travail, il apparaît ainsi nécessaire de revoir les modalités



d'ouverture des droits à l'assurance chômage, notamment lorsque le salarié bénéficie d'un cumul indemnisation chômage et contrat de travail en cours et qu'il se trouve être en recalcul de ses droits à l'assurance chômage.

Exemple : en cas de contrat sur une période longue avec des dates plus ou moins isolées ou lorsqu'il existe une première période de répétition dissociée d'une nouvelle qui jouxte l'exploitation du spectacle, actuellement les heures effectuées au titre du contrat en cours et antérieures à la date de recalcul sont perdues pour l'intéressé.

Parallèlement, l'allongement effectif des périodes travaillées, supposera un soutien à l'activité des entreprises au travers de dispositifs incitatifs à mettre en œuvre visant à développer l'emploi.

A l'attention des partenaires de la concertation sur l'intermittence

Contribution des prestataires techniques du spectacle vivant et enregistré

MISSION DE CONCERTATION SUR L'INTERMITTENCE

Périmètre

Les entreprises de prestation technique pour le spectacle regroupent près de **1500 entreprises** privées qui assurent les prestations indispensables dans le processus de la création, de la production et de la diffusion de spectacle vivant pour les prestataires SV (Spectacle vivant), et des œuvres cinématographiques, audiovisuelles et multimédias pour les prestataires SE (Spectacle enregistré). Leurs activités couvrent l'ensemble des métiers et du savoir-faire technique :

- de l'image et du son comme les loueurs de matériel de tournage, studios de tournage, laboratoires, post producteurs image et auditoria, studios d'effets visuels, de doublage, prestataires du sous-titrage, etc. chez les prestataires audiovisuels.
- de la sonorisation, de l'éclairage, de la vidéo, du montage de scène, de la fabrication de décors, etc chez les prestataires du spectacle vivant.

Economie

Le chiffre d'affaires global des entreprises de cette branche est de **2,3 Md d'euros**.

Profil des entreprises

La branche est marquée par la présence quasi exclusive de PME (moins de 300 salariés). Dans cet ensemble, les Très Petites Entreprises (moins de 10 salariés) représentent environ 75% du panel. Cette tendance et l'activité par projet influe nécessairement sur la structure des entreprises et le recours aux salariés intermittents.

Même si dans la prestation audiovisuelle et cinématographique, les entreprises sont concentrées à 80% en région parisienne, le champ de la prestation technique du spectacle couvre l'ensemble du territoire national, notamment dans le spectacle vivant où 70% des entreprises sont en régions.

La discontinuité des activités liées à la production et la diffusion de spectacles vivants et enregistrés induit le nécessaire recours au CDD d'usage.

Emploi

Ces entreprises génèrent au total, environ 17000 emplois (Equivalent temps plein).

Elles regroupent **près de 9 000 salariés permanentsⁱ** en 2012 pour environ 220 000 K€ de masse salariale et **31 094 intermittentsⁱⁱ** dont **5 106 artistes (16%)** et **25 988 techniciens (84%)**. Les salariés intermittents représentent donc environ 8 000 salariés en équivalent temps plein. Les artistes sont pour l'essentiel, des comédiens employés par les entreprises de doublage du secteur audiovisuel.

2 salariés sur 3 ont moins de 40 ans, et la moyenne d'âge des salariés est située autour de 36 ans.

Les effectifs permanents et intermittents restent relativement stables depuis 2004, même s'ils ont connu une légère augmentation en continue de 2004 à 2008. Notons que depuis 2007, le nombre d'intermittents ne progresse plus, voire tend à baisser dans certaines activités.

35% des salariés permanents de la branche ont suivi une formation en 2012.

Recours au CDD d'usage

En 2008, lors de la création de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement (IDCC 2717), les partenaires sociaux ont négocié et inscrit dans ce texte plusieurs dispositions visant à encadrer le recours au CDD d'usage :

1. **Une liste précise des fonctions pour lesquelles il est possible de recourir au CDD d'usage.**

Un important travail est réalisé avec les partenaires sociaux sur la réduction des fonctions éligibles à l'intermittence dont 46 sont déjà exclues sur les 97 existantes

2. **Le recours au CDD d'usage est exclu pour certaines activités (administrative et commerciale, tirage de films, montage et démontage de gradins, etc.)**
3. **Majoration des minima salariaux en CDD d'usage par rapport aux contrats permanents**

Dans la prestation technique du spectacle enregistré, les minima salariaux pour les CDD d'usage sont de 16 à 160% plus élevés qu'en CDI ou CDD de droit commun. 47 fonctions sur 86 sont à des minima salariaux 50% plus élevé qu'en contrat permanent et 4 fonctions sont à des niveaux de salaire 2 fois supérieur (Exemple : le minimum salarial pour l'embauche d'un ingénieur du son est de 16,34 € de l'heure en CDI ou CDD de droit commun alors qu'il est de 31,79 euros de l'heure en CDD d'usage).

4. **Obligation de proposer un CDI lorsque le salarié a effectué annuellement plus de 1216 heures ou 152 jours de travail sur une période de référence de 2 ans**

La rémunération proposée ne peut être inférieure à la moyenne des salaires de la même fonction et expérience dans l'entreprise.

5. **Versement d'une indemnité de 20% du salaire mensuel moyen au salarié si l'employeur ne propose pas de CDI ou CDD après une collaboration de longue durée (70% chez un même employeur sur 3 ans)**
6. **L'obligation d'être titulaire**
 - du Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant » dans le SV
 - de la Certification Sociale pour les prestataires techniques de l'audiovisuel

FOCUS sur le Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant »

La branche des prestataires techniques du spectacle vivant et de l'évènement représentent aujourd'hui un chiffre d'affaires d'environ 1 milliards d'€, et sont constitués d'environ 600 entreprises regroupant près de 4000 salariés permanents et 2300 intermittents en équivalent temps plein (14000 intermittents en nombre d'individus), pour une masse salariale de près de 200 millions d'€, dont 82 millions dévolus aux techniciens intermittents.

Le recours au CDDU et à l'intermittence est dans notre branche conditionné à la détention du Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivants » (www.labelspectacle.org), créé en 1998 à l'initiative du Synpase (www.synpase.fr), par un accord des partenaires sociaux¹ du secteur afin de disposer d'un outil de régulation de l'intermittence. Celui-ci est devenu obligatoire avec l'extension de la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement (N°IDCC 2717) en novembre 2008.

Outre le champ d'activité et la présence en entreprise d'au moins un permanent technique, la Commission Nationale du Label (à laquelle le Pôle Emploi Spectacle participe en tant qu'observateur) contrôle que les entreprises aient au moins autant d'heures de permanents que d'intermittents.

Ainsi par exemple, si une entreprise compte 2 permanents (environ 3000 heures) et 6000 heures d'intermittents, la CNL exigera de l'entreprise un recrutement en CDI afin de rétablir un ratio « heures permanents / heures intermittents » au moins égal à 1. Dans le cas contraire, la CNL procède au retrait du Label, l'entreprise perdant par la même la faculté de recourir à des intermittents du spectacle.

Ceci permet d'avoir un ratio « de branche » de 1,5 (5,2 millions d'heures « permanents » pour 3,5 millions d'heures « intermittents »).

A titre d'exemple, et comme cela figure dans le dernier rapport de branche, la moyenne du nombre de permanents par entreprises dans le secteur est 7,5 dans les entreprises Labellisées, et de 2 dans celles qui continuent à contourner le Label.

Par ailleurs, la CNL vérifie que les assurances souscrites correspondent à l'activité et au parc de matériel de l'entreprise, que les salariés soient habilités, que les matériels soient régulièrement contrôlés...

450 entreprises à travers tout le territoire sont aujourd'hui titulaires du Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant », dont la liste est librement consultable sur le site internet du Label.

N.B : Les partenaires sociaux de la branche des prestataires techniques du spectacle ont d'ailleurs souhaité dans la Convention collective qu'un dispositif équivalent au Label soit créé dans la prestation technique audiovisuelle et cinéma, ce qui a été mis en place par la Ficam (www.ficam.fr) en 2010 (<http://certificationsociale.org/>).

¹ Côté salariés : CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, FO. Et côté employeurs : SNDTP, SNES, SNSP, SYNDEAC, SYNPASE.

FOCUS sur la certification sociale des prestataires de l'Audiovisuel

La branche des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel représente un chiffre d'affaires de 1,180 milliard d'euros composée d'environ 700 entreprises qui regroupe 6300 salariés permanents et 16 500 intermittents pour une masse salariale de 327,5 millions d'euros dévolus pour 137,5 millions (42%) aux intermittents. Parmi les intermittents, 75% occupent des fonctions techniques et 25% sont des artistes.

La Certification Sociale est un dispositif vertueux créé en 2008, à l'origine de la convention des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement et officialisé dans un accord du 18 juin 2010 étendu.

Ce mécanisme professionnel, à l'image du label dans le SV valide l'accès des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel au contrat à durée déterminée d'usage.

Pour avoir recours à ce contrat spécifique, les entreprises du secteur doivent fournir tous les deux ans un dossier de certification à la Commission Nationale de la Certification Sociale. La commission, composée de représentant de la profession (Employeur, salarié, Commanditaires, CNC,...) statue sur pièces et délivre, après examen, la certification sociale.

La Certification Sociale vise à constater dans les entreprises le respect de différentes normes sociales :

- Suivi de la législation du travail et prohibition de toutes formes de travail dissimulé et de toutes formes de discrimination
- Respect des règles paritairement définies dans le cadre des accords et textes conventionnels de la branche
- Suivi des normes et des recommandations de sécurité,
- Utilisation du contrat à durée déterminée d'usage dans les règles légales et conventionnelles de recours

Ce faisant, la certification sociale apporte aux entreprises certifiées une référence dans leurs relations avec les salariés et les oriente vers une pratique dynamique de la gestion des ressources humaines.

Pour le salarié et particulièrement pour ceux exerçant leurs activités sous la forme d'un CDD d'usage, elle permet de garantir un cadre de travail conforme aux obligations légales et assure une bonne gestion de leur relation contractuelle.

Pour l'entreprise contractant avec une structure certifiée, la présence de cette mesure permet d'avoir un indice fort du respect par le prestataire de l'ensemble de ses obligations sociales et de limiter les possibles recherches en responsabilité en cas de négligence. La certification sociale fait partie des informations demandées par le CNC dans les dossiers d'aides sélectives.

Depuis la mise en place de la Commission nationale (CNCS) en juin 2011, 240 dossiers de certification sociale ont été déposés et 162 entreprises certifiées. La liste est consultable sur le site www.certificationsociale.org .

La non application de certaines dispositions conventionnelles comme les minimas salariaux ou le refus d'embauche en CDI lorsqu'aucun permanent n'existe dans l'entreprise font partie des critères de refus d'attribution de la certification sociale.

Malgré l'extension de l'accord du 18 juin 2010 sur la certification sociale, le fonctionnement depuis 3 ans de la Commission nationale et l'avenant Unédic signé par les partenaires sociaux le 28 novembre 2013, son arrêté d'agrément n'est toujours pas paru au JO.

Plus de 4 ans après sa création par les partenaires sociaux de la branche des industries techniques de l'audiovisuel, le dispositif de la certification sociale permettant de réguler le recours à l'intermittence n'est toujours pas opérationnel au sein des services de Pôle Emploi.

Les difficultés dans la branche :

- Prêt illicite de main d'œuvre : Face à l'encadrement par les professionnels du spectacle du recours à l'intermittence, de très nombreuses structures se sont créées ces dernières années dont l'activité principale est de mettre à disposition du personnel intermittent pour le compte de structures tierces souvent hors du champ du spectacle. Il suffit de taper dans la barre de recherche Google « portage intermittent » pour constater le nombre de structures qui revendiquent cette activité. Ces entreprises sont soit titulaires de Licence d'entrepreneurs de spectacle illégitime, soit d'un code APE audiovisuel permettant le recours au intermittents du spectacle sans dispositif de régulation.

Les conséquences de ce type de pratique sont nombreuses :

- o Aucun contrôle du champ d'activité de l'entreprise utilisatrice
- o Destruction du lien de subordination
- o Dissimulation de l'employeur réel
- o Non application des dispositifs conventionnels
- o Concurrence déloyale, permettant à des semi-professionnels (DJ, magasin de musique... de concurrencer les prestataires techniques professionnels, grâce à l'apport de cette main d'œuvre, sans que ces entreprises utilisatrices n'aient les compétences nécessaires (habilitations, contrôle réguliers du matériels, assurances souscrites....).

Les dispositifs professionnels de régulation comme le label et la certification sociale (lorsqu'elle sera opérationnelle au sein de pôle emploi) permettent d'endiguer une part de ce phénomène mais leurs actions doivent être couplées nécessairement aux actions des autorités publiques compétentes de gestion, d'habilitation et de contrôle.

- Demandes de requalification en CDI : Malgré la disposition conventionnelle qui oblige l'employeur à proposer un CDI lorsqu'un plafond de 1216 heures ou 152 jours de travail est atteint sur 2 ans par un salarié en CDD d'usage, il n'est pas rare que des demandes de requalification en CDI soient faites devant les prud'hommes alors que ce plafond n'est pas atteint.
- Autoentrepreneur : La création de l'autoentreprise, compatible avec le régime intermittent pose de nombreuses difficultés, notamment liées aux pratiques

d'optimisation. Ainsi, de nombreux salariés intermittents, une fois leur indemnisation chômage acquise (507 heures), demandent à travailler en tant qu'autoentrepreneur, afin de cumuler indemnités chômage et prestation vendue par sa structure juridique. Certains employeurs indécents y voient également l'avantage d'une prestation moins onéreuse (pas de charges sociales), sans nécessité de tenir compte des amplitudes de travail légales par exemple.

Outre les difficultés posées en termes de droit du travail (saliariat déguisé) ou de fraude à l'URSSAF (non-paiement des charges sociales), ceci a pour effet de raccourcir les périodes travaillées et d'allonger bien évidemment les périodes d'indemnisation, ce qui pèse sur l'équilibre financier des annexes 8 et 10.

- Associées-intermittents : Dans la Commission nationale de la certification sociale (CNCS), un nombre non négligeable de dossiers (5%), montre que des sociétés sans permanent sont créées et gérées par des associés travaillant toujours en intermittence pour le compte de la société (parfois uniquement) et en dehors. Ce type de société crée une forme de concurrence déloyale par rapport aux entreprises à qui il est imposé d'employer des salariés permanents pour recourir à l'intermittence dans notre secteur.

- Refus des CDI proposés aux intermittents : Le Label « PSSV » et la Certification sociale contrôle l'application de la disposition conventionnelle de proposition de CDI au CDDU dépassant un seuil d'heures ou de journées de travail annuelle. Les Commissions d'attribution demandent ainsi aux entreprises de leur envoyer copie des propositions de CDI, et des réponses des salariés intermittents. Dans le SV, où il y a plus de recul sur ce point du fait de l'ancienneté du Label, la quasi-intégralité des CDI proposés sont refusés, bien que les salaires proposés correspondent dans la majorité des cas aux prix du marché en fonction de l'ancienneté du salarié concerné et des salaires des permanents sur le même type de poste. En effet, ces salariés demandent systématiquement à l'employeur d'ajouter dans le salaire proposé le montant de l'indemnisation chômage, ce qui est impossible et serait injuste par rapport aux salariés permanents occupant des fonctions équivalentes.

- Collectivités locales : Les collectivités locales constituent l'un des donneurs d'ordre qui induit chez ses sous-traitants le plus de pratiques illégales. On peut noter ici le nombre considérable d'appels d'offre irréguliers, ou portant exclusivement sur de la mise à disposition de salariés intermittents. Par ailleurs, un certains nombres d'entre elles poussent des structures commerciales ou associatives à s'organiser pour pouvoir leur mettre à disposition des intermittents, notamment dans les équipements publics, bien que ce type d'activités devraient relever de l'emploi permanent.

ⁱ Les permanents sont les salariés en CDI et CDD droit commun (sources Audiens 2012)

ⁱⁱ La notion d'artiste et de technicien fait référence à la nature même de l'emploi :
- un artiste interprète ou crée une œuvre de l'esprit ;
- un technicien a une fonction technique ou administrative.

Paris, le 13 novembre 2014

Objet : Contribution sur le régime d'indemnisation des techniciens du spectacle (Annexe 8)

Les partenaires sociaux du spectacle ont été conviés, sur décision du Premier ministre, à participer à la concertation autour du régime d'indemnisation des intermittents du spectacle.

Le Synpase a pris toute sa place dans ces débats qui doivent s'achever dans les semaines à venir.

De manière générale, les différentes propositions avancées nous semblent s'éloigner de la problématique de fond de la mission, à savoir la réduction du déficit du régime d'indemnisation des artistes et techniciens du spectacle.

Pour rappel, les entreprises que nous représentons évoluent dans le champ privé, recrutent exclusivement des techniciens du spectacle, et ont depuis de nombreuses années agit pour réguler le recours au CDDU, à travers la création en 1998 du Label « Prestataire du Service du Spectacle Vivant », ou encore les mécanismes conventionnels en vigueur (voire 1^{ère} contribution Synpase/Ficam du 18 juillet 2014, jointe à la présente).

Toutefois, ces dispositifs sont rendus aujourd'hui inapplicables du fait d'un nombre d'heures nécessaires pour ouvrir ces droits que nous jugeons insuffisant pour ce qui concerne les techniciens du spectacle (annexe 8). Cette situation génère trois difficultés principales pour nos employeurs :

- difficultés ponctuelles de trouver de la main d'œuvre disponible si celle-ci a d'ores et déjà ouvert ses droits
- phénomène de sous-déclaration d'heures pour majorer le salaire horaire et donc l'indemnité journalière, ce qui engendre la subsistance du « forfait » pour de nombreux techniciens qui refusent d'être déclarés à l'heure
- refus systématique des CDI proposés aux salariés intermittents (une cinquantaine de CDI à des niveaux de salaires tenant compte à la fois des compétences, de l'ancienneté et du marché sont refusés chaque année).

Un salarié refusant des CDI à plus de 3000 euros brut mensuel doit-il être considéré comme un précaire ?

A l'inverse, de nombreux salariés permanents formés par nos entreprises font le choix les quitter pour devenir intermittents du spectacle.

Il convient donc selon nous d'accroître la différenciation des annexes 8 et 10, ce qui contrevient à la proposition de certaines organisations de salariés de retour à une annexe unique.

Ainsi, s'il ne nous appartient pas en tant qu'employeurs de proposer des seuils en la matière, la recommandation issue du groupe de travail sénatorial mené par Mme Maryvonne Blandin, proposant de passer le nombre d'heures des techniciens de 507 à 650 heures, nous semble pertinente et utile pour limiter certains abus.

Par ailleurs l'attractivité de nos métiers, ajoutée à celle du régime d'indemnisation, génère aujourd'hui de la précarité : l'activité économique n'est pas sur une phase de croissance, alors que toujours plus de salariés souhaitent rejoindre ces métiers, ce qui amène mécaniquement à réduire les périodes travaillées pour un nombre plus important de salariés. De plus en plus d'individus se partagent un « gâteau » de plus en plus petit.

Il est donc également nécessaire de mieux réguler l'entrée dans le régime des techniciens du spectacle.

De plus, le sujet de la « permittance » a souvent été évoqué dans le cadre de la mission. Il y a toutefois 2 « permittences » selon nous. La première concerne des salariés effectuant beaucoup d'heures de travail, tout étant déclaré, qui cotisent alors beaucoup au titre du chômage pour des prestations perçues réduites.

La seconde, bien plus problématique, est celle consistant, pour un salarié « mono-employeur » et son employeur, à déclarer un nombre d'heures de travail faible pour un revenu souvent important, ces emplois étant alors « subventionnés » à 50% par le Pôle Emploi Spectacle. Ceci constitue pour nous une fraude aux prestations sociales.

Ainsi, nous souhaitons obtenir des données sur le nombre de salariés intermittents mono-employeurs, depuis 1 an, 2 ans, 3 ans et 4 ans. Ce type de dérive nous semble plutôt facile à contrôler ou à circonscrire, le PES disposant de toutes les informations nécessaires

Enfin, la problématique du prêt illicite de main d'œuvre, à distinguer de la question de portage salarial ou de la sous-traitance, est aujourd'hui un vecteur d'abus massifs de recours au CDDU, sur des activités hors champ, en méconnaissant les dispositifs conventionnels, etc...

Lors de la concertation du 30 octobre dernier, vous avez annoncé la tenue d'ultimes réunions bilatérales précédant la remise de votre rapport au cours du mois de décembre.

Nous vous demandons solennellement que la branche des prestataires techniques (Ficam/Synpase) soit reçue dans ce cadre pour développer les points abordés dans la présente note et évoquer plus largement la question de l'indemnisation chômage des techniciens intermittents. Pour rappel, 1 technicien intermittent sur 2 travaille dans les entreprises que nous représentons.

Patrick Fromentin
Président

Mission de concertation sur l'intermittence Expertise chiffrée

Critères du modèle proposé par le SYNDEAC

- période de référence et seuil d'éligibilité

L'allocataire est recalculé chaque année à la même date, lui permettant d'avoir une meilleure visibilité et donc une meilleure organisation de ses temps de travail. La date anniversaire sert aussi de régulateur en remettant les compteurs à zéro tous les 12 mois, quand le système actuel de capitalisation accorde 243 jours d'indemnisation sur une durée indéfinie quels que soient les revenus perçus.

Le seuil actuel de 507 heures en 10 mois pour les techniciens et en 10,5 mois pour les artistes ne correspond pas à la réalité du marché du travail et nombreux sont ceux qui sortent très régulièrement du système avant de pouvoir ouvrir de nouveaux droits, ce qui se traduit par l'instabilité des engagements, le manque de disponibilité des salariés ou le risque d'abandon de projets en cours...

Le SYNDEAC préconise une date anniversaire fixe avec un seuil de 507 heures sur une période de référence de 12 mois ouvrant droit à une période de 12 mois d'indemnisation.

- plafonnement du cumul salaires + indemnités

Une mesure de plafonnement est entrée en vigueur avec le nouveau protocole de 2014, mais il est mensuel. Or, un plafond mensuel n'est pas adapté à des intermittents qui, par définition, ont une activité irrégulière. Ce plafond doit être annualisé, en lien avec la date anniversaire fixe, afin de lisser les variations d'emploi.

Le SYNDEAC propose que le plafonnement annuel soit équivalent au cumul annuel de l'indemnité journalière maximale (365 x 106,62€ actuellement).

- franchise d'indemnisation

Le principe d'un différé rejoint celui d'une franchise, la principale différence étant que le premier s'applique sur des droits glissants (comme le système en vigueur depuis 2003) alors que la seconde s'applique sur une période d'ouverture de droits. Dans ce cas, les indemnités ne seront jamais perçues. La question est donc à relier directement à celle du plafonnement du cumul salaires + indemnités, avec le même objectif de solidarité et de valorisation de l'activité salariée. La nouvelle formule (qui n'est pas entrée en vigueur par la compensation de l'Etat) concerne près de la moitié des intermittents indemnisés, alors que l'ancienne ne concernait que les 9% de salariés bénéficiant de plus de salaires et d'heures travaillées.

Le SYNDEAC propose de revenir à l'ancienne formule de franchise avec un abattement de 30 jours.

- taux et assiette de cotisations

Les entreprises et salariés intermittents du spectacle ont depuis 2002 un taux de cotisations majoré par rapport au régime général. Cette exception a pour but de faire supporter une partie du surcoût de l'indemnisation spécifique des intermittents aux usagers (employeurs et salariés), alors même que les entreprises sont aussi assujetties depuis juillet 2013 à la majoration supplémentaire de 0,5% sur les contrats courts. A partir de cette situation déjà tendue pour les cotisations patronales et salariales, toute nouvelle réflexion de variation du taux et de l'assiette de cotisation, par la suppression de l'abattement forfaitaire et par le déplafonnement partiel des cotisations doit s'envisager à coût constant, pour ne pas affecter davantage la rémunération du travail.

Le SYNDEAC préconise de reprendre le taux à 10,80% mais de supprimer l'abattement et de déplafonner partiellement l'assiette de cotisations (demandes de simulations détaillées).

- prise en compte sans discrimination des congés maladie et maternité

Il est très important de revenir sur un certain nombre de dispositifs concernant la maladie et la maternité, qui ne doivent être pénalisantes pour l'assuré. Ces périodes doivent être prises en compte dans le calcul des heures pour ouvrir de nouveaux droits.

Le SYNDEAC propose de prendre en compte les périodes de congés maladie ou maternité à raison de 5 heures par jour que l'allocataire soit ou pas sous contrat au moment de l'arrêt.

- prise en compte élargie des heures de formation et transmission

Les artistes et les techniciens sont de plus en plus sollicités pour des activités d'« action culturelle » et de « transmission des savoirs », communément désignés « activités connexes » dans la convention collective : toutes les actions en direction des publics et de promotion des œuvres. Pour que ces heures soient valorisées au titre des annexes 8 et 10 (dans la limite de 55 heures), il faut actuellement que l'établissement qui emploie les artistes et les techniciens soit agréé. Il faut reconnaître ce travail indispensable de transmission en le liant aux droits sociaux par une prise en compte jusqu'à un tiers des heures requises pour l'accès à indemnisation.

Le SYNDEAC propose de prendre en compte, par les règles de coordination, un maximum de 169 heures du régime général, incluant les « activités connexes ».

MISSION DE CONCERTATION SUR L'INTERMITTENCE
Note conclusive, 19 décembre 2014

Notre syndicat, qui a demandé à siéger dans cette concertation en son nom propre, a la particularité de se situer au croisement de plusieurs instances : la FESAC, en tant que fédération des employeurs des 9 branches professionnelles du spectacle ressortissant du champ de l'intermittence ; la FEPS, en tant que fédération des entreprises du spectacle vivant ; le Comité de suivi de la réforme de l'intermittence, en tant que groupement informel d'organisations du secteur et de parlementaires.

Cette diversité des cadres au sein desquels agit le SYNDEAC en fait un acteur singulier, dont l'expertise, nourrie de l'expérience des employeurs du spectacle subventionné qu'il représente, s'est renforcée au fil des années et encore en ce début d'année 2014 par le rapport commandé à Mathieu Grégoire et Olivier Pilmis pour simuler les impacts chiffrés de ses principales préconisations.

La mission de concertation sur l'intermittence mise en place par le Premier ministre le 19 juin 2014 touche à son terme après plusieurs mois de travaux inédits. Cette expérience a permis d'augmenter encore notre réflexion sur un accord déterminant pour l'activité de nos entreprises adhérentes.

Cette contribution a une valeur conclusive. Elle complète et dépasse sur certains aspects les contributions intermédiaires que nous avons remises à la Mission. Nous sommes par ailleurs pleinement solidaires des contributions remises par la FEPS et la FESAC, dont nous sommes membres.

1. Un processus inédit de concertation

Le SYNDEAC réclamait depuis longtemps une meilleure coordination des dispositifs de protection sociale des intermittents du spectacle et une réelle concertation entre tous les acteurs de ce dossier sensible. C'est donc naturellement qu'il a salué le lancement de cette mission confiée à un trio de personnalités qualifiées.

Au terme de cette concertation, nous souhaitons d'abord remercier Hortense Archambault, Jean-Denis Combrexelle et Jean-Patrick Gille pour la tenue des travaux d'une mission sensible. Leur précision patiente, leur diplomate loyauté - leur humour aussi - ont permis à chacun de pouvoir exprimer ses positions auprès des autres participants et de traiter de toute la diversité des sujets.

Nous souhaitons également remercier l'ensemble des participants, des organisations professionnelles et interprofessionnelles, représentants des salariés et des employeurs, experts et organismes gestionnaires, représentants de l'Etat et des collectivités territoriales. Chacun à son niveau, à sa manière, a nourri les échanges de son point de vue argumenté, reconnaissant la légitimité d'autrui à prendre part à ces débats, ce qui n'était pas tout à fait garanti à l'origine du processus.

Le SYNDEAC se voulait exigeant dans ce cadre. C'est cette « impérieuse nécessité de réussir », évoquée au lancement des travaux, qui a guidé nos positions tout au long de la concertation. Nous étions convaincus que personne n'avait intérêt à rater cette occasion unique et nouvelle de revoir des dispositifs inadaptés et de construire l'avenir de l'indemnisation du chômage et de la protection

sociale des intermittents du spectacle. Il fallait pour cela pouvoir traiter de tous les problèmes : ceux relevant de l'assurance chômage, son architecture et sa gouvernance, comme ceux concernant les autres droits sociaux spécifiques.

2. La protection sociale

Relevons d'abord que la mission a été l'occasion de mettre en valeur le travail paritaire ancien et remarquable de notre secteur. Les dispositifs gérés en particulier par Audiens, mais aussi par l'Afdas et qui reposent sur la mutualisation et la solidarité, ont intégré depuis longtemps les spécificités des parcours des intermittents du spectacle dans un ensemble plus large.

Nous avons pu confirmer unanimement que la discrimination dont sont victimes les salarié(e)s en **congé maternité ou maladie** doit cesser, conformément aux décisions de justice, et que la constance et l'égalité des droits doivent être améliorés en coordonnant réellement les réglementations de la Sécurité Sociale et de l'Unédic. Le SYNDEAC soutient le travail remarquable effectué par le collectif des « Maternitentes », salué par la FEPS et la FESAC.

Plus largement, l'**absence de coordination** entre tous les textes cadres a régulièrement surgi au cœur des débats. Cette absence de coordination entre les conventions collectives étendues et la convention d'assurance chômage aboutit par exemple aujourd'hui à des divergences d'interprétation des notions fondamentales en spectacle vivant de « création », « répétitions », « activités connexes », « transmission », « formation »... ce qui peut injustement compromettre la prise en compte d'heures travaillées et l'accès à indemnisation des salariés concernés.

La mise en œuvre des **droits rechargeables** a fait apparaître en cours de mission une nouvelle difficulté majeure : celle de l'étanchéité potentielle entre le régime général et celui des Annexes 8 et 10. Il est extrêmement dommageable qu'un dossier ouvert au titre du régime général bloque une indemnisation au titre des Annexes. Un droit d'option doit pouvoir être reconnu aux salariés.

Les relations aux organismes gestionnaires ont été le sujet de plusieurs séances de travail, occasion inédite de nommer les difficultés rencontrées notamment entre les demandeurs d'emploi indemnisés ou les entreprises du secteur et Pôle Emploi.

Les constats ont souvent été partagés par les organisations professionnelles : sur les **divergences d'interprétation de la conformité de l'activité déclarée**, sur la définition du périmètre d'activité, sur un sentiment récurrent de suspicion de fraude à l'égard de notre secteur, sur l'écart paradoxal de contraintes entre les entreprises relevant du champ du spectacle et celles dépendant du GUSO... Au-delà de ces constats, des solutions doivent maintenant être trouvées, des propositions doivent être formulées par l'Unédic pour améliorer ces dispositifs de relations aux ayants droits et aux entreprises.

Il convient pour le moins de distinguer ce qui relève du droit (et peut être réglé par une meilleure coordination des services de l'Etat et de ceux de l'Unédic) et ce qui relève d'un lien régulier entre les représentants paritaires des conventions et les services de l'Unédic et de Pôle Emploi dans une dynamique de « pédagogie » réciproque.

A plusieurs reprises, il est apparu qu'une coordination régulière permettrait de lever ces incompréhensions. Faut-il créer un comité de suivi de l'accord dans lequel on pourrait examiner trimestriellement les situations litigieuses, dans une configuration quasi identique à celle de la mission en terme de périmètre ? Il faut en tout cas sortir d'une forme de suspicion plus ou moins consciente à l'endroit des employeurs comme des salariés à l'examen des dossiers.

Il semble bien que l'interprétation de l'accord signé – quel qu'il soit - et sa mise en œuvre par Pôle Emploi au cas par cas fait naître les litiges, et c'est à cet endroit qu'ils doivent être réglés pour éviter les situations les plus difficiles.

3. Périmètre et architecture

De même que la question de **ce qui est éligible** ou pas à l'intermittence en terme d'activité a agité parfois nos débats sous l'angle des requalifications plus ou moins arbitraires pointées plus haut, nous avons tenté d'échanger à plusieurs reprises sur la question des entreprises qui pourraient ou pas accéder à l'usage des CDDU.

L'intermittence est une caractéristique de la dynamique de projet artistique et culturel intrinsèque à l'activité de nos entreprises. Les conventions collectives de nos branches ont très précisément décrit les métiers et les activités qui nécessitent le recours à ce type de contrat. On pourrait donc considérer que le débat est clos. La question réelle serait alors celle, malgré tout, d'une forme de recours abusif, d'une optimisation économique du régime. Nous refusons a priori de confondre emploi et indemnisation du chômage. Et les cadres du contrôle de notre activité sont suffisamment précis pour ne pas être augmentés. Les chiffres donnés en particulier par Audiens sur le partage de l'emploi permanent et intermittent dans notre branche sont assez éloquents sur ce point.

Plusieurs hypothèses de « **certification** » des entreprises ont été évoquées, et certaines branches les mettent en œuvre avec semble-t-il un certain succès. Nous attirons l'attention sur le fait que la définition des critères d'accès pour les adhérents que nous représentons pourrait s'avérer dévastatrice si elle se centrait sur le volume, la répartition ou l'ancienneté de l'activité. Conditionner l'accès à l'usage des CDDU à la présence d'un poste permanent, à la régularité des projets ou à une masse salariale régulière conduirait très directement à exclure un très grand nombre de compagnies aujourd'hui porteuses de l'émergence et de la diversité de la création.

En revanche, nous souscrivons bien sûr à toute forme d'amélioration ou de réforme du GUSO lequel demeure le meilleur dispositif de soutien aux employeurs occasionnels. Il doit être réservé aux cas qui ne permettent pas une relation directe et classique entre un employeur et un salarié. Le comité de suivi du GUSO doit être réuni au plus tôt afin d'envisager ce qui peut formellement faciliter et préciser son exercice.

Enfin, le portage salarial et surtout les pratiques de **prêt illicite de main d'œuvre** doivent être exclues de notre secteur, ce que devrait rappeler la prochaine loi liberté de création, architecture et patrimoine.

Le cœur de la concertation était naturellement tourné vers **l'architecture du dispositif** d'assurance chômage des intermittents. Certaines organisations avaient davantage de propositions à formuler, pour avoir travaillé à des modèles alternatifs depuis plusieurs années. C'était initialement le cas du SYNDEAC comme des autres membres du Comité de suivi de la réforme de l'intermittence. Ce sont ces propositions qui ont été le plus débattues et qui ont donné lieu à une expertise chiffrée de l'Unédic sous l'autorité de Jean-Paul Guillot et Mathieu Grégoire.

Déjà, **des zones de convergence** entre les participants de la mission ont pu apparaître dans les dernières semaines : sur l'amélioration d'un plafonnement du cumul salaires + indemnités, sur une révision de la formule du différé d'indemnisation (actuellement suspendue et compensée par l'Etat), sur une meilleure lisibilité et stabilité à travers l'instauration d'une date anniversaire, sur une clarification des mécanismes de cotisations. Ces convergences de principes ne sont pas négligeables, tant elles peuvent favoriser les futurs accords interbranches et interprofessionnels nécessaires à une issue positive de la mission. Elles ont en partage une préoccupation souvent

exprimée au cours des travaux : la vertu d'un dispositif repose avant tout sur sa simplicité et sa transparence.

Nous rappelons ici que **l'implication de l'Etat** ne saurait se traduire par une participation durable à l'assurance chômage, tel qu'il le fait depuis le 1^{er} juillet 2014 par la neutralisation du nouveau différé d'indemnisation. L'abondement financier de l'Etat peut se concevoir au seul endroit d'un soutien spécifique à l'emploi dans notre secteur, à la favorisation de la structuration de nos entreprises et de transformation de certains contrats intermittents en contrats permanents.

En veillant à soutenir l'emploi et à aider les projets artistiques, en ne se désengageant pas de sa politique d'accompagnement de la création artistique sur tout le territoire national, l'Etat contribuera à clarifier la répartition entre revenus du travail et revenus de solidarité dans les périodes non travaillées. Les petites et moyennes entreprises doivent bénéficier d'un accompagnement dans la structuration par une aide à la création d'emplois permanents dès que cela est possible directement ou par des mutualisations des emplois supports de type chargé d'administration, de comptabilité, de promotion, de diffusion.

La «neutralisation» du différé doit ainsi demeurer la condition temporaire qui a permis les travaux de la mission, et doit s'interrompre dès que le régime sera durablement refondé, comme la ministre de la Culture l'a rappelé au CNPS du 19 décembre.

Les dispositions actuelles (en vigueur depuis 2003 pour l'essentiel et depuis le 1^{er} juillet 2014 pour les deux dernières) ont montré à nos yeux leur inefficacité et leur injustice. Beaucoup de participants en conviennent.

Nos positions étaient a priori connues, nos principales propositions sur l'architecture du système d'indemnisation ont été détaillées :

- une date anniversaire fixe avec justification de 507 heures travaillées sur 12 mois pour une indemnisation sur 12 mois
- un plafonnement annuel du cumul salaires + indemnités (une fois celui de la Sécurité sociale) plus bas que celui en vigueur
- une franchise d'indemnisation identique à la formule du différé avant 2014 (avec ou sans abattement de 30 jours
- une remise à plat des cotisations chômage à coût constant, pour revoir les taux et l'assiette des cotisations et éviter l'empilement actuel de « bonus-malus »

Notre travail durant la mission a principalement consisté à trouver les meilleurs accommodements entre ces objectifs et l'équilibre général des Annexes, en particulier financièrement.

4. Chiffrages, curseurs et combinaisons

Après des échanges parfois assez vifs, il faut noter que la méthode stabilisée en cours de concertation sur les moyens de l'expertise chiffrée est particulièrement positive, et déterminante.

En tant qu'organisation ayant demandé un chiffrage particulier, nous tenons à remercier vivement l'ensemble des participants de ce groupe de travail, et en particulier l'Unédic. Nos échanges intermédiaires ont démontré combien chacun cherchait à objectiver une situation, et à prendre en compte des hypothèses alternatives à celles existant, sans gauchir les données.

Si les propositions expertisées de la CIP, de la CGT et du SYNDEAC se rejoignent sur l'essentiel, chacune des trois organisations a précisé des seuils différents sur certains critères, ce qui a permis d'aboutir à des chiffrages riches d'enseignements autour de 6 combinaisons.

A partir de l'étude de 10 000 parcours personnels, le premier enseignement tiré de ces études est majeur : ce qui a été inventé en terme d'indemnisation de l'intermittence est un modèle complexe, dont les critères sont interdépendants. Un seul critère appliqué au modèle de l'intermittence influe sur tous les autres curseurs et peut conduire involontairement à des défauts majeurs. On peut raisonnablement penser que l'application d'un différé d'indemnisation « durci » dans l'accord de mars 2014, option retenue essentiellement sur des motifs d'économie budgétaire par ailleurs recevables, a conduit à la situation sociale et politique que nous connaissons.

En ce qui nous concerne, nous ne pensons pas que nos 2 combinaisons demandées en chiffrage soient totalement abouties. Les résultats présentés le 17 décembre laissent penser que des retouches ou des correctifs mineurs peuvent être apportés. Selon que l'on applique ou pas l'ancien abattement de 30 jours, les économies de dépenses et les effets sociaux ne sont pas les mêmes.

Mais il est démontré qu'avec le même objectif d'économie des dépenses qu'en mars 2014, on peut envisager un retour à une date anniversaire avec une éligibilité à partir de 507 h sur 12 mois, pourvu que l'on applique un plafond du cumul salaires + indemnités à hauteur de 3129 € mensuels. Ceci a pour effet de plafonner assez drastiquement (trop vite peut-être ?) les revenus les plus hauts, afin de mieux assurer l'indemnisation d'un plus grand nombre de personnes parmi les plus bas revenus. Cette mesure doit pouvoir être complétée d'une étude sur l'emploi qui a une grande importance : dans quelles entreprises et pour quelles catégories d'emplois ce plafonnement permettrait-il de créer des postes pérennes ?

Nous venons seulement de connaître les résultats des chiffrages demandés. Les experts ont bien précisé que le travail sur les logiques dites d'optimisation se poursuivait, par une méthode d'ailleurs originale de « crash test » de chaque modèle économique dans l'hypothèse d'une optimisation.

Par ailleurs, le chiffrage s'est concentré sur les dépenses, et demeure très incomplet sur les ressources. Nous avons demandé sur ce point une mise à plat de tout ce qui concourt au financement de l'indemnisation chômage : les cotisations, actuellement au double de celles du régime général, mais aussi les dispositifs de plafonnement et d'abattement. Sur ce dernier point, la demande des salariés de les limiter ou de les supprimer nous semble recevable car l'abattement doit a priori s'appliquer avec l'accord de l'employé et concourt à une baisse des cotisations. Les premières tendances données le 17 décembre, même inabouties, laissent penser que les ressources supplémentaires ainsi générées ne représenteraient qu'un apport mineur.

Globalement, les contributions au régime spécifique d'indemnisation, déjà relativement élevées (au double de celles du régime général) et augmentées de 0,5 % par le dernier ANI, ne peuvent raisonnablement être aggravées compte tenu du contexte économique très tendu dans chacun des champs de notre secteur.

L'expertise chiffrée a d'ores et déjà permis de démontrer à travers les 6 combinaisons testées qu'un modèle alternatif permettait de construire un système plus équitable et solidaire sans représenter un surcoût. Depuis le début du processus de concertation, chacun des participants doit faire une part du chemin : les employeurs, les salariés/allocataires, les partenaires interprofessionnels, les pouvoirs publics. Ce « pas de côté » nécessitait, une fois passé l'exposé liminaire de chaque organisation, de sortir des postures idéologiques, ce que chacun s'est efforcé de faire, sans renoncer à ses exigences. Parmi les effets de la mission, le travail sur les chiffrages est sans doute majeur car il fonde un diagnostic transparent et partagé, unique garantie pour passer de la polémique au débat argumenté, puis au choix éclairé.

Et maintenant ?

Les travaux de la mission de concertation constituent déjà une forme de patrimoine et de capital partagé. Il appartient aux personnalités missionnées d'en rendre compte et nous espérons qu'elles émettront des préconisations sur la base du diagnostic établi. Toutes ne seront peut-être pas consensuelles, mais le pragmatisme et l'écoute qui ont présidé aux derniers travaux permettent une raisonnable confiance sur les suites envisageables.

Car enfin il doit y avoir un avant et un après, et **le caractère inédit de l'expérience d'une concertation élargie pour la première fois à l'ensemble des acteurs de l'intermittence doit pouvoir déboucher sur des actes.**

Les évolutions sont dorénavant à mettre en œuvre à 3 niveaux.

- Au sein de la convention Unedic négociée par les partenaires sociaux interprofessionnels, les Annexes peuvent et doivent être refondées durablement.
 - Au sein du secteur professionnel, un travail paritaire peut et doit être engagé autour des conventions collectives de branche ou en inter branches du secteur professionnel.
 - L'Etat peut et doit enfin accompagner les mutations envisageables par des textes législatifs comme la loi Culture au printemps 2015, ou par des textes réglementaires.
- Il est nécessaire aussi d'améliorer la connaissance de notre secteur via l'Observatoire de la création prévu dans la loi Création. La FESAC a proposé dans le cadre du CNPS du 19 décembre une conférence nationale sur l'emploi culturel, en présence des collectivités, afin de travailler rapidement à toute mesure permettant d'aider et de structurer l'emploi.

Mais il est nécessaire que ces 3 cercles de décision se recoupent entre eux :

- Les signataires interprofessionnels de l'accord Unedic et les représentants syndicaux des fédérations du secteur doivent conserver des espaces de dialogue régulier.
- Les services sociaux de l'Etat, les organismes sociaux, ceux de l'Unedic et de Pôle Emploi doivent pouvoir dialoguer avec les acteurs du secteur dans un cadre garanti d'accompagnement de l'accord.

Un espace de dialogue original a été initié pour aborder tous les sujets concernant les artistes et techniciens intermittents du spectacle et leurs employeurs. Nous savons aujourd'hui que cette concertation est la préfiguration potentielle d'une gouvernance partagée entre le secteur professionnel, l'interprofessionnel et les organismes et services en charge du suivi au quotidien. Nous devons modéliser cet espace de concertation, d'expertise et d'amélioration des dispositifs.

Nous savons qu'il y avait urgence à « bâtir un cadre stabilisé et sécurisé », comme le souhaitait le Premier ministre en instaurant cette mission de concertation. Cet impératif est plus que jamais d'actualité.

Le contexte économique et politique du pays comme le calendrier de nos professions ne sauraient laisser la place à de nouveaux errements. La crise née de l'accord du 22 mars n'est que suspendue.

Après le temps de la concertation, c'est celui de la décision, des décisions.

Nous espérons qu'elles sauront être à la hauteur de la situation.

4.3. Collectifs et associations

- NOUVEAU MODELE -

PLATEFORME DE PROPOSITIONS DE LA COORDINATION NATIONALE

Persuadée de la nécessité d'une réforme des annexes 8 et 10, la Coordination Nationale propose une plateforme basée sur un principe mutualiste, plus égalitaire et en adéquation avec les pratiques des salariés intermittents : des emplois discontinus, un taux de rémunération variable, une part du travail pouvant être rémunérée forfaitairement (déclaration par cachets), une part de l'activité pouvant être réalisée en dehors des périodes d'emploi.

1 -ANNEXE UNIQUE-

Il convient de regrouper l'ensemble des salariés intermittents au sein d'une annexe unique, elle-même maintenue dans un régime d'assurance-chômage de solidarité interprofessionnelle.

La réunion, au sein de cette annexe unique, des salariés couverts jusqu'à aujourd'hui par le champ d'application des annexes 8 et 10, ne peut être qu'une étape transitoire avant une nécessaire refonte de l'ensemble des modes d'indemnisation et des champs d'application de l'Unedic, non plus au regard de listes de métiers et de secteurs d'activité, mais au regard des pratiques de travail. A l'issue de cette réforme générale, le champ d'application de ce modèle devrait pouvoir réunir l'ensemble des salariés à l'emploi discontinu et au taux de rémunération variable.

2 -AFFILIATION-

Contre la logique de capitalisation présente dans le protocole du 26 juin 2003, dont le principal dispositif est la suppression de la date anniversaire, **le seuil des 507 heures en 12 mois donnant droit à une indemnisation sur une période de 12 mois est rétabli.**

Assouplissement des critères d'accès (dispositif technique en cours d'élaboration) :

Pour ne pas faire perdre le bénéfice de l'ensemble des heures travaillées, pour amoindrir l'effet « couperet » du seuil des 507 heures, pour prendre en compte les accidents de parcours et les difficultés des débutants à accéder au régime, il est accordé à ceux qui n'auraient pas effectué leurs 507 heures en 12 mois **une prolongation possible de la période de référence**, basculée à l'allocation plancher, déduite de l'année d'indemnisation à l'IJ réelle (pénalité que l'allocataire peut chercher à « racheter » en réalisant dans le futur ses 507 heures plus rapidement). Ce crédit limité de prolongation de la période de référence est accordé sans condition à tout salarié cherchant à accéder au régime ou étant déjà allocataire

Date anniversaire

C'est la date d'admission dans le régime. Elle devient la date de réexamen du dossier et de re-calcul des droits et le départ éventuel d'une nouvelle période d'indemnisation, sans qu'il soit possible de percevoir plus de 365 jours d'indemnités consécutifs.

La date anniversaire est **fixe**, sauf dans le cas d'une réouverture de droits après sortie du régime (une nouvelle date anniversaire est alors déterminée) et dans le cas décrit dans le second point de l'alinéa « formation reçue » infra (décalage de la date anniversaire).

Si le salarié se trouve sous contrat au moment de sa date anniversaire, son ouverture de droits sera examinée à l'issue de son contrat, mais seules les heures effectuées avant la date anniversaire seront prises en compte pour le calcul des droits. Les heures effectuées après celle-ci serviront à l'ouverture de droits pour l'année suivante.

La fixité de la date anniversaire permet à chaque heure travaillée d'être prise en compte pour l'ouverture de droits.

Formation donnée,

La formation donnée est une pratique à part entière des salariés intermittents, rendue parfois même obligatoire dans certaines institutions (exemple : « actions de sensibilisation » dans le cahier des charges des théâtres publics). À ce titre, toutes les heures de formation donnée peuvent être prises en compte pour l'ouverture et le calcul des droits.

Formation reçue

-Certaines périodes de formation reçue peuvent être comptabilisées pour l'accès à l'indemnisation et le calcul des droits. Dans ce cas, les heures sont comptabilisées à raison d'au minimum 5,6 heures par jour et à hauteur de 338 heures maximum. Les rémunérations sont prises en compte pour le calcul du SAR dans leur globalité.

- Les jours de formation reçue dont les heures ne peuvent être comptabilisées pour l'ouverture des droits, décalent d'autant la date anniversaire, dans une limite de 3 mois, période pendant laquelle l'allocataire continue de percevoir ces allocations chômage, sans que cela lui accorde le droit de percevoir plus de 365 jours d'indemnités consécutifs.

Contrats « hors-champ » et contrats à l'étranger

La mobilité des salariés intermittents est effective non seulement entre les annexes 8 et 10, mais aussi avec les autres annexes de la convention UNEDIC et le régime général. Cette mobilité peut les amener également à travailler à l'étranger. Il doit donc être rendu possible, à n'importe quel moment de la période de référence et quelle que soit la durée des contrats, que les heures effectuées au titre du régime général, des autres annexes ainsi que les heures de contrats effectués à l'étranger, soient comptabilisées, dans la limite d'un plafond de 169 heures, pour l'accès aux droits. Pour le calcul des droits, toutes les heures, sans limite de plafond, peuvent être prises en compte.

NB : jusqu'en 2004, 169 heures hors-champ pouvaient être comptabilisées pour l'ouverture des droits (pas pour le calcul du SAR), à condition que les dernières 169 heures soient des heures « spectacle ». Depuis la mise en place du protocole, seules les heures de formation reçue peuvent être comptabilisées pour l'ouverture des droits, à hauteur de 338, pouvant inclure, pour les artistes uniquement, 55 heures de formation donnée.

Pour les salariés ayant cotisé dans plusieurs régimes, le choix du régime d'indemnisation est laissé au salarié, sous réserve qu'il ait rempli les conditions d'accès à ce régime.

Maladie et maternité

Les jours d'arrêt maladie et de congés maternité, qu'ils soient ou non sous contrat, sont comptabilisées pour l'accès à l'indemnisation à raison de 5,6 heures par jour dans la limite du nombre d'heures minimum donnant accès aux droits. La prise en compte des congés maladie et maternité dans le calcul de l'indemnité est décrite infra au paragraphe « Indemnité journalière ».

3-INDEMNITE JOURNALIERE-

$$IJ = SMICJ \cdot n \cdot \left(k - (k-1) \cdot \left(p \left(\frac{hmoy-hm}{hmoy-hm+NHT-hm} \right) + (1-p) \left(\frac{smoy-sm}{smoy-sm+SAR-sm} \right) \right) \right)$$

IJ : Indemnité Journalière (en euros)

SMICJ : Smic Jour (en euros)

n : Coefficient pondérateur pour obtenir l'IJ en net

k : Coefficient multiplicateur

k . SMICJ . n : Indemnité journalière maximum théorique (en euros)

p : coefficient compris entre 0 et 1

hm : Nombre d'Heures Minimum requis pour rentrer dans le régime (en heures)

sm = hm . SMIC horaire (en euros)

hmoy : Variable permettant de régler la pente de la courbe (en heures)

smoy : Variable permettant de régler la pente de la courbe (en SMIC annuel)

NHT : Nombre d'heures travaillées pendant la période de référence (en heures)

SAR : Total des salaires de la période de référence (en euros)

Pour étudier cette formule, nous proposons les paramètres suivants :

SMICJ = 47,65 euros

n = 0,8

k = 2,2

P = 0,4

hmoy = 700 heures

smoy = 2 SMIC annuel = 34689,12 euros

hm = 507 heures

L'étude pourrait être faite avec n = 0,85, hmoy et smoy peuvent aussi varier

4-NOMBRE DE JOURS INDEMNISES-

(règle du « décalage mensuel »)

Le nombre de jours à indemniser dans le mois est fixé selon la règle suivante :

Erreur! Signet non défini.

NJI = nombre de jours indemnisés

NJind = nombre de jours indemnisables (nombre de jours calendaires moins les jours d'arrêt maladie et de congés maternité)

NC = nombre de cachets (contrats déclarés en cachets)

NH = nombres d'heures déclarées (contrats déclarés en heures)

Le NJI est arrondi à l'entier supérieur.

Un jour travaillé est un jour non-indemnisé.

Un jour travaillé est égal à 1 salaire, soit 1 cachet ou 8 heures déclarées.

5 - PLAFOND DE CUMUL SALAIRES+INDEMNITES-

Afin d'affirmer le caractère mutualiste de ce modèle et sa vocation à assurer la continuité des revenus et des pratiques des salariés intermittents (salaire de remplacement), de prévenir les dérives d'un système utilisé pour maintenir une continuité de niveau de vie (salaire de complément), il paraît nécessaire d'inaugurer un mode de régulation efficace sous forme d'un **plafond de cumul mensuel salaires+indemnités, recalculé chaque mois en fonction d'une moyenne pondérée des cumuls salaires+indemnités des 12 mois précédents**. Il ne sera versé d'indemnité à l'allocataire que jusqu'à hauteur de ce plafond. Au-delà, il n'aura droit à aucune indemnité. Ce plafond permet une meilleure distribution des allocations en fonction des besoins de l'allocataire. Il se substitue à la franchise (ou carence) en modulant la *pénalité* tout au long de l'année d'indemnisation.

P et C sont recalculés chaque mois.

P= Plafond de Cumul mensuel Salaires+Indemnités du mois examiné

C= moyenne pondérée des Cumuls mensuels Salaires + Indemnités des 12 mois précédents le mois examiné

Les cumuls sont calculés en additionnant salaires bruts non plafonnés et allocations chômage brutes.

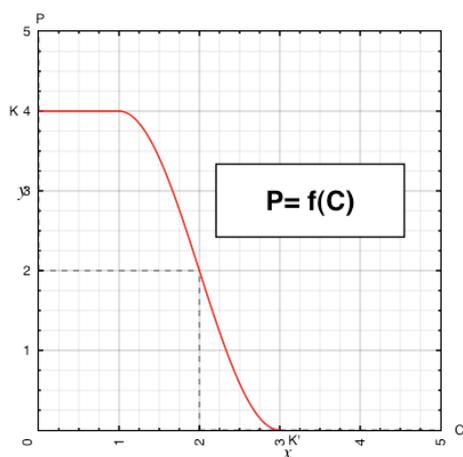
P et C sont exprimés en SMICmensuel

Erreur! Signet non défini.

Nous proposons les valeurs suivantes: $K=4$ et $K'=3$

Les allocataires sont alors soumis à un plafond inversement proportionnel à la moyenne pondérée de leurs cumuls

- le plafond mensuel pour les allocataires dont la moyenne pondérée des cumuls est inférieure à 1 SMICmensuel, est égal à 4 SMICmensuel
- le plafond mensuel pour les allocataires dont la moyenne pondérée des cumuls est égale à 2 SMICmensuel, est de 2 SMICmensuel. Autrement dit, un intermittent qui gagnerait régulièrement tous les mois 2 SMICmensuel cesserait d'être indemnisé, à moins de rentrer à nouveau dans une période de chômage faisant chuter sa moyenne pondérée. Le « plafond permittent » (seuil à partir duquel le montant du cumul dépasse celui du plafond) est donc égal à 2.
- le plafond mensuel est égal à 0 pour les allocataires dont la moyenne pondérée des cumuls est supérieure ou égale à 3 SMICmensuel: c'est-à-dire qu'ils ne toucheront pas d'indemnité ce mois-ci, quels que soient leurs salaires ce mois-ci



Plafond de Cumul mensuel (P)

(exprimé en nombre de SMIC mensuel)

en fonction d'une moyenne pondérée des cumuls des 12 mois précédents (C)

(exprimé en nombre de SMIC mensuel)

C est une moyenne des cumuls mensuels des 12 derniers mois, calculée en affectant à chacun des 12 cumuls un coefficient dégressif en fonction de son ancienneté. Ainsi, dans le calcul de cette moyenne, les mois les plus récents ont un poids plus important que les mois les plus éloignés.

En prenant du recul sur la dernière année du parcours professionnel de l'allocataire, ce système régulateur intègre ainsi systématiquement les 12 mois de la période de référence pour le calcul des plafonds de l'année d'indemnisation correspondante, comme c'est le cas pour la franchise dans le système actuel. En affectant des coefficients dégressifs, on accorde plus d'importance aux gains reçus dans un passé proche et on limite ainsi l'effet de seuil entre les mois qui sont toujours pris en compte et ceux qui ne le sont plus. Le réexamen mensuel de ce plafond permet de dissocier ce système régulateur du calendrier « période de référence/période d'indemnisation » et d'être attentif, mois après mois, à l'évolution du parcours de l'allocataire. S'il connaît un gain important (en somme salaires+indemnités), qu'il soit concentré ou étalé sur plusieurs mois, son plafond aura tendance à diminuer, voire à s'installer, pendant une certaine période de carence, dans la zone où le plafond est nul. En revanche si ses gains sont faibles (s'il s'installe dans une période de chômage, par exemple), son plafond va progressivement augmenter jusqu'à atteindre éventuellement celui au-delà duquel il pourra toucher l'intégralité de ses indemnités.

PROPOSITION DE COEFFICIENTS À APPLIQUER À CHAQUE CUMUL

mois	n-1	n-2	n-3	n-4	n-5	n-6	n-7	n-8	n-9	n-10	n-11	n-12
coef	0,1135	0,1088	0,1037	0,0982	0,0924	0,0863	0,0803	0,0744	0,0685	0,063	0,0578	0,0531

6-ALLOCATION SPÉCIFIQUE-

Les salariés ayant été indemnisés au moins une fois au titre de l'annexe unique ou des annexes 8 et 10, bénéficient d'une **allocation de fin de droits** d'un montant égal au plancher d'indemnisation. Cette allocation est financée par le régime de solidarité comme l'est l'ASS dans le régime général. Elle est ouverte pour une durée proportionnelle au nombre d'heures effectuées, au maximum, au cours des 20 années précédentes ayant donné lieu à une ouverture de droits.

Règle de proportionnalité : 1 jour indemnisé pour 14 heures travaillées Exemple : 5 années à 507h donnent droit à 6 mois d'indemnités.

7 -COTISATIONS -

Pour garantir le bon fonctionnement, l'équité et la pérennité du Régime d'Assurance-Chômage, il est nécessaire de réfléchir à son mode de financement. Nous proposons de dé plafonner les cotisations salariales et patronales.

- CIP, note complémentaire du 30 décembre -

Tout d'abord, il est essentiel de rappeler qu'un modèle d'indemnisation, quel qu'il soit, ne peut être analysé que dans sa globalité. Toutes les mesures interagissent et il est impossible d'en extraire une. Ce n'est pas un programme à la carte où l'on pourrait par exemple prendre le plafonnement sans la date anniversaire, cela n'a aucun sens. Pour rappel un principe de plafonnement est incompatible avec un système capitalisé à 243 jours comme maintenant.

Ainsi Il n'est pas possible de comparer les différents montants d'indemnités journalières sans tenir compte du nombre d'indemnités versées dans une période donnée. Une IJ à 60 euros sur 10 jours par mois en moyenne sera beaucoup moins avantageuse qu'une IJ à 50 euros sur 15 jours.

De même et quels que soient les résultats des simulations, il faudra toujours se rappeler qu'un modèle à date anniversaire permet à l'allocataire d'être « couvert » pendant 365 jours au lieu de 243 et évite un bon nombre de ruptures de droits. En effet actuellement, beaucoup d'intermittents sont pendant plusieurs mois sans aucune allocation entre deux ouvertures de droits. Ils sont pourtant comptabilisés comme indemnisés puisqu'ayant perçus au moins une indemnité dans l'année. Les modèles à date anniversaire assurent une bien plus grande continuité de revenus mais cet élément important échappe de fait aux statistiques et aux études. Il aurait été intéressant de le quantifier.

Notre modèle n'a pas été pensé pour faire des économies, il a été pensé comme un système adapté aux pratiques des intermittents et de tous ceux qui sont employés de manière discontinue. Nous avons tout fait pour éviter les effets de seuil et le rendre le plus vertueux possible, il tient compte mois après mois du niveau de vie de l'allocataire et adapte la hauteur du plafond en conséquence.

La difficulté a été de trouver les bonnes valeurs de paramètres pour notre formule de l'IJ. Dans son principe, cette formule est proportionnelle au SMIC, le montant plancher de l'IJ est égal à 1 SMIC Jour (pour rappel la formule actuellement en vigueur est inversement proportionnelle au SMIC, autrement dit plus le SMIC augmente, plus l'indemnité chômage diminue !). Notre formule est aussi proportionnelle au total des salaires de la période de référence et au nombre d'heures travaillées. Elle est entièrement paramétrable, elle paraît complexe mais elle offre une grande souplesse.

K permet de fixer le plafond. Autrement dit notre IJ varie de 1 à 2,2 SMIC Jour. Mais on pourrait évidemment décider d'un plafond plus ou moins élevé.

Hmoy et **smoy** permettent de faire varier la pente de la courbe. Plus **hmoy** et **smoy** sont élevés, plus la pente de la courbe sera faible. Diminuer **Hmoy** entraîne une augmentation plus rapide de l'IJ si l'allocataire déclare plus d'heures, diminuer **Smoy** entraîne une augmentation plus rapide si l'allocataire déclare un montant plus élevé. Autrement dit, si **hmoy** est très élevé, l'IJ sera un peu plus haute pour 550 h que pour 507. Si **hmoy** est bas, le montant de l'IJ sera beaucoup plus sensible à l'augmentation du nombre d'heures et sera donc beaucoup plus importante pour 550 h que pour 507. Nous avons manqué de temps avec les statisticiens de l'Unedic pour trouver les valeurs idéales de **hmoy** et **smoy**.

De même, la valeur de la variable **n** nous a posé problème. Toutes les données sont exprimées en brut. Nous revendiquons une indemnité journalière nette minimum égale au SMIC jour mais pas supérieure. Or les cotisations sur les indemnités versées par l'Unedic sont moins importantes que sur les salaires. Autrement dit, à montant brut égal, le net sera différent. Il s'agissait donc de trouver une valeur de **n** pour pondérer cette différence et faire en sorte que le chômeur perçoive le même montant qu'un salarié au SMIC. Après réflexion, nous n'avons pas proposé la meilleure valeur pour **n**. Nous avons demandé d'étudier le cas avec **n** = 0,8 mais **n** = 0,85 aurait été plus juste. Cela donnerait un montant d'indemnisation mensuel moyen supérieur à l'indemnisation actuelle pour des salaires allant jusqu'à 14400 euros par an et l'indemnisation commencerait à diminuer à partir de 16800 euros annuel.

Nous regrettons de ne pas avoir eu assez de temps (deux réunions seulement) pour ajuster nos paramètres. C'est la toute première fois que nous avons la possibilité de tester notre modèle et la complexité des formules avec les données de l'Unedic. Jusqu'à présent toutes les simulations avaient été effectuées sur la base de la caisse des congés spectacles. C'est pourquoi il est très important de préciser que ces résultats ne peuvent être considérés comme définitifs. Ces tableaux n'ont valeur que d'hypothèse puisque chaque paramètre devrait être encore modifié pour parvenir à un résultat plus satisfaisant. Néanmoins il est maintenant incontestable que le retour à une date anniversaire sur 12 mois n'est pas plus coûteux que le principe actuel. C'est un choix politique et pas économique.

Toute nouvelle négociation devrait être précédée de réunions ouvertes aux premiers concernés afin que toutes les propositions soient étudiées et discutées. Ce qui s'est passé lors de ces réunions de travail avec le responsable des études de l'Unedic et son équipe devrait être la norme et non l'exception.

BILAN ET PERSPECTIVES

CONTEXTE

La lettre du Premier Ministre le 24 juin dernier cadre "la mission de concertation et de propositions pour bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle".

QUE VENONS-NOUS FAIRE DANS CETTE GALERE ?

Nous nous sommes imposés dans cette mission de concertation car nous savons que, ce que nous avons à dire, pour l'avoir déjà dit dans d'autres endroits, d'autres missions, n'est toujours pas pris en compte. 11 ans déjà, et nous sommes encore là.

Nous agissons au quotidien pour tenter de résoudre des litiges, les tracasseries administratives, les abus de Pôle Emploi, Pôle Emploi Service et du GUSO. Nous nous donnons les moyens pour faire respecter les droits des usagers chômeurs, et nous combattons les dérives de ce Service Public qui se métamorphose en un organisme de contrôle des chômeurs, suspects, à priori, d'être fraudeurs, certains plus que d'autres, "cartographie des risques" à l'appui, et ce, au détriment des missions fondamentales : accueillir, inscrire, indemniser, orienter, informer, conseiller, accompagner...

Les problèmes rencontrés par les intermittents (et tous ceux inscrits à Pôle Emploi) n'ont été qu'effleurés, la liste est tellement longue que nous avons décidé de faire un dossier à part, dans lequel nous les identifions, nous énumérons les règles, textes, lois, règlements non respectés, puis, nous apportons des témoignages ou des preuves de ce que nous dénonçons depuis des années. Nous vous ferons parvenir ce dossier ultérieurement.

Notre proximité avec les difficultés récurrentes que rencontrent les demandeurs d'emploi ou salariés intermittents (pas forcément du spectacle), nos interventions, actions pour remettre à l'endroit ce qui fonctionne à l'envers, pour collectiviser les démarches et mettre fin à un système qui crée les problèmes tout en individualisant les recours, font de nous des experts incontournables.

Depuis le 3 juillet, date de la première "table ronde", nous en sommes à la 6^{ème} réunion, nous n'avons toujours pas claqué la porte.

TABLES RONDES : AMBIANCE

Chaque table ronde est ouverte par le trio, les mots : confiance, respect, écoute, concertation et pas négociation, propositions, transparence, confiance ... reviennent souvent, il est aussi question de méthode avec une (tentative de) définition : "donner sa position et faire des demandes", ce qui nous a laissé un peu pantois.

L'absence d'ordre du jour, de documents pour alimenter les réflexions, les orientations choisies concernant les débats, les focus mis sur certains sujets, rendent nos échanges incomplets, superficiels, orientés et parfois surréalistes.

Exemple 1 : pour lutter contre la précarité, la solution serait la fin de l'intermittence (sic) par la généralisation du CDI. Qu'importe si l'intermittence de l'emploi devient la norme et que le plein emploi a déserté le marché du travail durablement. Un déni tel qu'il empêche de penser, d'imaginer, de créer d'autres modes de fonctionnement pour sécuriser véritablement non pas seulement les parcours professionnels mais les vies de chacun au travail, en formation, en maladie, en congés maternité, à la retraite, ou sans emploi.

Exemple 2 : pour lutter contre les abus, la fraude.. on évite de dire des mots qui fâchent et on parle de "logique d'optimisation". Puis on constate que la discussion tourne autour des chômeurs, de préférence intermittents, un seul employeur accusé de faire du portage salarial semble faire l'unanimité contre lui (SMART pour ne pas le citer).

Les abus institutionnels : rejets d'indemnisation à tort, les réclamations de trop perçus après des mois, des années de versements par Pôle Emploi, indus parfois atteints par la prescription, les contrôles inhumains, les suspensions, blocages d'indemnisation complètement illégaux, les tracasseries administratives, les déclarations tardives qui ont eu pour conséquence une immolation devant le Pôle Emploi de Nantes, les interprétations de Pôle Emploi Service et du GUSO sur ce qu'est un artiste, ce qu'est un spectacle... tous ces fonctionnements abusifs, ces décisions illégales qui font de cette institution une zone de non droit, sont reportés à une date ultérieure, sous forme de groupes de travail, en présence de représentants des organismes concernés. Pas question de s'étendre en plénière sur ces abus là.

Exemple 3 : La coordination avec le régime de droit commun est une problématique cruciale, pas seulement pour les intermittents, et la nouvelle convention va l'aggraver, pourtant ce n'est pas faute d'avoir tiré le signal d'alarme.

DES EXPERTISES A PARTIR DE CHIFFRES FIABLES

A chaque table ronde nous avons martelé, insisté sur le fait que les Expertises doivent pouvoir se faire à partir de chiffres non discutables, validés par tous, et qui ne soient donc pas des chiffres déjà compilés, interprétés par l'UNEDIC. Nous voulons que les experts

aient accès aux chiffres sources, à la racine. La CFDT, elle-même est allée dans notre sens : "La fiabilité des chiffres qui seront soumis aux experts, c'est essentiel. Il ne faut pas qu'il y ait des discussion sur les chiffres". Pourtant, à chaque fois que nous ramenons le sujet sur la table, les réponses sont évasives, le manque de temps est invoqué... "Il faut que les experts se réunissent, c'est complexe.." **Transparence, confiance... ?**

DES GOUPEES DE TRAVAIL

1) l'un autour de "l'accès à la protection sociale" et du maintien des droits lorsqu'on est en arrêt de travail (maladie, maternité..). Les Maternitantes, dossier à l'appui, interpellent les institutionnels, proposent, questionnent, et assistent à une partie de ping pong ratée doublé d'un dialogue de sourds très réussi. (voir compte rendu sur CIP-IDF + BILAN et PERSPECTIVES dossier maternitantes)

2) l'autre devait traiter des relations des intermittents et des entreprises avec les organismes gestionnaires : prétextant un nombre de participants bien trop important (guère plus que celui sur "accès à la protection sociale" mais qu'importe), les employeurs travailleront d'un côté, les salariés de l'autre. Nous saurons plus tard que cette séparation n'aura aucun effet sur les constats. De part et d'autre du couloir qui sépare les deux groupes de travail les pratiques de Pôle Emploi, Pôle Emploi Service, le GUSO sont mises sur la table en particulier celles relatives à la violence des contrôles, aux suspicions de fraude. Côté employeurs, PES considère pourtant qu'ils bénéficient de relations privilégiées, selon PES, les contrôles ne sont pas si fréquents, pas si sévères... puis l'arbitre botte en touche et renvoie le ballon côté salariés.

Côté salariés, les intermittents sont plutôt satisfaits selon le Directeur de Pôle Emploi Service qui, en énumérant les 3 missions de cette région (puisque ce service serait identifié comme une région ?!), ne parle ni d'information, ni de conseil. D'ailleurs si les intermittents souhaitent avoir des informations sur leur indemnisation, ils n'ont pas d'autres choix que d'appeler le 3949, aucun service de proximité ne peut les renseigner. Si leur dossier est bloqué, si leur indemnisation tarde, ils n'ont qu'une adresse TSA (Tri Service Arrivée).

3) Le groupe de travail sur la formation n'aura pas lieu, un oubli... simplement un oubli. Avec notre mauvais esprit, nous avons cru qu'un/des partenaires sociaux en avaient demandé la suppression, car ils ne voulaient pas nous voir marcher sur leurs plates bandes, alors que, justement, ils étaient en train de les jardiner. Mais non, c'est un oubli : hop, un groupe de travail a sauté, pas des moindres.. sans faire exprès.. S'il est reporté, promis, nous n'enverrons pas la lettre d'avertissement avant radiation.

La liste des problèmes rencontrés par les intermittents est tellement longue que nous avons décidé de faire un dossier à part, dans lequel nous les identifions, nous énumérons les règles, textes, lois, règlements non respectés, puis, nous apportons des témoignages ou des preuves de ce que nous dénonçons depuis des années.

PERSPECTIVES

Nous avons bien compris que nous n'étions pas dans des séances de négociation.

Même si nous ne sommes pas dupes et savons que ces tables rondes ont eu comme objectif de tenter de calmer le jeu pendant les périodes des festivals, en particulier celui d'Avignon. Nous avons décidé d'être là, présents autour de cette table, comme nous le sommes dans les festivals, sur les toits, dans la rue, devant les tribunaux, au Conseil d'Etat, avec ou sans tambourins, avec notre croix ou pas, mais toujours avec nos convictions : d'autres choix sont possibles, plus justes, plus protecteurs, plus solidaires. Une nouvelle opportunité nous est donnée, ne serait-ce que pour le dire, voire le démontrer, encore une fois, nous la saisissons.

La société que nous voulons n'est pas celle du CDI à temps tellement partiel qu'il ne permet pas de se loger décentement, de se nourrir, de se cultiver. Nous ne voulons pas non plus être les salariés de groupements d'employeurs et multiplier les liens de subordination qui engendrent d'autres précarités, d'autres aliénations.

Nous pensons que les moyens financiers mis sur le contrôle est une véritable gabegie au regard du nombre réel de fraudeurs, et qu'à l'évidence, cette agitation obsessionnelle autour de la fraude a d'autres objectifs, fonctions, que celles de coincer de misérables "abus".. qui restent encore et toujours à prouver !

Il n'y aura pas de confiance s'il n'y a pas de transparence : c'est pour cela que nous attendons de voir quels chiffres vous allez donner aux experts, de quels moyens vous disposez pour que ces missions d'expertises aient lieu dans des conditions qui ne souffrent d'aucune contestation possible.

Nous savons ce que nous voulons : une société où chaque personne, avec ou sans emploi, malade ou en bonne santé, jeune ou âgée, enceinte ou pas... puisse avoir une protection sociale, une continuité de ses droits.

P. S. : nous vous remercions de bien vouloir faire circuler ce document et le dossier joint à tous les participants. Nous souhaiterions être destinataires des autres documents produits par les autres participants depuis le début de ces concertations.



CIP-IDF, les Maternitantes, Recours radiation, Sud Culture Solidaires

Contribution en douze chapitres sur les relations avec Pôle Emploi, Pôle Emploi Spectacles et le GUSO, recensant des problèmes rencontrés sur le terrain transmise le 11 décembre 2014 - 301 pages, non reproduites,
cf. : www.cip-idf.org et www.recours-radiation.fr

CONSTATS ET PROPOSITIONS

Adressés à la Mission Intermittence, table ronde Accès à la protection sociale,
3 décembre 2014

Collectif MATERMITTENTES
CGT SPECTACLE
CIP-IDF
RECOURS RADIATION

DÉLAIS DE TRAITEMENT par la sécurité sociale

CONSTAT ► Les délais de traitement pour l'ouverture des droits aux Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale, sont à minima de 21 jours, mais compte tenu de la complexité des dossiers (multi employeurs) le traitement de ceux-ci prend généralement entre 3 et 8 semaines, des refus intervenant dans certains cas au lendemain de l'accouchement (observation tirée de l'expérience que nous avons des dossiers). Cela se traduit par une absence de revenus à minima de 2 semaines, ceci jusqu'à 10 semaines. **Le simple fait de ne pas percevoir de revenus dans un délai raisonnable est en soit une rupture de droits.**

Dans le cas d'un CDI, les employeurs peuvent « injecter » directement la déclaration de maladie dans la base de données de la CPAM concernée, ce qui entraîne le traitement immédiat du dossier et par suite, le versement des IJ.

PROPOSITION ► Envisager un versement des prestations à titre provisoire pour éviter l'absence de revenus.

Un objectif de règlement de la 1^{ere} IJ non subrogée sous un délai maximum de 21 jours permettrait en grande partie d'éviter les ruptures financières. Dans l'attente des évolutions législatives et réglementaires, les CPAM et CGSS devraient assurer le règlement des IJ sous forme d'IJ provisoire voire à minima, de procéder à des avances ou acomptes calculés, en l'absence de l'attestation patronale, à partir des preuves directement fournies par les assurés sociaux (bulletins de salaire ou contrats de travail par exemple).

En cas de délais de traitement supérieur à 21 jours, l'Assurance maladie doit donc procéder à une ouverture IMMEDIATE de droits et temporaire de 3 à 6 mois pour permettre l'instruction du dossier avec l'objectif d'instruire TOUTES les demandes quelle que soit leur origine. Considérant que ce délai trop important est une faute de l'institution, il ne pourra pas être réclamé d'indu dans le cas où les indemnités versées seraient supérieures à ce que la personne aurait dû percevoir.

OUVERTURE DE DROITS

CONSTAT ► Les périodes de référence étudiées pour l'ouverture des droits à l'indemnisation laisse un grand nombre de salariés - qu'ils soient indemnisés ou non par Pôle emploi - sans possibilité d'indemnisation par la Sécurité sociale, lors de leur congé maladie ou maternité.

L'adaptation de la réglementation à la discontinuité de l'emploi (qui se généralise) ne peut se résumer à doubler ou quadrupler la période de référence pour la recherche du double des cotisations ou du quadruple d'heures : les salariés peuvent avoir le nombre d'heures habituellement requis sans pour autant les avoir effectuées sur les périodes étudiées (le cas le plus fréquent est sur les 3 mois qui précèdent le début de grossesse).

L'étude actuelle des droits, fondée sur des dates de référence fixes (et qui plus est qui s'inscrivent de manière aléatoire dans le parcours professionnel) **conduit à rendre injuste et incertaine l'indemnisation du congé maladie et maternité pour les salariés à emploi discontinu.**

Pour les artistes du spectacle rémunérés au cachet, il est noté dans la DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013 : en cas de cumul sur la période de référence entre des rémunérations au cachet

et des rémunérations de droit commun, chaque cachet est pris en compte pour 16 heures de travail.

PROPOSITION ► Rechercher les heures travaillées sur **3 mois consécutifs et glissants au cours des 12 mois qui** précèdent le dernier jour travaillé avant le congé maternité ou l'arrêt maladie ou la date de conception afin d'ajuster les dispositions à la discontinuité de l'emploi. Ou le cas échéant en cohérence avec l'article R.313-7 du CSS, rechercher les heures travaillées, sur 12 mois consécutifs et glissants au cours des 12 mois qui précèdent le dernier jour travaillé avant le congé maternité ou l'arrêt maladie ou la date de conception.

Chaque cachet doit être comptabilisé pour 16 heures, sans conditions, et cela indépendamment d'un nombre heures inscrits sur la fiche de paie.

En plus des conditions d'ouverture de droits proposées, il pourrait être envisagé dans le droit positif, que dans le cas où l'assuré est indemnisé par Pôle Emploi, l'indemnisation par la Sécurité Sociale soit automatique.

ÉVOLUTION DES SEUILS

CONSTAT ► Les nouvelles formes de travail et la précarisation de l'emploi rendent difficiles l'application des textes relatifs à l'ouverture de droit qui avait été établie dans un contexte économique plus stable.

Les salarié-e-s qui alternent chômage et emploi peinent à remplir les conditions de seuil de 200h sur une période de 3 mois ni de 800 heures en 12 mois.

Par ailleurs, le temps de travail passé de 39 à 35 heures, ne permet pas d'obtenir un montant de cotisations suffisant pour remplir une des conditions d'ouverture de droits aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale soit avoir cotisé sur 1015 x le smic horaire sur 6 mois ou sur 2030 x le smic horaire sur 12 mois.

PROPOSITION ► L'abaissement des seuils (de 200 à 150 heures sur 3 mois ou 90 jours et de 800 à 500 heures sur 12 mois ou 365 jours) serait un élément de réponse qui permettrait aux assurés de pouvoir ouvrir des droits, en conformité avec la réalité de l'emploi. Cependant, même s'il doit être appliqué, il reste insuffisant (voir section ouverture de droits).

Adapter tous les seuils (heures de travail requises et montant de cotisations – R313-3 et R313-7) au code du travail et à la loi sur les 35 heures hebdomadaires pour la recherche d'ouverture des droits. Ce qui avait été fait lors du passage à la semaine de 39h.

LE MAINTIEN DE DROITS

CONSTAT ► La règle du maintien de droits, encadrée par les articles L311-5 et L161-8 du CSS, est lacunaire dans l'examen pour l'ouverture des droits. Il y a un problème constant d'interprétation des textes quand le salarié alterne des périodes de chômage et d'emploi, ce qui conduit à créer des ruptures de droits.

PROPOSITION ►

Il nous faut impérativement revenir aux règles de gestion d'ouverture des droits et de maintien de ceux-ci à 2 et 4 ans, comme précédemment, par les modifications réglementaires afin d'assurer une sécurisation des droits des assurés sociaux.

En cas de délais de traitement supérieur à 21 jours, à charge pour l'Assurance maladie de procéder à une ouverture IMMEDIATE de droits et temporaire de 3 à 6 mois pour permettre l'instruction du dossier avec l'objectif d'instruire TOUTES les demandes quelle que soit leur origine. Considérant que ce délai trop important est une faute de l'institution, il ne pourra pas être réclamé d'indu dans le cas où les indemnités versées seraient supérieures à ce que la personne aurait dû percevoir.

Adapter, clarifier, développer les dispositions qui encadrent le « maintien de droits », notamment pour le cas d'une "activité considérée comme réduite par les ASSEDIC". Cette dénomination est à clarifier notamment dans le cadre de la nouvelle convention dont les dispositifs mis en place dans le cas d'une cessation d'indemnisation pour une durée de 3 mois impliquent en supplément une diminution des droits à la Sécurité Sociale.

Rappelons, par ailleurs, que le Ministère avait précisé qu'une personne qui reprend une activité ne peut pas voir son droit réduit par rapport à la situation qui aurait été la sienne en l'absence de reprise de travail. Cet aspect doit donc être pris en compte.

MODALITÉS DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ JOURNALIÈRE

CONSTAT ►

Période de référence

Le calcul des droits porte sur les 12 mois qui précèdent le dernier jour travaillé avant l'arrêt de travail, afin de pallier l'irrégularité des revenus des salariés qui travaillent de manière discontinue. Il s'avère que cette prescription peut leur être défavorable, justement du fait même de l'irrégularité de l'emploi.

D'autre part, il est spécifié dans le document récapitulatif de la DSS remis sur table lors de la réunion du groupe de travail « protection sociale », qu'en cas de maintien de droit, les IJ sont calculées sur la base des salaires perçus au cours des 3 mois précédant la rupture du contrat de travail. La plupart des professionnels du spectacle travaillant par intermittence sont en situation de maintien de droit lors d'une maladie ou une maternité. Cette mesure exclusive peut s'avérer discriminatoire, pour les mêmes raisons que précédemment.

D'autre part, c'est une contradiction : calcul sur 12 mois pour pallier l'irrégularité des revenus pour les personnes exerçant une profession discontinue, personnes qui perçoivent des indemnités chômage entre leurs contrats, et 3 mois pour les mêmes...

Reconstitution de salaires

Dans la circulaire n° DSS/2A/2013/163, il est stipulé qu'en cas de période de référence incomplète et pour répondre à la règle d'assimilation prévue à l'article R 323-8 2° du CSS, il convient que chaque employeur successif indique un salaire « reconstitué » sur la période de référence complète.

Or, du fait de la spécificité d'exercice des métiers et de la multiplicité des employeurs, cette démarche s'avère impossible pour les assurés comme pour les employeurs.

Dans ce cas, les modalités de calcul de l'Indemnité Journalière pénalisent ces salariées dont l'activité est discontinuée, sans prise en compte des périodes de chômage dans la détermination du diviseur.

DSN

Nous observons que les simplifications de transfert des données sociales de part la DSN, pour lesquelles nous ne sommes pas favorables, en raison notamment de l'incapacité du système à traiter correctement les contrats courts, entraînent des pertes d'information.

En effet, pour avoir voulu simplifier la transmission des informations des employeurs, le *salaire net* ne sera plus une donnée transmise et met les organismes de Sécurité sociale dans l'obligation de recréer un « salaire net fictif » à partir du seul salaire brut.

Cette méthode de simplification favorable aux employeurs est lourde de conséquences pour les assurés sociaux et le montant de leurs indemnités journalières ne correspond pas à leurs pertes réelles de revenus et ceci tout particulièrement pour les IJ Maternité et risques professionnels.

PROPOSITION ►

Les périodes indemnisées par l'Assurance chômage ou l'Assurance maladie doivent être soustraites du Diviseur représentant le nombre de jours calendaires de la période de référence.

Prise en compte dans le calcul des droits de l'ensemble des heures travaillées - cachets et heures – ainsi que les congés payés quelque soit le régime annexé dont dépendent les assurés.

Le calcul du montant de l'IJ doit se faire les 12 mois ou les 3 mois selon la période la plus favorable à l'assurée, quelle que soit la situation dans laquelle se trouve l'assuré (droit ou maintien de droit).

L'allocataire doit être destinataire des informations et des transmissions opérées par l'ensemble des DSN.

PRISE EN COMPTE DES CONGÉS SPECTACLE

CONSTAT ►

Le paiement de la période de congés payés des intermittents du spectacle est effectué à la demande du salarié, donc son règlement s'effectue sur une période aléatoire et de manière différée. En conséquence, si une maladie ou une maternité survient, cette période des congés payés prise en compte pour l'ouverture des droits au congé maladie ou maternité se fait de manière aléatoire, quand elle se fait. La prise en compte des congés payés dans l'ouverture des droits est donc lacunaire. Elle l'est également dans le calcul du montant des droits.

PROPOSITION ► Prendre en compte les congés spectacle pour l'ouverture de droits en les assimilant en heures et/ou en cotisations, à partir du moment où ils ont été perçus dans l'année, même pour la recherche de 200 heures dans les 3 mois. Les congés payés doivent faire partie intégrante du dossier à remettre lors de l'arrêt de travail et être étudiés comme tels.

Nous voudrions également avoir un texte d'appui réglementaire émanant des services de la Sécurité sociale qui indiquent clairement cette disposition, alors qu'une jurisprudence de la Cour de cassation en fait état.

PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES FORMULAIRE 8101

Je maintiens qu'il faut mettre en premier le repos prénatal supplémentaire car celui-ci n'est quasiment jamais accordé et remplacé par une aide. Il faut donc mettre l'accent sur le fait que cette disposition existe et qu'il faut l'appliquer.

CONSTAT ► Des aides sont normalement prévues pour pallier les difficultés financières apparaissant en raison d'une maladie, d'une maternité, d'un accident du travail ou en conséquence de ceux-ci. Cependant, cela passe par une démarche qui n'est généralement pas effectuée par manque d'informations des assuré-e-s.

Notamment, certaines artistes du spectacle (danseuses, trapézistes, etc.) peuvent solliciter un repos prénatal supplémentaire à partir de la 21^{ème} semaine précédant la date présumée de l'accouchement dans le cas où l'exercice de leur métier est incompatible avec une grossesse. Les conditions d'ouverture de droit sont les mêmes. Le formulaire de demande de prestations supplémentaires censément délivré dans les centres de paiement, est par ailleurs souvent méconnu des agents et des assurées, eux-mêmes. Nous n'avons pour notre part, jamais vu de demandes aboutir pour les salariées concernées. <http://www.cpam-vo.fr/missionsociale/as/index2.html>

PROPOSITION ► Accorder des indemnités journalières maternité à partir de la 21^{ème} semaine dans le cas où l'incompatibilité de travail/grossesse s'avère patent, conformément aux textes en vigueur.

Informers les assurés de l'existence du Fonds d'Action Sanitaire et Sociale de la Sécurité Sociale et informer les CPAM de l'existence de ce formulaire.

COORDINATION DES RÉGIMES de sécurité sociale

CONSTAT ► Des difficultés de coordination se concentrent notamment sur des salariés au régime général, qui sont également affiliés à des régimes d'artistes-auteurs.

Le salarié peut être assujéti à une caisse, sans pour autant être affilié au régime auquel il cotise, comme c'est souvent le cas à l'Agessa. Les caisses ne prennent alors pas en compte la totalité de l'activité salariée.

PROPOSITION ► Créer des règles de conversions entre droits d'auteurs et cotisations salariales et/ou heures travaillées pour prendre en compte l'ensemble de l'activité, surtout si l'examen des cotisations à plusieurs régimes permet une ouverture de droits.

OU

au moins dans le cas où l'examen d'une affiliation à un régime à l'exclusion des autres entraîne un refus d'indemnisation et une rupture de revenus.

OU

et procéder à l'ouverture de droit la plus favorable au choix de l'assuré.

Unedic / Pôle Emploi : CHUTE DU TAUX DE L'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI LORS L'OUVERTURE DE DROITS QUI SUIT LA PERIODE DE CONGE

CONSTAT ► Lorsque le congé maternité ou maladie est indemnisé par la Sécurité Sociale, le montant de l'Aide au Retour à l'Emploi est **très inférieur à celui** dont le chômeur bénéficiait avant son congé. L'Allocation journalière de Pôle Emploi baisse de 30 à 60 % après un congé. Le salaire de référence ne prend pas en compte les indemnités relatives au congé maternité et maladie. Son calcul se fait en dehors des périodes de congé qui lui, n'apporte qu'une équivalence en heures, à raison de 5 heures par jour, par journée de suspension du contrat de travail et 5 heures par jour de maternité en dehors du contrat de travail pour les intermittents du spectacle.

PROPOSITION ► Il est nécessaire de neutraliser l'effet négatif des périodes maternité, maladie, accident du travail. Dans ce but, la formule de calcul de l'allocation journalière doit être adaptée.

Des études sont en cours sur le chiffrage des modèles pourront donner une première idée.

Notamment des propositions sont faites pour remplacer le salaire de référence par une formule permettant de prendre en compte ces périodes, par exemple :

$$\text{SAR} = \frac{\text{SR} \times (\text{NHT} + \text{NHAD})}{\text{NHT}} \quad \text{ou} \quad \text{SAR} = \frac{\text{SR} \times \text{Nb jours période d'étude}}{\text{nb jours période d'étude} - \text{NJAD}}$$

Où NHAD = 7x NJAD

NJAD = nombre de jours en arrêt maladie, maternité, accident de travail indemnisés ou non par la sécurité sociale.

L'étude sur ce point doit être poursuivie.

Quoiqu'il en soit, les périodes de maternité, maladie, accident du travail doivent être prises en compte, qu'elles soient indemnisées ou non, pour empêcher que les personnes touchées soient ensuite pénalisées lors de leur nouvelle ouverture de droits.

VALIDATION DES PÉRIODES DE CONGÉ PAR L'ASSURANCE CHÔMAGE

CONSTAT ► Il est d'usage que Pôle Emploi exige que le demandeur d'emploi effectue un **contrat de travail à l'issue de son congé pour que cette période de congé puisse être prise en compte pour la détermination de ses droits au chômage**. Cette règle n'a pas de base réglementaire et est pourtant systématiquement appliquée. La période de congé étant aléatoire, cette règle s'avère arbitraire.

Pôle emploi exige également le formulaire 3316. Ce formulaire 3316 de la Sécurité Sociale - qui doit être fourni à Pôle Emploi par l'assuré à l'issue du congé - contient toutes les informations nécessaires à la validation de la période : durée, datation, montant de l'indemnisation. Or il n'est pas systématiquement délivré par la Sécurité Sociale et n'est généralement fourni qu'en cas de congé indemnisé.

PROPOSITION ► Valider la période de congé dès lors que l'arrêt de travail du chômeur, indemnisé ou non, est documenté.

La Sécurité sociale doit transmettre directement à Pôle emploi le formulaire à l'issu du congé, qu'il soit indemnisé ou non, sans que l'assuré ait à en faire la demande.

Le congé doit être pris en compte pour le calcul des droits au chômage indépendamment du fait qu'il soit indemnisé ou non par la Sécurité Sociale, notamment sur une période de 8 semaines où tout travail est interdit en cas de maternité.

DÉLAIS DE DÉCHÉANCE

CONSTAT ► Lorsque le demandeur d'emploi cesse d'être inscrit pendant 3 ans, il perd ses droits antérieurs. Or, des événements liés au motif de cessation d'inscription permettent que le délai de déchéance soit rallongé : le congé parental, le congé de présence parental, les périodes de contrats en CDD, les périodes de contrat de service civique (rajouté depuis peu).
En cas de longue maladie ou de maternité, le délai de déchéance n'est pas rallongé.

PROPOSITION ► Les arrêts maladie et les congés maternité doivent rallonger le délai de déchéance, que l'arrêt ouvre droit ou pas à une indemnisation par la Sécurité Sociale.



Le Collectif Les Maternités LCLM
106, rue de la fraternité
93170 Bagnolet

Paris, 10 octobre 2014

Mission Intermittence
A l'intention de Madame Archambault,
de Monsieur Combrexelle,
de Monsieur Gille

missionintermittence@lecese.fr

Madame, Messieurs,

Le Collectif Les Maternités participe aux concertations dans le cadre de la mission Valls sur la refonte du système de l'intermittence, que vous animez.

Pour faire suite à la séance plénière du 2 octobre 2014, nous vous transmettons, comme il l'a été proposé au collectif, un document de travail concernant les paramètres de chiffrages pour le travail que vous allez initier très prochainement.

Comme vous le savez, notre intervention porte en particulier, sur les ruptures de droits constatées et l'absence d'indemnisation des arrêts maladie et des congés maternité des salariés dans la discontinuité de l'emploi.

Depuis plusieurs années et face aux difficultés répétées que rencontrent les salariés dans l'accès aux droits aux indemnités journalières maladie ou maternité, nous cherchons à mesurer l'ampleur du phénomène que nous constatons sur le terrain, et à le rendre visible. Nos demandes en direction des services concernés (Direction de la Sécurité Sociale, CNAMTS), sont restées sans suite, puisque semble-t-il, aucune statistique officielle, ni volonté politique d'y remédier, n'est établie. Il nous semble cependant, impératif de pouvoir chiffrer ces refus pour évaluer l'impact des ruptures de droits sur les pratiques des assuré.e.s.

La question de l'indemnisation en cas de maladie ou de maternité, partie intégrante de l'architecture du régime, doit être prise en compte dans le cadre de l'expertise des chiffres de l'Unédic.

Il est fondamental d'accéder aux données de l'UNEDIC et de les mettre en regard de celles de la Sécurité Sociale pour pouvoir émettre des hypothèses sur le nombre de demandes d'arrêts maladie et congé maternité et le nombre de refus.

Aussi nous aimerions que soient inclus dans les recherches des experts :

- le nombre d'allocataires des annexes 8 et 10 qui déclarent un congé maternité ou un arrêt maladie à Pôle emploi lors de leur déclaration mensuelle, sur une année.
- le nombre d'allocataires des annexes 8 et 10 qui fournissent lors de la ré-inscription à Pôle emploi le formulaire 3316a qui prouve que l'allocataire a été indemnisée au titre du congé maternité, sur une année.
- le montant moyen de l'AJ de l'ouverture de droits à l'assurance chômage qui inclue la période de congé maternité.
- le montant moyen de l'AJ de l'ouverture de droits à l'assurance chômage après une période d'arrêt maladie.

Nous restons à votre entière disposition pour échanger à partir de notre demande et explorer ensemble d'autres pistes qui nous permettent de chiffrer les coûts liés à la rupture de droits des salarié.e.s en emploi discontinus.

Nous vous prions de croire, Madame, à l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Christine Nissim, présidente de LCLM



ACCES AUX CONGES MATERNITE ET MALADIE DES SALARIE.E.S DANS LA DISCONTINUITE DE L'EMPLOI :

BILAN ET PROPOSITIONS

26 septembre 2014

DOCUMENT DE TRAVAIL DESTINE A LA MISSION INTERMITTENCE

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	P.2
RAPPEL DE LA SITUATION EXPOSEE	
REFUS D'INDEMNISATION : UNE PRATIQUE ADMINISTRATIVE ABUSIVE	P.4
ABSENCE DE CHIFFRAGE	
MAUVAISE APPLICATION DU CODE LA SECURITE SOCIALE : COMPLEXITE DES SITUATIONS	
SITUATION DE MAINTIEN DE DROITS IGNOREE	
OMISSION DES RAPPORTS D'EQUIVALENCE	
OMISSION DE LA DISPOSITION : PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES ENCADRE PAR LE FORMULAIRE 8101	
CONGE PATHOLOGIQUE, ARRETS MALADIE ET CONGE MATERNITE	
REDUCTION DES DROITS : UNE LOGIQUE REGLEMENTAIRE	P.11
A – LE CAS DE L'UNEDIC : PRISE EN COMPTE DU CONGE	
UNE REOUVERTURE DE DROITS CONDITIONNEE A L'INDEMNISATION DU CONGE PAR LA SECURITE SOCIALE	
UN FONDEMENT ARBITRAIRE : LA NEUTRALISATION DES PERIODES DE MALADIE	
B - LE CAS DE L'UNEDIC : MONTANT DE L'INDEMNISATION DU CONGE	P.13
BAISSE DES REVENUS : DISPOSITION DISCRIMINATOIRE	
LE DELAIS DE DECHEANCE	
C – LE CAS DE LA SECURITE SOCIALE : PRISE EN COMPTE DU CONGE	P.14
ENJEU DES DATES DE REFERENCE	
L'INADAPTION DE L'ARTICLE R 313-3 DU CSS	
CONDITIONS D'ACCES AUX INDEMNITES JOURNALIERES DES SALARIES EN PROFESSION DISCONTINUE : L'INADAPTION DE L'ARTICLE DE L'ARTICLE R 313-7 DU CSS	
NON CONFORMITE DE LA CONDITION ALTERNATIVE DE L'ARTICLE R 313-7 : LE COEFFICIENT 2030 X LE SMIC.	
D - LE CAS DE LA SECURITE SOCIALE MONTANT DE L'INDEMNISATION DU CONGE	P.17
PROPOSITIONS	P.18
MODIFICATION DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE	
MODIFICATION DE LA CONVENTION UNEDIC 2014	
EXEMPLES CONCRETS DE LA PRECARISATION DE FEMMES EN MATERNITE OU EN MALADIE	P.19

AVANT-PROPOS

Le collectif LCLM Les Maternitentes - mandaté par la CIP – a participé à l'atelier « Accès à la protection sociale », dans le cadre de la mission de concertation, le 18 septembre 2014.

Suite à notre intervention, nous vous soumettons ce document de travail qui répond à votre demande de faire « remonter » la liste des problématiques soulevées afin d'y apposer des pistes de solutions.

Tout d'abord, nous souhaitons rappeler qu'afin de préparer au mieux cette étape de travail, nous vous avons fait parvenir en amont plusieurs courriers demandant que soient clairement établis un ordre du jour et un calendrier, une méthode de travail, la liste des personnes présentes représentant les associations, les syndicats ou autres organisations. Nous avons également demandé que soit rendu possible le partage de documents de travail émanant des instances concernées, afin que chacun des acteurs aient accès à une connaissance approfondie des sujets.

L'unique information donnée par la mission en amont de l'atelier a été l'annulation pure et simple de l'atelier « formation », et la non réponse à toutes nos demandes.

Nous avons pour notre part rencontré au préalable les services concernés de la DSS et eu quelques échanges avec la direction de la CNAMTS pour préparer l'atelier.

D'un commun accord avec d'autres participants, nous avons suggéré (en amont et dès l'ouverture de la séance) que la question de « l'accès à la protection sociale » puisse être abordée en profondeur dans ses multiples dimensions, en proposant une série d'ateliers (un sur la retraite, un autre sur la discordance entre les organismes...) et suggérons d'initier la discussion avec la question des « maternitentes », autrement dit celle de l'indemnisation et la non prise en compte des arrêts maladie et congés de maternité par la Sécurité Sociale et Pôle emploi.

La séance du 18 septembre, présidée par monsieur Combrexelle s'est de fait présentée comme une sorte de cahier de doléances, fourre tout dont les éléments, bien qu'intrinsèquement liés à la question de la protection sociale des salariés qui alternent emploi et chômage, se sont présentés comme étant désarticulés.

Comment dans ce contexte permettre une analyse précise et documentée de la part de la mission ?

Nous affirmons que la réunion n'a pas permis d'aborder correctement l'enjeu de l'accès aux congés maternité et maladie des salarié.e.s intermittent.e.s et encore moins de l'accès à la protection sociale de ces salarié.e.s.

La séance du 18 septembre dernier s'est conclue par ses mots de Monsieur Combrexelle :

« Mon sentiment c'est que sur un certain nombre de problèmes qui se posent, il y en a un certain nombre qui ont déjà leur réponse, 5 ou 6, avec des problèmes d'application. Après, on voit comment on traite les autres points avec des renvois à des accords de branche ».

Nous sommes radicalement en désaccord avec ce positionnement et nous pensons que **l'ensemble des discussions a occulté l'axe central de la responsabilité et la pertinence des réglementations actuelles de la Sécurité Sociale et de la convention d'Assurance chômage.**

La question de l'accès aux indemnités journalières en cas de congés maternité soulevée publiquement depuis de nombreuses années, ne saurait se résoudre à des accords de branche ou à la solidarité nationale, quand celle-ci relève d'un droit élémentaire et protégé par le droit interne et communautaire. De même l'accès aux indemnités journalières en cas de maladie, s'il n'a pas été l'objet d'une décision juridique dans les plus hautes instances, n'en demeure pas moins, discriminatoire et contraire à l'esprit du droit.

Il est consternant de constater que les recommandations du Défenseur datées de Mars 2012, n'ont donné lieu à aucune modification de textes ou décrets ministériels, ni à aucun échange entre les représentants de l'UNEDIC et la Direction de la Sécurité Sociale. Les deux interventions respectivement de la DSS et de l'UNEDIC, lors de la réunion du 18 septembre 2014, témoignent d'un immobilisme étourdissant.

DSS : « Ne croyez pas qu'on refuse de discuter de ces sujets-là, c'est juste qu'il y a législation, chaque réglementation vit sa vie et est gérée par ses organismes soit par voie réglementaire, soit par voie conventionnelle, soit par un mélange des deux. Là, le constat est posé, s'il y a une solution qui doit être trouvée sur ce sujet-là, là, c'est un aspect qui échappe à notre champ ».

UNEDIC : « c'est un sujet de négociation d'assurance chômage et s'il n'a pas été pris en compte lors de la convention du 14 mai 2014, c'est de la responsabilité des négociateurs de ne pas faire évoluer la réglementation. (...) Ensuite, nous avons bien noté, que nous avons un problème de coordination sécu et UNEDIC et que peut-être les règles dérogatoires, pour se faire ouvrir un congé maternité indemnisé, étaient peut-être un peu trop strictes et pas assez adaptées à vos situations. Et pour l'instant, nous avons été sollicité par le nouveau Défenseur des droits, Monsieur Jacques Toubon, mais nous ne pouvons en l'état, répondre différemment des fois précédentes, puisque la législation, le règlement n'ont pas évolués ».

Aucune disposition existante ne permet de résoudre une rupture de revenu absolument intolérable et contraire aux droits fondamentaux.

Cette rupture de revenu a une incidence sur la vie quotidienne (en général, les salariés mettent entre 2 et 3 ans pour revenir à une situation « normale ») et poursuit le salarié jusqu'à sa retraite, celle-ci étant considérée comme une période blanche.

Nous ne pouvons que vous rappeler que, **si une part des problèmes rencontrés dans l'accès à l'indemnisation des congés maternité et arrêts maladie est la conséquence d'une mauvaise application des textes, l'enjeu majeur du problème est l'inadéquation de la réglementation aux formes d'emplois actuelles des salariés qui alternent périodes de chômage et périodes d'emploi salarié. Tant que les instances refuseront d'envisager la discontinuité de l'emploi comme la nouvelle forme d'activité de millions de salarié.e.s, nous ne saurions trouver les réponses justes.**

RAPPEL DE LA SITUATION EXPOSEE

Certains salariés qui alternent des périodes de chômage et d'emploi ne remplissent pas les conditions d'ouverture de droits commun (R313-1 du CSS) ou de droits considérés comme spécifiques (R313-7 du CSS) au versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale pour leurs arrêts maladie ou congé maternité. En outre, ces salariés voient leurs droits à l'assurance chômage baissés ou réduits à l'issue de leurs arrêts maladie ou congé maternité. Soit par une baisse de leurs Allocations de Retour à l'Emploi (ARE), soit par la non prise en compte des périodes de maladie ou de maternité.

Cette absence de prise en compte des périodes maladie et maternité ou de la non indemnisation de ces mêmes périodes ont pour conséquence une sortie du système de protection sociale des salariés à un moment où ils sont les plus fragiles.

La nouvelle convention UNEDIC en application depuis le 1^{er} juillet 2014 n'a pas changé ses dispositions, malgré des recommandations du Défenseur des droits effectuées en 2011, à l'attention de la CNAMTS, de l'UNEDIC et du Ministère du Travail, et la reconnaissance en 2012, du caractère discriminatoire des conditions d'accès et de prise en compte au congé maternité des salariées en profession discontinuée.

Si les conclusions de mars 2012 du Défenseur des droits sont formelles à l'égard des droits des femmes intermittentes du spectacle à raison de maternité, les mêmes ruptures de droits sont visibles à l'endroit des salariés en situation de maladie qui alternent chômage et contrat court.

En août 2014, Monsieur Toubon, entré en fonction en qualité de Défenseur des droits, a de nouveau formulé à l'attention des mêmes organismes des recommandations, pour l'heure, restées sans suite.

Notre travail s'inscrit dans le souhait exprimé à plusieurs reprises par madame Filipetti et monsieur Sapin alors respectivement ministres de la Culture et du Travail, par monsieur Gilles dans son rapport de la mission sur l'emploi dans les métiers artistiques, et l'ensemble des participants à la table ronde du 18 septembre, de vouloir mettre fin au problème soulevé.

Notre expertise se base sur les textes juridiques et réglementaires de la Sécurité sociale, du Code du Travail et ceux de la nouvelle convention d'Assurance chômage, ainsi que sur une connaissance approfondie de cas concrets de femmes et d'hommes que nous accompagnons quotidiennement dans leurs démarches pour faire valoir leurs droits.

Nous continuons de demander la renégociation de la convention d'Assurance chômage, néfaste à l'ensemble des salariés concernés. Nous voulons une réglementation de la Sécurité Sociale adaptée, en concordance avec le fonctionnement des autres instances en jeu, qui vienne palier aux imperfections d'un système d'indemnisation mis en place en période de plein emploi, période aujourd'hui révolue.

L'objet du présent document est :

- de mettre au jour les différents points réglementaires, qui plutôt que de protéger les salariés, conduisent à les écarter d'une continuité de droits élémentaires et mutualistes.
- de faire une série de propositions.

Nous souhaitons vivement que le document ci-dessous vous permette une étude approfondie du dossier, que vous saurez mettre en perspective avec les documents qui seront produits par l'UNEDIC, la CNAMTS et la DSS.

LE REFUS D'INDEMNISATION : UNE PRATIQUE ADMINISTRATIVE ABUSIVE

L'ABSENCE DE CHIFFRAGE

La situation des salariés qui alternent des périodes de travail et de chômage, ne fait l'objet d'aucune étude, ni chiffrage, comme le signale la Cour des Comptes en 2012 :

« Cette population à la fois précaire et mouvante ne fait l'objet d'aucune estimation, alors même que la situation du marché de l'emploi et la discontinuité accrue des parcours professionnels qui en résulte ont pour effet vraisemblable d'accroître ce type de situations » (rapport 2012 sur les indemnités journalières versées au régime général par la Sécurité Sociale p.517).

Aucun chiffrage n'est effectué par l'UNEDIC de l'absence de réouverture de droits en cas de maternité ou maladie non indemnisées par la Sécurité Sociale. Pourtant, les chômeurs pris en charge par l'Assurance maladie sont chiffrés. Par exemple, en mai 2014, il y a 12 871 allocataires qui sont radiés de Pôle Emploi, pour raison de maladie ou de maternité. On peut légitimement se demander combien ne sont pas prient en charge par la Sécurité Sociale.

La problématique de l'absence du chiffrage est pourtant connue. Madame Bousquet, actuelle présidente du Haut Comité à l'Egalité Hommes/Femmes, avait en février 2010, proposé un amendement dans le cadre d'une proposition de loi relative à la modernisation du congé maternité. Elle avait également fait la demande d'un rapport parlementaire sur l'absence de chiffrage.

Selon la Direction des prestations en espèces de la Sécurité sociale, il existe une unité de chiffrage dans les services de la DSS qui pourrait fournir un chiffre sur les congés maladie ou maternité non indemnisés (bien qu'indicatif et peu fiable selon ses propres termes). Ce chiffre n'est généralement pas communiqué puisqu'il s'agit d'un document de travail (généralement non rendu public si la mesure n'est pas débattue). Cependant, il apparaît nécessaire que ce chiffrage même partiel fasse l'objet d'une communication.

Au niveau des CPAM, nous savons qu'en l'état, les agents n'ont pas accès à des données très affinées ce d'autant que les indicateurs statistiques qui suivent le traitement des dossiers ne sont pas eux-mêmes affinés.

Les dossiers des salariés en profession discontinuée sont intégrés dans la masse des dossiers dits « complexes » dans lesquels on trouve les chômeurs, les salariés qui cumulent plusieurs activités à temps partiel, les professionnels de santé qui ont le droit à certaines prestations, etc. Ces premiers indicateurs sont gérés au niveau national par la Caisse Nationale, ce qui en fait le gardien du temple.

Lorsque la DSS, lors de la réunion du 18 septembre dernier, cite le chiffre de 900 personnes potentiellement impactées par la maternité en prenant appui sur une étude de l'INSEE, elle néglige les propres moyens dont elle dispose pour éclairer le problème et minore les effets de sa propre réglementation sur les problèmes d'accès aux indemnités journalières en cas de maladie ou de grossesse.

MAUVAISE APPLICATION DU CODE LA SECURITE SOCIALE : COMPLEXITE DES SITUATIONS

Depuis plusieurs années, nous recevons chaque jour des courriels de personnes, mères et/ou pères qui peinent à obtenir leur droit au congé maternité ou paternité, ou encore des appels au secours de salarié.e.s en congé maladie. Parfois, ils se retrouvent avec des indemnités journalières très faibles au regard de celles auxquelles ils auraient droit. Dans le pire des cas, ils ne reçoivent aucune indemnité.

Il est fréquent que des dispositions communes à tout salarié, ne leur sont pas appliquées par méconnaissance des textes ou occultation de certaines dispositions.

Nous rappelons que dans de nombreux cas, la réponse de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie intervient après la date d'accouchement ou le début de la maladie voire après la fin du congé maternité, laissant ces salarié.e.s sans ressources et sans aucun autre revenu possible (pour les chômeurs, le versement des allocations chômage est suspendu au premier jour du congé maladie ou maternité et la personne est radiée de Pôle Emploi).

La circulaire DSS/2A/2013/163 parue le 16 avril 2013 n'a globalement pas changé les difficultés que rencontrent les assuré.e.s dans l'accès aux droits. Nous en faisons le constat chaque jour par le nombre de mails en croissance constante et aux tracasseries diverses auxquelles les assuré.e.s sont confronté.e.s quotidiennement. Récemment, nous avons remis une dizaine de dossiers à la CNAMTS. Sur 10 dossiers, 7 auraient dû faire d'emblée l'objet d'une réponse favorable.

Les dossiers perdus, les demandes répétées de documents déjà envoyés, les réponses extrêmement tardives (2 mois après le début du congé), l'absence de notification argumentée, sont monnaies courantes. Charge à l'assuré de faire reconnaître ses droits. Dans ce domaine, nous conseillons au lecteur de se reporter à l'excellent ouvrage « *L'Envers de la fraude sociale. Le scandale du non-recours aux droits sociaux* », La Découverte, Paris, 2012, co-dirigé par Philippe Warin.

Généralement quand les assurés contestent les décisions, ils reçoivent une réponse hors de tout délai légal, les empêchant parfois de recourir au Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale.

Il est fréquent qu'un assuré ayant saisi le TASS, se voit notifier une décision favorable de la Commission de Recours Amiable, dont l'objectif clair est de court-circuiter la procédure en cours.

SITUATION DE MAINTIEN DE DROITS IGNOREE

Lors de la réunion du 18 septembre, il a été évoqué un problème d'application de ce qu'on appelle la situation de maintien de droits, transcrite sur le plan réglementaire par les articles L311-5 et L161-8 du CSS. Dans le cas d'un salarié qui alterne des périodes de chômage et d'emploi, celui-ci bénéficie du maintien de droits.

L'article L311-5 prévoit : Toute personne percevant (...) conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien de ses droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont elle relevait antérieurement. Elle continue à en bénéficier, en cas de reprise d'une activité insuffisante pour justifier des conditions d'ouverture du droit à prestation fixées à l'article L. 313-1, pendant une durée déterminée par décret en Conseil d'Etat.

L'article L161-8 prévoit : Les personnes qui cessent de remplir les conditions pour relever, soit en qualité d'assuré, soit en qualité d'ayant droit, du régime général ou des régimes qui lui sont rattachés, bénéficient, à compter de la

date à laquelle ces conditions ne sont plus remplies, du maintien de leur droit aux prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès pendant des périodes qui peuvent être différentes selon qu'il s'agit de prestations en nature ou de prestations en espèces.

Le droit aux indemnités journalières à servir à l'assuré durant une période d'indemnisation par Pôle Emploi, est donc celui apprécié au jour de la date d'effet de la rupture du contrat de travail qui a précédé le chômage.

En cas d'arrêt maladie intervenant pendant un maintien de droit, le service d'indemnités journalières de l'Assurance maladie sera effectué en fonction du droit apprécié à la date de la perte de la qualité d'assuré par l'intéressé.

Or, dans les deux cas, l'appréciation de ces dates de référence est aléatoire, compte tenu de l'alternance des périodes de travail et de chômage indemnisé ou non. L'ensemble conduit à une interrogation partielle des dispositifs existants, comme si ces dispositions ne faisaient pas partie du droit positif.

L'ensemble induit le plus souvent, une ignorance de ces dispositions notamment par les Caisses Primaires d'Assurance Maladie.

La circulaire DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013 rappelle bien entendu cette disposition, pour autant, elle ne clarifie aucunement les moyens de son application.

L'OMISSION DES RAPPORTS D'EQUIVALENCE

De même, la circulaire DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013 rappelle l'équivalence des cachets à raison de 16h/jour, mais ignore la possibilité de comptabiliser les cachets d'une part, auxquels peuvent potentiellement s'ajouter sur la même période, des heures travaillées au titre de l'Annexe 8.

Cela conduit à des situations aberrantes où le salarié ne voit pris en compte qu'une partie de ses journées de travail et refuser l'indemnisation de son congé.

Par ailleurs, la circulaire DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013, omet clairement la prise en compte des congés payés dans l'ouverture des droits, en contradiction avec une décision de la Cour de Cassation, chambre sociale/Audience publique du 2 décembre 1999.

« Les congés payés ouvrent droit au paiement d'indemnités soumises à cotisations, de sorte qu'ils devaient être considérés comme des périodes de travail salarié pour l'ouverture du droit aux prestations en espèces » (décision cour de Cassation, audience du 2 décembre 1999).

Il n'en reste pas moins que les congés spectacles sont comptabilisés uniquement s'ils ont été versés dans la période de référence ; cet état de fait ne prend absolument pas en compte le caractère aléatoire du jour où le salarié fera la demande de versement des congés.

Enfin, il est fréquent qu'un assuré alterne des périodes de travail salariés et des revenus tirés de droits d'auteurs ou qu'il puisse cotiser ponctuellement à la Maison des artistes.

Il est alors assujéti (pour être pris en charge par l'AGESSA, le salarié doit cumuler 8 487 € de revenus annuels), mais non affilié et se voit refuser en conséquence, une ouverture de droits aux Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale. Les cotisations dans différentes caisses ne donnent pas toujours lieu à un cumul des cotisations pour l'ouverture de droits. Pourtant la

coordination entre régimes est encadrée par l'article L172-1 du CSS.

L'OMISSION DE LA DISPOSITION : PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES ENCADRE PAR LE FORMULAIRE 8101

Lors de la réunion du 18 septembre, les prestations supplémentaires ont posé questions. Voici donc quelques précisions.

Les trois mois précédant le congé maternité correspondent au 6^e, 7^e et 8^e mois de grossesse, période pendant laquelle le travail est impossible dans la plupart des métiers du secteur : artistes de la scène pour lesquelles *l'aspect physique* ne permet plus de travailler (comédiennes, danseuses, circassiennes...), techniciennes qui portent des charges lourdes, travaillent en hauteur, manipulent des produits toxiques, ont des horaires décalés, etc. Cette réalité ne concerne d'ailleurs pas uniquement les travailleuses du spectacle et de l'audiovisuel.

De leur côté, les employeurs ne souhaitent pas prendre de risques en employant une intermittente dont la grossesse est annoncée, et qui peut être hospitalisée d'urgence à tout moment. Notons que cela s'applique aussi à toutes les salariées en emploi discontinu des autres secteurs.

Et en tout état de cause, la visite médicale imposée par les sociétés d'assurance entraîne le refus systématique de ces dernières de couvrir tout risque d'interruption brutale d'une mission, du fait d'un problème lié à la santé de la future mère ou de celle de l'enfant à naître.

Selon la fiche technique n°29 du règlement de la Sécurité Sociale :

« Il est possible au titre des prestations supplémentaires d'attribuer aux assurées sociales appartenant aux catégories des artistes du spectacle et aux mannequins des indemnités journalières de maternité dès qu'il aura été pour elles impossibilité constatée d'exercer leur profession et au plus tôt à partir de la 21^{ème} semaine précédant la date présumée de l'accouchement. Attribution dans les mêmes conditions des mêmes indemnités journalières de maternité aux assurées dont le métier comporte des travaux pénibles entraînant dans chaque cas, leur état, une incompatibilité constatée (Texte de référence 71-6 du RICP).

Certaines artistes du spectacle (danseuses, trapézistes, etc.) peuvent donc solliciter un repos prénatal supplémentaire à partir de la 21^{ème} semaine précédant la date présumée de l'accouchement. Dans ce cas, pour une ouverture de droit, la date d'examen du droit est celle du dernier cachet avant la 21^{ème} semaine, et la période de référence, les trois mois civils ou 90 jours de date à date précédant cette date.

L'arrêté du 26 octobre 1995 dresse une liste de cas pour lesquels des prestations supplémentaires peuvent être accordées. Notamment le cas :

"6. Attribution aux assurées sociales dont le métier comporte des travaux incompatibles avec leur état des indemnités journalières de maternité, dès qu'il y aura pour elles impossibilité constatée d'exercer leur profession et, au plus tôt, à partir de la 21^e semaine précédant la date présumée de l'accouchement. "

Cependant, « l'impossibilité constatée » reste à l'appréciation de l'agent et aucune modalité de constat, ne vient contredire son caractère aléatoire.

Le formulaire de demande de prestations supplémentaires censément délivré dans les centres de paiement, est par ailleurs souvent méconnu des agents et des assurés, eux-mêmes. Nous n'avons pour notre part, jamais vu de demandes aboutir pour les salarié.e.s concernées.

CONGE PATHOLOGIQUE, ARRETS MALADIE ET CONGE MATERNITE

Il est fréquent que la demande par l'assurée d'un congé pathologique complique encore le dossier. En effet, il est fréquent que les CPAM continuent d'étudier les conditions d'ouverture des droits à l'indemnisation en prenant en compte la date supposée du congé maternité et non la date effective du congé pathologique ou de l'arrêt de travail.

De manière générale une grande confusion existe du fait que les congés maternité, pathologiques, et arrêts maladie ne sont pas pris en compte de la même manière par Pôle emploi (comptabilisés ou non en heures pour l'ouverture des droits à l'ARE) ou soumis à des calculs différents pour le montant de l'indemnité journalière par la Sécurité Sociale.

.....

La mauvaise application des textes existants, ne saurait s'expliquer uniquement par des difficultés de communication entre la CNAMTS et les agents sur le terrain. Nous affirmons que cette mauvaise application résulte d'une occultation profonde d'un fait de société pourtant manifeste : la discontinuité de l'emploi.

Nous rappelons qu'un 1 chômeur indemnisé sur 2 est en activité réduite. Fin 2011, deux tiers des intérimaires (annexe 4) indemnisables et 83 % des intermittents du spectacle (annexes 8 et 10) sont en activité réduite.

40,3% sont employés à temps partiels, intérimaires, ou intermittents (23,3% de tps partiel, 13,5% intérimaires, 3,7% intermittents).

20,3% de personnes sont en CDD à temps plein.

A peu près 37,2% des chômeurs sont dans la discontinuité de l'emploi et 23,3% à temps partiel. (source : Profils des allocataires de l'Assurance chômage, Avril 2013, site UNEDIC).

Au début des années 1980, la moitié des salariés en CDD, intérim ou stage signaient en CDI l'année suivante. Aujourd'hui, c'est le cas d'à peine plus d'un cinquième d'entre eux (article du Monde, 17.09.14).

LA REDUCTION DES DROITS : UNE LOGIQUE REGLEMENTAIRE

A - LE CAS DE L'UNEDIC : PRISE EN COMPTE DU CONGE

UNE REOUVERTURE DE DROITS CONDITIONNEE A L'INDEMNISATION DU CONGE PAR LA SECURITE SOCIALE

L'UNEDIC, jusqu'en mai 2012, restait floue dans ces propres textes. Son directeur juridique confirmait en date du 28 juin 2007 dans un courrier adressé à la Coordination des Intermittents et Précaires, **qu'il n'était pas obligatoire que le congé maternité soit indemnisé par la Sécurité Sociale pour être comptabilisé dans la réouverture de droits.**

L'UNEDIC clarifie par l'arrêté du 10 mai 2012 sur les annexes 8 et 10, sa réglementation dans le sens d'une réduction des droits. Et par conséquent, par la convention de 2014, l'organisme reconduit les modalités d'une discrimination indirecte à l'endroit des salariés malades et en maternité. Elle induit par ses mécanismes une rupture de droits.

En l'espèce, au Chapitre 2, du Règlement général annexé à la convention 2014, il est mentionné à l'article 3 :

« Les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues à raison d'une journée d'affiliation par journée de suspension ou, lorsque la durée d'affiliation est calculée en heures, à raison de 5 heures de travail par journée de suspension ».

En effet, seules les périodes de maladie ou maternité **indemnisées par la Sécurité sociale**, qui interrompent un contrat, les accidents de travail qui se prolongent à l'issue de ce contrat, et de maternité hors contrat sont prises en compte au titre des annexes VIII et X (et seulement en heures, et seulement à concurrence de 5 heures par jour indemnisé), les arrêts maladie hors contrat étant eux « gelés ».

Les périodes non-indemnisées, où tout travail est impossible, induisent un allongement entre deux réouvertures de droits. Or, plus l'écart entre deux ouvertures de droits est grand, plus il est probable qu'une partie des heures de travail échappe à la période d'examen des droits. C'est une période « grise », car ni travaillée, ni chômeuse, ni indemnisée, qui compromet les droits du ou de la salarié-e.

Cela peut entraîner un raccourcissement volontaire de la durée de l'arrêt maladie et, conséquemment, **porter préjudice à la santé du ou de la salarié-e concerné-e.**

En outre, **les périodes non-indemnisées de maladie, maternité ou chômage n'ouvrent aucun droit à la retraite.** Ces périodes constituent en outre, une interruption dans l'historique d'inscription à Pôle emploi, ce qui peut être dommageable.

Enfin, une période de chômage non-indemnisé risque, en cas de survenue d'un nouvel arrêt maladie (ou d'un congé maternité suivant de peu la fin de cette période) de grever lourdement

les droits du ou de la salariée à une prise en charge de cet arrêt supplémentaire.

Cas dans lesquels le salarié/chômeur perd tout revenu le temps de son arrêt quand l'arrêt n'est pas indemnisé par la Sécurité Sociale :

- L'accident de travail qui interrompt le contrat ou qui se prolonge au delà du contrat, quelque soit sa durée.
- L'arrêt maladie sous contrat ou hors contrat.
- Le congé maternité.
- Le congé maternité ou paternité d'adoption.
- Le congé paternité.
- Le congé parental.

Le congé paternité même s'il est indemnisé n'est ni neutralisé, ni ne compte en heures. En outre, les textes qui l'encadrent produisent une exclusion par la référence à l'article R331-1 ou au R331-6 dans l'annexe 8 et 10 dans l'arrêté du 25 juin 2014 portant agrément de la convention 2014. **Donc, la plus part des chômeurs se trouvent de fait exclus de la possibilité de prendre un congé paternité, et par extension un congé parental que ce soit pour le père ou la mère.**

Toutes ces périodes non-indemnisées sont non neutralisées et entraînent de fait, un raccourcissement des périodes d'examen des droits.

UN FONDEMENT ARBITRAIRE : LA NEUTRALISATION DES PERIODES DE MALADIE

Seul l'arrêt qui interrompt un contrat de travail, compte à raison de 5h/jour dans la réouverture de droits.

En effet, le congé maladie pris hors d'un contrat, dans le cas où il est indemnisé par la Sécurité Sociale est simplement neutralisé par l'Assurance chômage et n'est pas comptabilisé dans la réouverture de droits.

Une fois de plus, c'est l'aléatoire qui prévaut. Un salarié qui alterne des périodes de chômage et de travail peut-il déterminer le début de sa maladie ? Peut-il décider de tomber malade au moment précis où il est sous contrat ?

A cela s'ajoute une autre disposition intolérable, décrite à l'article 26 de la convention UNEDIC, 2014), section 6 :

§ 2 - Après une cessation d'indemnisation pendant 3 mois consécutifs, la reprise du paiement ne peut s'effectuer qu'après le dépôt d'une demande conformément à l'article 40 § 2.

Le salarié précédemment en maladie de + 3 mois ou en maternité, est dans l'obligation de renouveler sa demande d'allocations, avec tous les documents afférents et déjà connus par Pôle Emploi. L'ensemble entraîne un nouveau délai de paiement et produit un allongement supplémentaire en cas d'absence de revenus.

B - LE CAS DE L'UNEDIC : MONTANT DE L'INDEMNISATION DU CONGE

BAISSE DES REVENUS : DISPOSITION DISCRIMINATOIRE

Lorsque le congé maternité est indemnisé par la Sécurité Sociale, le montant de l'Aide au Retour à l'Emploi est très inférieur à celle dont le chômeur bénéficiait avant son congé.

Le salaire de référence ne prend pas en compte les indemnités relatives au congé maternité et maladie. **Son calcul se fait en dehors des périodes de congé qui lui, n'apporte qu'une équivalence en heures dans le meilleur des cas.**

Dans le cas des congés maternité, qui durent légalement 112 jours, parfois plus quand il s'agit d'un congé pathologique, l'allocataire ne dispose plus que de 192 ou 207 jours dans le meilleur des cas, soit 6 ou 7 mois au maximum, pour réunir un Salaire de Référence suffisant, c'est-à-dire équivalent à ce que l'on réunit habituellement en 10 mois, ou 10 mois et demi de travail.

Or, au-delà des 112 jours manquants, il convient de rappeler concernant la maternité des intermittentes du spectacle, que ces 6 ou 7 mois coïncident :

- soit avec les mois de grossesse de l'allocataire, précédant le congé maternité, et l'on sait que dans les métiers concernés (danseuses, chanteuses, comédiennes, techniciennes du spectacles..) il est beaucoup plus difficile, voire impossible dans certains cas, de trouver des contrats en étant enceinte.
- soit, dans le meilleur des cas, avec les mois qui suivent le congé maternité. Mais nous savons également qu'il n'est pas évident d'accumuler de nouveaux contrats lors de la reprise qui suit un congé de 4 ou 5 mois pendant lequel il était impossible de travailler, répéter, préparer un projet ...

DÉMONSTRATION :

CONGÉ MATERNITÉ SUR 8 SEMAINES (le minimum)

Exemple

1 - Une intermittente en annexe 8 a un salaire brut de 150€ par jour, et sort d'un congé maternité de 8 semaines.

Elle a donc : $8 \times 7 \times 5 = 280$ heures au titre du congé maternité pour ouvrir des droits.

Elle a travaillé 48 heures (6 jours) après son congé et avant sa fin de droits.

Si on remonte en arrière à partir de cette fin de contrat de travail pour chercher ses heures sur une période de référence de 304 jours, on trouve 184 heures (23 jours) avant son congé de maternité, soit 232 heures en tout, sur 29 jours.

On se trouve donc dans ce cas de figure :

$$NHT = 280 + 232 = 512 \text{ heures}$$

$$SR = 29 \times 150 = 4350 \text{ €}$$

NH (nombre d'heures exigées sur la période de référence) = 507 heures

Le calcul de son AJ sera :

$$A = \frac{31,36 \text{ €} \times [(0,50 \times 4350 \text{ €}) + (0,05 \times 0)]}{507 \text{ h} \times 9,22} = 14,59$$

$$B = \frac{31,36 \text{ €} \times [(0,30 \times 512 \text{ h}) + (0,10 \times 0)]}{507} = 9,50$$

$$C = 12,54 \text{ €} (40 \% \text{ de } 31,36)$$

$$A + B + C = 36,64 \text{ €}$$

Avec 512 heures travaillées au même taux horaire que ci-dessus soit 64 jours à 150 €/j et un SR de 9600 €, l'AJ brute sans déduction serait de 54,25 €.

2 - Une comédienne en annexe 10, dans les mêmes conditions, mais avec 19 cachets de 12 heures, soit 228 heures à 150 € brut par jour, soit 2850 € et 508 heures en tout.

$$A = \frac{31,36 \text{ €} \times [(0,40 \times 2850 \text{ €}) + (0,05 \times 0)]}{507 \text{ h} \times 9,22} = 7,65$$

$$B = \frac{31,36 \text{ €} \times [(0,30 \times 508 \text{ h}) + (0,10 \times 0)]}{507} = 9,43$$

$$C = 21,95 \text{ €} (70 \% \text{ de } 31,36)$$

$$A + B + C = 39,03 \text{ €}$$

Avec 516 heures travaillées au même taux horaire que ci-dessus soit 43 cachets de 12 heures à 150 €/j et un SR de 6450 € l'AJ brute sans déduction serait de 48,84 €.

Il devient dramatique dans le cas d'une technicienne pour 3 jours travaillés, soit 24 heures à 150 euros par jour en plus des 490 heures du congé maternité, soit 514 heures en tout :

$$A = \frac{31,36 \text{ €} \times [(0,50 \times 450 \text{ €}) + (0,05 \times 0)]}{507 \text{ h} \times 9,22} = 1,51$$

$$B = \frac{31,36 \text{ €} \times [(0,30 \times 514 \text{ h}) + (0,10 \times 0)]}{507} = 9,54$$

$$C = 12,54 \text{ €} (40 \% \text{ de } 31,36)$$

$$A + B + C = 23,59 \text{ €}!$$

Avec 512 heures travaillées au même taux horaire que ci-dessus, soit 64 jours à 150 €/j et un SR de 9600 €, l'AJ brute sans déduction serait de 54,25 €.

La situation est la même pour un arrêt maladie ou un accident de travail qui interrompt un contrat.

En conséquence, la maladie comme la maternité conduisent à une baisse des revenus du salarié qui alterne des périodes de chômage et de travail.

Par ailleurs, la recherche des droits se fait toujours en revenant en arrière à partir de la fin du dernier contrat avant la fin de droits, sans prendre en considération les contrats effectués en amont de l'arrêt ou du congé. **Or, le nombre d'heures effectuées en amont du congé est parfois suffisant pour ouvrir des droits sans prendre en compte les 5h/jour du congé, et donc obtenir une allocation à un taux « normal ».**

LE DELAIS DE DECHEANCE

Lorsque le demandeur d'emploi cesse d'être inscrit pendant 3 ans, il perd ses droits antérieurs. Or, des événements liés au motif de cessation d'inscription permettent que le délai de déchéance soit rallongé : le congé parental, le congé de présence parental, les périodes de contrats en CDD, les périodes de contrat de service civique (rajouté depuis peu).

En cas de longue maladie ou de maternité, le délai de déchéance n'est pas rallongé.

C - LE CAS DE LA SECURITE SOCIALE : PRISE EN COMPTE DU CONGE

ENJEU DES DATES DE REFERENCE

Le droit à l'ouverture des congés maternité repose sur deux dates de référence (R-313-1 du CSS), lesquelles se fondent sur le début de grossesse ou le début de congé maternité ou encore le début de l'arrêt maladie.

Par définition, le travail de l'intermittent du spectacle est irrégulier. **Les salariés peuvent avoir le nombre d'heures requis sans pour autant les avoir effectuées sur les périodes étudiées. L'étude des droits, fondée sur des dates de référence fixes conduit à rendre aléatoire et incertaine l'indemnisation du congé maladie et maternité pour les professions discontinues.**

L'INADAPTION DE L'ARTICLE R 313-3 DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE

Un futur décret doit modifier les conditions générales d'accès aux Indemnités Journalières en cas de maladie de moins 6 mois (article R313-3 du CSS). Il sera demandé aux salariés d'avoir travaillé 150 heures dans les 3 mois qui précèdent la maladie ou la maternité quand il est actuellement demandé 200 heures de travail pour ouvrir des droits aux indemnités journalières. Ce décret va vraisemblablement permettre de « rattraper », un nombre de salariés en contrat court, qui aujourd'hui peinent à entrer dans les conditions d'ouverture.

L'article R313-3 du CSS ainsi modifié, ne résout pas les difficultés d'ouverture de droits liés à la discontinuité de l'emploi.

Un salarié pourrait très bien avoir travaillé à minima 150 heures, mais pas nécessairement sur la période étudiée, soit dans les 3 derniers mois précédents le congé ou le début de grossesse ou maladie. La spécificité de ces emplois n'est ni comprise, ni admise.

CONDITIONS D'ACCES AUX INDEMNITES JOURNALIERES DES SALARIES EN PROFESSION DISCONTINUE : L'INADAPTION DE L'ARTICLE DE L'ARTICLE R 313-7 DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE (ajouté en 1993 sur lequel s'appuie le gouvernement pour éviter de changer le cadre législatif).

Selon l'article R 313-7 alternatif à l'article R 313-3 du CSS, la Sécurité sociale peut étudier l'ouverture des droits au congé maladie et maternité des salariées en profession discontinue sur les douze mois qui précèdent le début de grossesse/de maladie ou le début du congé. Dans ce cas, elle recherche 800 heures sur ces périodes. La base de calcul - 800 heures sur 12 mois – se contente de démultiplier les conditions d'accès aux droits par rapport aux conditions générales d'ouverture décrites dans l'article R 313-3 du code de la Sécurité Sociale.

« Afin de tenir compte de la particularité de certaines activités notamment saisonnières, intérimaires ou intermittentes du spectacle, les conditions générales d'ouverture de droit ont été assouplies (cf. article R. 313-7 du CSS). Le période prise en compte pour apprécier le niveau minimal de cotisations ou d'heures ouvrant droit aux prestations de l'assurance maladie-maternité est plus longue (douze mois) que pour les autres assurés (trois ou six mois). Cette période de douze mois doit permettre de tenir compte de toutes les activités exercées de manière saisonnière ou discontinue au cours d'une année par ces catégories de salariés ».

La circulaire DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013 entérine une **contre-vérité** reprise en boucle par les gouvernements successifs aux réponses des députés.

« Cette période de douze mois leur est favorable (aux salariées en profession discontinue) car elle permet de tenir compte de toutes les activités exercées de manière discontinue au cours d'une année » (extrait des réponses des gouvernements successifs - 2011à 2013 - aux questions posées par certains députés).

D'où tient-on que l'assouplissement d'une période tient de son allongement ?

Pour l'exemple : un salarié intermittent du spectacle travaille 507 heures sur 10 mois ou 10 mois et demi pour être indemnisé au titre de l'Aide au Retour à l'Emploi. Ce qui signifie qu'un salarié intermittent devrait à minima travailler 66 heures/mois pour obtenir l'indemnisation de son congé maternité, alors qu'il doit à minima travailler 50 heures pour être indemnisé par Pôle emploi. Sur une période de 12 mois à minima, l'intermittent du spectacle fait environ 608 heures/an.

L'intervalle entre les deux critères d'indemnisation laisse un certain nombre de salariés indemnisés par Pôle emploi sans possibilité d'indemnisation par la Sécurité sociale, lors de leur congé maladie ou maternité.

La prise en compte de la discontinuité de l'emploi ne se résume pas à doubler la période de référence pour la recherche des heures, ni même à abaisser les seuils, mais bien à prendre en compte la fréquence des contrats de travail et l'alternance entre les périodes de chômage et de travail.

NON CONFORMITE DE LA CONDITION ALTERNATIVE DE L'ARTICLE R 313-7 : LE COEFFICIENT 2030 X LE SMIC.

« Il apparaît très clairement que le plus grand nombre d'intermittents (56.4%) gagne un salaire annuel compris entre la moitié d'un SMIC et un peu plus d'un SMIC. (...) 50% des artistes de la musique et du chant gagnent un salaire annuel inférieur à 6643 euros, 50% des artistes dramatiques gagnent un salaire annuel inférieur à 7638 euros, 50% des artistes de la danse gagnent un salaire annuel inférieur à 7900 euros ». Rapport n°3, novembre 2005-11-25. Étude statistique, économique et sociologique du régime d'assurance-chômage des professionnels du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel. Enquête socio-économique : première phase exploratoire de l'analyse statistique, réalisé par Antonella Corsani et Jean-Baptiste Oliveau.

L'article R313-1 du CSS qui fixe les conditions d'ouverture de droits aux IJ maladie de + de 6 mois pour le droit commun et l'article R313-7 du CSS consacré aux salariés dont l'emploi est saisonnier ou discontinu allongent la période de recherche des droits.

Il ramène la période à douze mois précédant le début de grossesse ou du début de congé maternité ou à 12 mois précédant l'arrêt, sur une base de calcul correspond à 2030 x le SMIC.

Or,

L'article 313-7 prend pour base de calcul le SMIC (2030x), c'est-à-dire 19340 €/an. Or, à proportion égale, un intermittent du spectacle touche à minima 5737€ sur 12 mois (507 x 9,43 € = 4781€ sur 10 mois).

Or,

9,43 € x 2030 : 1612 €/mois représente donc plus que le SMIC (1445€/mois).

Les 2030x le SMIC sont un ratio fondé sur un travail hebdomadaire à 39 heures et non à 35 heures.

365/7 (environ 52 semaines) x 39 heures = 2033.

365/7 (environ 52 semaines) x 35 heures = 1825.

Les conditions d'ouverture n'ont pas changé depuis le passage aux 35 heures.

Depuis la Loi Aubry de 2002 sur les 35 heures, cette disposition ne devrait plus être appliquée.

D - LE CAS DE LA SECURITE SOCIALE : MONTANT DE L'INDEMNISATION DU CONGE

Lors de la réunion du 18 septembre, la question du montant d'indemnisation a été largement évoquée sans qu'une vision claire s'établisse sur les dispositions concernées.

La circulaire n° DSS/2A/2013/163 publiée le 16 avril 2013 affirme que l'étude du montant des droits doit porter sur 12 mois, même si la période qui a servi à ouvrir des droits est de 3 mois.

Ce faisant, elle ignore les dispositions de la circulaire 47/2002 du 8 mars 2002 qui dit que pour résoudre la concomitance des salariés qui alternent des périodes de chômage et d'emploi, « il convient de comparer les deux situations et de retenir la plus favorable pour l'assuré ».

Pourquoi le R313-7 du CSS est alternatif au R313-3 du même code, pour l'ouverture de droits et pas pour le montant de l'Indemnité Journalière ?

Dans la circulaire n° DSS/2A/2013/163, il est stipulé en outre qu'en cas de période de référence incomplète et pour répondre à la règle d'assimilation prévue à l'article R 323-8 2°, il convient que chaque employeur successif indique un salaire « reconstitué » sur la période de référence complète.

Or, du fait de la spécificité d'exercice des métiers et de la multiplicité des employeurs, cette démarche s'avère impossible pour les assurées ainsi que pour les employeurs.

Dans ce cas, les modalités de calcul de l'Indemnité Journalière maternité pénalisent ces salariées dont l'activité est discontinuée, sans prise en compte des périodes de chômage indemnisé dans la détermination du diviseur. Le Gain Journalier de Base (GJB) est alors calculé sur 1/365 du montant du salaire des douze dernières payes.

La circulaire n° DSS/SD2/2013/253 du 20 juin 2013 prévoit les nouvelles modalités de détermination du salaire net servant de base au calcul des Indemnités Journalières dues au titre de la maternité applicables dès le 1er juillet 2013.

Or, cette circulaire du 20 juin 2013, qui s'applique à l'ensemble des salarié.e.s du régime général – donc aux intermittentes du spectacle – ne distingue plus les conditions de droit commun et les conditions dérogatoires prévues notamment pour les salariées qui exercent une activité discontinuée, à savoir la déduction des jours indemnisés par l'assurance chômage qui figure pourtant en toutes lettres dans la DGR 21 94.

La complexité qui se dégage des dispositions qui encadrent le calcul du Gain journalier de base a pour conséquence une pratique restrictive du droit ou à tout le moins, laisse le champ libre à l'agent pour minorer le montant de l'indemnité journalière.

PROPOSITIONS

Les conclusions du Défenseur des droits sont formelles et imposent pour le respect de la hiérarchie des normes, des modifications dans les dispositions du Code de la Sécurité Sociale et de la Convention UNEDIC de 2014.

MODIFICATION DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE

- Rechercher 150 heures travaillées **sur 3 mois consécutifs au cours des 12 mois** qui précèdent le congé maternité ou la date de conception afin d'ajuster les dispositions à la discontinuité de l'emploi.
- **Adapter le seuil de cotisations de l'article R313-7 du CSS au code du travail et à la loi sur les 35 heures hebdomadaire** pour la recherche d'ouverture des droits et le seuil minimal horaire à 500 heures de travail annuel.
- Adapter, clarifier, **développer les dispositions qui concerne le « maintien de droits »** soient les articles L311-5 et L161-8 du CSS.
- Prendre en compte les congés payés. La prise en compte des congés payés pour l'ouverture des droits au congé maladie ou maternité est lacunaire. Les congés payés devraient faire partie intégrante du dossier à remettre lors du congé et être étudiés comme tels. Nous voudrions également avoir un texte d'appui réglementaire émanant des services de la Sécurité sociale qui indiquent clairement cette disposition.

MODIFICATION DE LA CONVENTION UNEDIC 2014

- Prendre en compte les arrêts maladie quelle que soit leur durée ; maternité, paternité, parentaux, d'adoption, accident du travail qu'ils fassent ou non l'objet d'une indemnisation par la Sécurité sociale et qu'elle que soit la situation de la personne au moment de l'arrêt, à condition que la personne soit inscrite comme demandeur d'emploi.
- Assimiler les congés payés à des heures travaillées et les comptabiliser dans le calcul des droits.
- Annuler le dépôt d'une demande de réinscription visé à l'article 40 § 2 après la fin d'un congé.

EXEMPLES CONCRETS DE LA PRECARISATION DE FEMMES EN MATERNITE OU MALADIE

Les témoignages ci-dessous sont extraits de mails adressés au Collectif Les Maternittentes, avant et après la parution de la n° DSS/2A/2013/163 publiée le 16 avril 2013.

« Je viens solliciter votre aide pour obtenir des informations. Ma situation : J'ai travaillé de septembre à décembre 2012. En janvier 2013, je rentre en formation pour devenir infirmière puéricultrice je suis donc obligée d'affilier au régime étudiant LMDE (la mutuelle des étudiants) je tombe enceinte le 8 février 2013 et le 23 septembre 2013 je m'arrête pour grossesse pathologique. Je n'ai pas eu droit aux indemnités journalières maternité alors que j'ai effectué les 200 heures en 90 jours avant la date de début de grossesse, mais pas avant la date d'arrêt de travail. J'ai monté un dossier à la commission des recours amiable qui a été défavorable et je souhaite aller en TASS mais j'aimerais avoir des éléments concrets en ma possession. Ai-je raison d'aller au tribunal des affaires sociales ou n'ai en faite aucun droit ? Merci de votre réponse »

« Bonjour, c'est de la folie... En fait, ils ont accepté de m'indemniser mais à 1 euros pas jour !! Je suis allée les voir, j'ai envoyé des pièces justificatives, expliqué qu'il faut tenir compte des jours indemnisés par PE et là, ils me demandent de leur envoyer TOUTES mes attestations depuis l'inscription à PE ainsi que mes fiches de paie précédentes depuis mon inscription (il y a 7 ans...). En gros, pour m'indemniser par rapport à mon dernier salaire avant le chômage !!!! »

« Je suis comédienne et intermittente. En septembre, je suis tombée malade, et j'ai été hospitalisée, je me suis arrêtée 3 mois en tout. A la fin de mon congé, j'ai reçu un courrier m'informant que je ne pouvais pas ouvrir des droits aux Indemnités journalières. J'ai fait un recours le 17 janvier. Cela fait presque 5 mois maintenant que je suis sans nouvelles. Que puis-je faire ? »

« Catastrophée, je fais appel à votre association. La nouvelle vient de tomber par courrier je n'ai pas les droits nécessaires pour pouvoir prétendre aux indemnités journalières de la Cnam. Et je vous avoue que je ne m'y attendais pas du tout, je pense avoir fait un mauvais calcul. Je me suis basée sur le fait des 200 heures avant la date de grossesse. C'est à dire 3 mois avant le 9 juin j'ai effectué 200 heures de travail. Je pensais que c'était suffisant, ils m'ont que c'était 3 mois après. Bref je suis très alarmée et je regrette déjà d'avoir déclaré mon congé maternité à pôle emploi... Quelles sont les solutions qui s'offrent à moi ? Dois je contacter pole emploi ? La caf ? Est ce que je vais perdre mon statut aussi ? Oh c'est dur, pour mon premier bébé je me dis que je vais même pas avoir d'argent ...

Merci d'avance pour votre aide, j'attends vos précieux conseils avec impatience ! »

« Je vous écris pour vous donner des nouvelles de mes fameuses indemnités journalières tant attendues pour mon congé maternité !

Suite à vos conseils, j'ai donc retransmis un dossier complet directement à la Sécu et en parallèle une lettre recommandée au Cra. J'ai eu la bonne surprise aujourd'hui en me connectant sur Ameli, de voir le versement des mes indemnités, mais alors je suis très étonnée du montant !

593 euros pour un mois et demi ! Soit 13€ par jour ! C'est rien !

Je vous transmets en pièces jointes le courrier justificatif et mon tableau récapitulatif des heures. Pouvez me dire si ce montant est justifié ? »

« Mon petit garçon aura bientôt 3 mois et je n'arrive pas à me dépatouiller de mes échanges avec la CPAM qui après moult courriers et demandes de justificatifs (que d'après les filles au téléphone ils n'ont pas tous traités), ils m'ont notifié quand même un refus d'indemnisation que je voudrais contester. Mais le flou règne encore sur ce qu'ils prennent en compte pour ouvrir des droits car les réponses sont chaque fois différentes, on m'a demandé notamment mes avis de paiement Pôle Emploi... alors que je pensais que seul le travail salarié était pris en compte.

Voici brièvement ma situation :

Je suis réalisatrice de films d'animation et aussi auteur mais mes contrats d'auteur ne m'ouvrent aucun droit car la totalité est en dessous des 8000 euros requis. Donc, de ce côté, je cotise pour rien. Je fais aussi des ateliers ponctuels avec des classes que je facture en BNC, là pareil, les cotisations ne sont pas suffisantes pour ouvrir des droits.

Reste donc, mes heures d'intermittence... Ma date de début de grossesse est le 28 mai 2013 (si ça avait été le 1er juin j'aurais obtenu le congé sans souci je présume puisque j'aurais eu les fameuses 200 heures. Mauvais alignement de planètes et spermatozoïdes trop pressés, zut !). Ma date de début de congé est le 17 janvier 2014 ».

« Concernant ma demande de congé maternité je viens juste de travailler ma 48ème date qui pourrait m'ouvrir des droits à un congé maternité. Il me manquait 5 cachets sur les 12 derniers mois avant la date de conception, j'ai donc continué à chanter jusqu'à réunir les 48 cachets demandés, alors qu'enceinte il n'est pas facile de trouver des employeurs et de faire son travail correctement... J'ai travaillé quand même alors que j'ai une grossesse très fatigante et que j'aurais pu être arrêtée par mon gynéco. Mais pas droit non plus à un arrêt de travail payé car pas assez d'heures du coup ! Bref la galère!!!! Maintenant je croise les doigts pour que mon dossier soit complet et accepté. Car bébé arrive dans 2 mois et demi et mes congés devraient démarrer début février... mais je boucle juste mes 48 cachets alors prions pour que plus rien ne vienne contrarier mes efforts, car là je suis au bout du rouleau et voudrais pouvoir enfin être ZEN et profiter comme toute future maman de mes deux derniers mois de grossesse sans plus me soucier de mon droit à ce repos fort mérité me semble-t-il...»

« Je suis réalisatrice, 1er enfant né le 17/11/2011. Peu de travail en 2011 : 96 heures seulement entre janvier et mars puis rien. En 2010, j'ai travaillé 512 h mais jamais 200h sur trois mois (mais 192h). Le refus de la CPAM de m'accorder le congé maternité m'a été signifié le 25/10/2011, après que je les ai sollicités pour que mon dossier soit examiné ! J'ai alors dû envoyer tous mes bulletins de salaires + tous relevés assedic jusqu'aux 12 mois précédant la date de début de grossesse (13/02/2011). Depuis ce courrier, j'ai cherché sur quoi baser mon recours et vous m'avez dit de voir du côté des droits d'auteur : en effet, en ayant touché environ 9000 euros de droits d'auteur en 2010, je devais demander mon affiliation à l'Agessa. Ce que j'ai fait. Le délai de traitement des dossiers fait que j'ai déposé un recours à la commission de la CPAM à la date limite du 25/12/2011, alors que je venais de recevoir le courrier de l'Agessa m'informant de mon affiliation. J'ai pu le joindre à mon recours. Sur le site de l'Agessa, ils disent qu'il faut être affiliée depuis au moins 10 mois pour avoir droit au congé maternité. Or avec un début de congé mat au 03/10/2011, il me manquera un mois. Mais je ne sais pas non plus si c'est le seul critère, donc j'attends de voir.

Par ailleurs, avant ma grossesse, j'avais été hospitalisée quelques jours en janvier 2011 et arrêtée une semaine en tout, mais ce congé ne m'avait pas été indemnisé, car je ne pouvais justifier que de 192h travaillées au cours des 3 mois précédents au lieu des 200h requises. J'avais fait un recours en arguant qu'ils n'avaient pas pris en compte les congés spectacles, qui représentaient deux jours de travail, donc j'avais largement cotisé pour la journée de 8h qui me "manquait" en n'ayant que 192h. Je pensais que je n'aurai pas de réponse, mais la commission m'a répondu 6 mois après !!! Le recours date du 3 mars et la réponse du 4 novembre, et ils ne se prononcent pas sur les congés spectacles (courrier en PJ). 6 mois pour répondre, je trouve ça lamentable... »

« On m'a refusé l'indemnisation de mon congé. On ne m'a jamais signifié clairement pourquoi,

juste que je n'avais pas soit les heures sur les trois derniers mois, soit (...) soit (...) sans plus de précision. J'avais mes 200 heures dans les trois mois précédant mon dernier contrat de travail avant congé, mais pas dans les trois mois précédant la date du congé...

Mais impossible d'avoir confirmation si ça a coïncidé à cet endroit ! J'ai eu quelqu'un de la CPAM au tel qui m'a dit que le calcul se faisait bien à partir de la date du congé et non du dernier contrat de travail, tout en reconnaissant que dans certains cas... sans dire les choses clairement, bien entendu ! Elle m'a demandé si j'avais 12 cachets dans la période et m'a conseillé de renvoyer tout mes contrats sur l'année. J'ai essayé d'avoir des précisions mais elle a botté en touche. J'envoie donc tout ça et quelques semaines plus tard TADAAAAA, une charmante dame m'appelle pour me dire qu'il faut que je renvoie mes avis de paiement assedics manquants (d'août 2010 à juillet 2011) car sinon j'ai l'indemnité minimum. Je lui répond que je ne suis indemnisée que depuis un mois et demi (avant date du congé) et que je n'ai donc pas d'avis de paiement supplémentaire, mais que pour moi le principal c'est le maintien de mon intermittence. Finalement, j'ai donc eu mon congé au taux mirifique de 7€/jour. En fait, je ne comprend pas comment j'ai obtenu ce congé. Je suppose qu'il ont trouvé les heures nécessaires sur l'année mais comment? C'est un mystère car moi même je ne pensais absolument pas les avoir ».

« Je suis vacataire et non intermittente du spectacle, les conditions ne sont pas tout à fait similaires. Pour résumer j'ai obtenu gain de cause après une longue attente et un contrôle URSAFF qui établissait que j'avais travaillé le nombre d'heures requis pour bénéficier d'un congé maternité. En revanche la façon dont a été calculé ce congé reste et restera un mystère, j'ai dû percevoir 3000€ et le calcul ne correspondait en rien au calcul de mes indemnités journalières de l'époque, ni à mon taux journalier travaillé. Depuis c'est la dégringolade tant au niveau travail (crise oblige) qu'au niveau indemnités, mon taux Assedic est au plus bas mais d'après ce que l'on a bien voulu me dire c'est parce que je n'ai pas travaillé de façon continue sur la période de calcul de référence (le calcul doit être différent pour les intermittents et peut-être plus clair). Bref que ce soit aux Assedic ou à la CPAM les modalités de calculs semblent opaques et à part me résigner à n'y rien comprendre je ne vois pas trop ce que je peux faire d'autre, même les agents de pôle emploi n'y comprennent pas grand chose !

Conditions d'ouverture de droits pour les vacataires : ce sont les mêmes conditions que pour les intermittents, sauf que j'imagine qu'il est encore plus difficile de réaliser les heures requises en tant qu'intermittente !

J'ai donc pu, un an après mon accouchement, bénéficier de mon congé maternité, après rectification d'un employeur auprès d'inspecteurs URSAFF, car j'avais réellement effectué 800 heures. En revanche si je n'avais pas eu les 800 heures je n'aurais rien perçu, alors que cela fait plus de 15 ans que je suis vacataire, que je remplis les conditions pour toucher des compléments Assedic, ce qui veut dire que je travaille suffisamment et régulièrement.

Quoi qu'il en soit le fait d'être dans des emplois discontinus, précaires, que l'on soit intermittente, vacataire, intérimaire ou saisonnière ne nous assure en rien la possibilité de bénéficier d'un congé maternité ou même d'un congé maladie. »

« Voilà ma situation : Congé maternité du 8 Décembre 2010 au 30 Mars 2011. La CPAM a refusé de me verser les indemnités journalières de l'assurance maternité. J'ai envoyé un recours, la commission de recours amiable a rejeté ma réclamation. J'ai saisi le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale. Il y a plusieurs périodes au cours des 12 mois précédant mon congé maternité sur lesquelles je comptabilise 200H sur trois mois consécutifs.

Date de repos prénatal : 8 Décembre 2010

Date de dernier contrat de travail avant dernière ouverture de droits : 7 Octobre 2010

Entre le 1er Avril 2010 et le 30 juin 2010 : 241H

Entre le 1er Mai et le 31 Juillet : 301H

Entre le 1er Juin et le 31 Août : 269H »

« J'ai été pour la première fois admise au titre de l'allocation unique dégressive le 21 janvier 1998. Hormis cette première année où mon indemnisation journalière nette était de 27,49F, mon indemnisation journalière nette a été en moyenne, sur les douze années suivantes, de 58€ (variant de 39,58€ à 74,72€). Lors de mon renouvellement des droits en juin 2010, la période de référence prise en compte pour calculer mon allocation (de août 2009 à juin 2010) incluait la période de congé maternité (de septembre 2009 à janvier 2010). Mon indemnisation journalière nette est aujourd'hui de 14,93€, donc très inférieure à celle dont j'ai bénéficié pendant les douze années précédant mon congé maternité. »

« Je ne suis pas intermittente. J'ai travaillé 3 mois sur Paris (rupture de contrat durant la période d'essai avec harcèlement moral) avec un salaire net de 3200 euros et puis enceinte je suis retournée dans ma province. Ayant arrêté de donner des cours à la fac comme vacataire, j'ai retrouvé 11h de vacances et galérant, un boulot en CDD de 1 mois (mais avec la visibilité de mon ventre, on m'a insulté de chercher un job et un appartement!). Entre ma période de maternité et de demande auprès de la CPAM j'ai mis 3 mois à obtenir les 1ers versements (1 500 euros par mois alors que selon les agents de la CPAM, j'avais droit à 80% de la somme de mes derniers 3 mois complets de travail. Suite à ma réclamation on m'a annoncé que le calcul était celui pour les "saisonniers"). Après l'accouchement, étant mère seule j'ai fait une demande d'urgence avec mon assistante sociale (400 euros d'aides de fonds solidarité et 95 euros de bons alimentaire). Aujourd'hui travailler et cumuler avec l'enfant me montre à quel point rien n'est prévu pour ce genre de situation, ma cheffe de service accorde et propose un assouplissement de temps de travail à mon collègue homme (qui dit ne pas être aidé par sa femme) alors qu'elle m'annonce que mes demandes incessantes (pour cas de maladie ou d'absence de mode de garde de mon enfant) m'attribue une "mauvaise réputation" (certainement due au fait que je suis seule agente mère seule) et son refus de ma demande de formation au concours de fonction publique... »

« Je serai en congé maternité fin août. Je suis au chômage depuis février. Et vu mon état je ne travaillerai pas jusqu'à mon congé, donc aucune chance de faire 200h dans les 3 mois demandés. J'ai 203 heures sur les 3 mois qui suivent mon début de grossesse, mais la sécu me dit que ça ne compte pas, c'est la période avant la grossesse qu'ils regardent pas après, mais que si je touche les Assédics ça ira. Pouvez-vous me confirmer que si on est indemnisée par les assedics les mois précédents son congé maternité, on aura droit à être indemnisée pendant ce congé ? »

« J'ai été indemnisée pour mon congé ayant réussi à avoir juste un peu plus de 200 h de travail dans les 3 mois avant l'accouchement, (204 exactement), la CPAM m'a ouvert les droits avec une IJ de 24,81 euros brut (22,9 net) par jour. Ce premier calcul, réalisé sans prendre en compte les congés spectacles, a été dans les semaines suivantes, ajusté à 26,14 euros brut. Seulement, ce n'est pas du tout le montant auquel j'estime avoir droit. Ensuite à la réouverture de mes droits à Pôle emploi après mon congé maternité, je suis passée de 52 euros net journaliers à 36,82 euros net d'ARE II m'a fallu 3 ans pour retrouver le niveau initial d'IJ de l'ARE (cette année à 51,90 euros brut). J'ai été déboutée au TASS alors que je suis dans mon droit. »

« Je ne suis pas intermittente, mais me considère comme telle, ayant une situation instable : je mène une activité de dessinatrice - illustratrice qui ne me permet pas de subvenir à mes besoins. J'alterne donc les périodes de chômage durant lesquelles je me consacre au dessin (expos, illustrations, publications...) avec des périodes salariées (petits boulots divers, dans l'enseignement par exemple). Je suis tombée enceinte au mois de septembre. À cette époque, je travaillais pour deux employeurs, et était donc tout le temps en déplacement dans des

établissements différents. Mes heures effectuées sur les mois précédents les 3 derniers mois avant le début de congé maternité à mon grand désarroi n'étaient pas été prises en compte. J'ai donc fait une simulation CAF pour voir si je pouvais au moins toucher le RSA : impossible ! parce que mon conjoint perçoit des revenus. J'ai donc continué à travailler voyant que je n'aurai pas de congé indemnisé. Aujourd'hui, j'ai accouché. À l'heure actuelle, cela fait donc deux mois que je ne touche aucun revenu. »

« Je n'ai pas eu droit aux indemnités sécu parce que je n'avais pas fait 200 heures sur les 3 mois qui précèdent mon congé maternité mais 160 heures environ, j'ai fait 18 cachets sur les 5 derniers mois avant mon congé, j'avais perdu l'intermittence l'année qui précédait, et je ne perçois rien de rien, je n'ai aussi évidemment pas pu ré-ouvrir mes droits d'intermittence. J'ai fait une 15aine de concerts enceinte comme une baleine pour ne rien percevoir au final, je n'arrive plus à faire face financièrement alors que je suis intermittente depuis une dizaine d'années avec environ 3 années d'interruption en tout. A 2 reprise au téléphone des agents pôle emploi m'avait assuré que l'absence d'indemnités sécu n'avait aucune incidence sur l'ouverture des droits d' intermittence.!! Raté. »

« Je n'ai pas eu de congé mat indemnisé. Avant mon congé, j'étais enseignante dans 3 écoles supérieures et un institut de langue. Je ne remplis effectivement pas la condition requise à 200h/3 derniers mois (avt grossesse ou avt congé). Il est très difficile de remplir les conditions horaires pour les enseignants vacataires car les heures de travail (préparation, correction, réunion) ne sont jamais comptabilisées dans le cumul horaire sur les fiches de paie ainsi que sur les attestations assedic fournies à chaque fin de contrat et sur lesquelles se base la sécurité sociale. Je pose la question suivant : Si cela est possible, ne devrais-je pas stopper mon congé maternité par crainte que Pôle emploi comptabilise, au terme du congé, les mois de congés maternité aux revenus nuls et fausseraient les droits acquis ».

CONTRIBUTION DE L'UFISC A LA MISSION DE CONCERTATION ET DE PROPOSITION SUR L'INTERMITTENCE

Analyses et propositions

23 décembre 2014

1. ARCHITECTURE DU SYSTEME D'ASSURANCE CHOMAGE	3
1.1. REVENIR AUX PROPOSITIONS DU PROJET DE PROPOSITION DE LOI RELATIVE À LA PÉRENNISATION DU RÉGIME D'ASSURANCE-CHÔMAGE DES PROFESSIONS DU SPECTACLE, DE L'AUDIOVISUEL ET DU CINÉMA DANS LE CADRE DE LA SOLIDARITÉ INTERPROFESSIONNELLE	3
1.2. CONDITIONS D'AFFILIATION ET PÉRIODES ASSIMILÉES	3
1.2.1. Conditions d'affiliation	3
1.2.2. Périodes assimilées	4
1.3. ALLOCATION JOURNALIÈRE ET PLAFONNEMENT	5
1.3.1. Le calcul de l'allocation	5
1.3.2. Plafonnement du cumul salaires et indemnités	5
1.4. DATE ANNIVERSAIRE ET DURÉE D'INDEMNISATION	5
2. COTISATIONS ET FINANCEMENTS	5
1.5. SUPPRIMER LA SUR-COTISATION DES ENTREPRISES DU SPECTACLE	5
1.6. DÉPLAFONNER LES COTISATIONS PÔLE EMPLOI	5
1.7. SUPPRESSION DE L'ABATTEMENT POUR FRAIS PROFESSIONNELS	5
3. GOUVERNANCE DU DISPOSITIF D'ASSURANCE CHOMAGE	6
1.8. UNE DÉMOCRATIE SOCIALE DE QUALITÉ GARANTE DE L'HARMONIE EN DROIT SOCIAL	6
1.9. MISE EN APPLICATION CONCERTÉE DES TEXTES ET RELATIONS AUX OPÉRATEURS	6
1.10. ARTICULATION ENTRE LES DROITS RECHARGEABLES ET LES ANNEXES 8 ET 10	7
1.11. L'INADAPTATION DES ETUDES MANDATAIRES	8
4. FORMATION PROFESSIONNELLE ET ACCES A LA PROTECTION SOCIALE	8
1.12. DÉVELOPPER LA FORMATION PROFESSIONNELLE	8
1.12.1. Renforcer la prise en compte de la formation professionnelle dans les TPE	8
1.12.2. Développer les dispositifs d'acquisition de compétences et de reconnaissance des acquis de l'expérience	9
1.13. ACCÈS À LA PROTECTION SOCIALE ET MAINTIEN DES DROITS	9
5. ACCOMPAGNER LES TPE ARTISTIQUES ET CULTURELLES D'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE POUR DEVELOPPER L'EMPLOI	10
1.14. UNE ANALYSE POSITIVE DE LA DYNAMIQUE CULTURELLE	10
1.15. RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT ET LE SOUTIEN DES TRES PETITES ET PETITES ENTREPRISES DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE	11

"Le droit civil et le droit du travail ont finalement la même raison d'être, qui est de "civiliser" les relations sociales, c'est-à-dire substituer des rapports de droit aux rapports de force"¹.

Les organisations professionnelles du spectacle, regroupées au sein de l'UFISC, Union Fédérale d'Intervention des Structures Culturelles, associées à la mission de concertation et de proposition conduite par Hortense ARCHAMBAULT, Jean-Patrick GILLE et Jean-Denis COMBEXELLE, souhaitent exprimer au travers de cette contribution leurs analyses, préoccupations et propositions pour bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle.

L'Union et ses organisations membres n'ont cessé de dénoncer l'accord national interprofessionnel relatif à l'indemnisation du chômage du 22 mars 2014, modifié le 14 mai 2014, signé par le MEDEF, la CGPME, l'UPA et la CFDT, la CFTC et FO puis l'agrément apporté par le gouvernement². En effet, cette réforme du régime d'indemnisation chômage témoigne d'un choix de société qui tend à réduire la protection sociale à des logiques assurantielles et à amoindrir les droits des personnes.

Nous demandons que les préconisations de cette mission de concertation se traduisent par des droits sociaux réaffirmés suivant des principes fondamentaux de solidarité et de mutualisation. La protection sociale doit permettre de garantir les droits fondamentaux avec une attention apportée aux plus précaires et à la dignité des personnes. Il est déterminant de renforcer le modèle social de solidarité interprofessionnelle et démocratique dans le contexte des profondes réformes qui s'exercent au niveau national et face à des logiques de libéralisation du travail et de la protection sociale qui se renforcent au niveau européen.

C'est le sens de la réforme que nous préconisons et de notre soutien aux propositions du comité de suivi parlementaire sur l'intermittence.

Nous demandons que soient prolongés le dialogue et la concertation avec les différents acteurs concernés suite aux préconisations qui seront présentées par la mission. En plus de la nécessité de révision de l'architecture du régime d'indemnisation des salariés intermittents assujettis aux annexes 8 et 10, nous insistons sur l'urgence d'une évolution rapide des règles de la convention actuelle au regard des graves difficultés induites par sa mise en application. Par ailleurs, l'analyse et les propositions sur les nombreux sujets relatifs aux salariés intermittents qui ont été abordés, tant au niveau de la protection sociale dans son ensemble qu'au niveau des leviers pour le développement et la structuration de l'emploi, doivent être poursuivies. Cela pourrait par exemple se faire par un espace nouveau associé au Conseil National des Professions du Spectacle.

¹ Alain Supiot in *Critique du droit du travail*, 2007 2e éd., pages : 336, Presses Universitaires de France

² Lettre ouverte de l'UFISC à M François Hollande, Président de la République, du 26 juin 2014 (en annexe)

1. Architecture du système d'assurance chômage

Le régime d'indemnisation chômage propre à l'intermittence, objet des annexes 8 et 10, répond à des conditions d'emploi particulières (discontinuité, multi-employeurs...). Il doit prendre en compte les réalités de l'évolution des métiers et des activités exercés dans le champ du spectacle. Il ne constitue pas une exception mais doit permettre la protection sociale attachée à la personne en fonction de sa situation, dans le cadre de la solidarité interprofessionnelle, avec la garantie d'une bonne articulation avec les différents dispositifs de protection sociale.

➔ **Nos préconisations s'inscrivent plus globalement dans le cadre des propositions portées par le comité de suivi parlementaire sur l'intermittence.**

1.1. Revenir aux propositions du projet de proposition de loi relative à la pérennisation du régime d'assurance-chômage des professions du spectacle, de l'audiovisuel et du cinéma dans le cadre de la solidarité interprofessionnelle

➔ **Il nous semble essentiel de revenir sur les modifications qui ont été effectuées depuis 2003 en s'appuyant à minima sur la proposition de loi datant de 2005 :**

« L'accord prévu par l'article L. 351-8 du code du travail précise les conditions dans lesquelles sont assurées la solidarité, l'égalité de traitement et la transparence des données, au sein des professions du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel. Il définit également les modalités de l'ouverture des droits à indemnisation, sur une **période de référence de douze mois**, avec une **date d'anniversaire fixe** et le versement d'une indemnité sur l'ensemble de cette même période de référence. Le versement de cette **indemnité journalière minimale plafonnée** garantit l'égalité de traitement et incite à la déclaration de toutes les heures travaillées. »

Il a en effet été constaté dès 2004, notamment à travers le travail de la mission de Monsieur Christian KERT, l'inefficacité de la réforme de 2003, base des protocoles suivants, qui a eu pour effet de priver d'indemnisation nombre de bénéficiaires déjà très précaires, sans avoir aucun effet notable sur le poids financier du régime intermittent.

➔ **Il serait nécessaire que nous puissions enfin avoir connaissance des bilans en coûts comptables et sociaux des différentes réformes passées, parallèlement aux expertises financières portant sur les nouvelles préconisations.**

1.2. Conditions d'affiliation et périodes assimilées

1.2.1. Conditions d'affiliation

➔ **Le seuil général d'accès à 507 heures de travail au cours des douze mois précédant la date anniversaire est un paramètre satisfaisant a minima.**

➔ **Le régime d'assurance chômage doit pouvoir prendre en compte l'ensemble des heures travaillées par les salariés et les droits afférents ainsi constitués.**

- Il est impératif de créer une meilleure articulation entre les différents régimes pour éviter les dysfonctionnements inhérents à la dernière convention suite à la pluriactivité de nombreux salariés intermittents.

Il pourrait être prévu que, pour les salariés ayant cotisé dans plusieurs régimes (régime général ou l'une de ses annexes), l'application du régime corresponde optionnellement à l'indemnisation la plus adaptée, ceci étant appuyé d'une décision argumentée du salarié. Celui-ci, décidant de renoncer à des droits inadaptés à son activité régulière, choisit de s'inscrire dans un régime d'assurance chômage plus cohérent avec l'exercice de ses activités professionnelles.

- Les congés payés par Pôle emploi doivent être pris en compte au titre des heures travaillées pour être comptabilisés dans le calcul des droits. De même, en contrepartie, ils feront l'objet d'un décalage du paiement des allocations.

→ **Le périmètre d'application du régime spécifique doit tenir compte de l'évolution des métiers, et assurer une articulation des droits des salariés, dont on a pu relever la forte pluriactivité.** Trop réduire le périmètre des qualifications, ainsi qu'opposer artistes et techniciens, serait n'avoir qu'une vision faussée de ce qu'est aujourd'hui l'activité artistique liée au spectacle.

- **L'adoption d'une annexe unique** permettrait l'égalité de traitement entre l'ensemble des salariés intermittents, assujettis aux mêmes pratiques d'emploi, mobiles entre les différents secteurs d'activité et entre des activités dites « artistiques » et « techniques ».
- **Il est indispensable que l'ensemble des interventions d'artistes soit également compté au titre des heures travaillées. En effet, le périmètre et les critères d'application de l'annexe X reposent sur certains indices identifiant les professions d'artistes du spectacle. Or ces pratiques ont évolué.**

La variété des formes artistiques et des modalités de circulation des œuvres transforme l'intervention de l'artiste, et ne la limite pas à l'espace traditionnel du plateau et de la salle de spectacle. Aujourd'hui, les spectacles se confrontent à l'espace public, les œuvres dramatiques et chorégraphiques investissent la pluridisciplinarité, les démarches artistiques intègrent les nouvelles technologies, les créations peuvent être participatives et en interaction...

Les artistes sont dans les rues, les prisons, les hôpitaux, les écoles, les entreprises, et ce depuis longtemps. La rencontre avec les personnes se fait autour d'ateliers artistiques, de sensibilisation, d'échanges, dans des classes, après une représentation... Certains encadrent des pratiques amateurs avec lesquels une activité de partage se met en place dans la durée. Souvent ces activités font partie d'une politique volontariste des collectivités territoriales qui accompagnent et financent les projets.

Aussi, la pluriactivité que l'artiste peut souhaiter développer dans le cadre de la diversification de son parcours et de son rapport aux autres, doit être possible, reconnue et soutenue.

1.2.2. Périodes assimilées

→ **Différentes périodes doivent être mieux prises en compte pour l'ouverture des droits.**

Doivent être mieux prises en compte pour l'ouverture des droits :

- Les périodes de congés maladie ou maternité.
- Les heures de formation reçue relevant d'un CIF ou d'autres dispositifs de formation continue.

Dans la mesure où 338 heures ont été effectuées par le/la salarié(e) dans le cadre des annexes 8 et 10, doivent être également prises en compte sans plafonnement du nombre d'heure :

- Les heures d'enseignement, de formation et de transmission des savoirs dispensées.
- Les heures effectuées au titre du régime général, des autres annexes ainsi que les heures de contrats effectués à l'étranger.

1.3. Allocation journalière et plafonnement

1.3.1. Le calcul de l'allocation

→ La formule de calcul de l'allocation journalière doit prendre en compte le nombre d'heures travaillées afin d'inciter à la déclaration des périodes réellement travaillées et des salaires annuels avec une exigence de répartition plus juste des allocations sur un principe mutualiste et de réduction de l'écart entre les faibles et les fortes indemnités.

Il paraît intéressant d'étudier à ce titre les principes du calcul de l'indemnité journalière proposé par la Coordination des Intermittents et Précaires, qui permet l'abandon de la prise en compte du salaire journalier de référence (SJR) et tient plutôt compte à la fois du salaire annuel et du nombre d'heures.

1.3.2. Plafonnement du cumul salaires et indemnités

→ Il est à envisager un plafonnement mensuel des rémunérations salariées des allocations chômage qui soit régulé et lissé au regard du parcours des personnes sur 12 mois voire 24 mois. Cette proposition n'est pas associée à une franchise ou un décalage.

Les principes du calcul proposé par la Coordination des Intermittents et Précaires sont en ce sens intéressants à étudier.

1.4. Date anniversaire et durée d'indemnisation

→ Il est procédé à un réexamen annuel à une date anniversaire fixe.

C'est la date d'admission dans le régime. Elle devient la date de réexamen du dossier, et la date de départ éventuel d'une nouvelle période de droits. Si le salarié se trouve sous contrat de travail à la date anniversaire, une nouvelle date anniversaire est fixée à l'issue de ce contrat, et seules les heures effectuées avant la date anniversaire seront prises en compte pour le calcul des droits.

Elle permet de prendre en compte chaque heure travaillée (c'est-à-dire chaque ouverture d'un droit), assure au salarié intermittent et à l'Unedic une capacité de gestion prévisionnelle bien meilleure, remet les compteurs à zéro, quelque soient les revenus perçus (impossible de percevoir plus de 365 jours d'indemnités consécutifs) et correspond à la logique nécessaire de sécurisation des parcours professionnels dans le cadre de conditions d'emplois spécifiques (activités discontinues souvent annuelles (festivals, saisons théâtrales, etc.), multi-employeurs...).

2. Cotisations et financements

Nous présentons trois propositions qui peuvent être étudiées en compensation les unes des autres.

1.5. Supprimer la sur-cotisation des entreprises du spectacle

→ Nous demandons la suppression du doublement des cotisations au titre des annexes 8 et 10 (salariés et employeurs).

Nos entreprises, dont la plus grande partie des budgets est investie dans la masse salariale, sont de fait fragilisées alors que les activités qu'elles développent sont très largement favorables à la création d'emploi. La double cotisation entrave cette dynamique positive alors même que cela contrevient au principe de solidarité interprofessionnelle qui implique une égalité des taux de cotisation pour tous les secteurs d'activité.

1.6. Déplafonner les cotisations Pôle Emploi

→ Nous sommes favorables à un déplafonnement des cotisations Pôle Emploi, limitées aujourd'hui à quatre fois le plafond de la Sécurité Sociale, marquant la solidarité des salaires les plus élevés.

1.7. Suppression de l'abattement pour frais professionnels

→ Nous sommes favorables à la suppression de l'abattement pour frais professionnels pour les artistes et les techniciens concernés, qui, en plus de constituer une diminution des droits des salariés, ne s'inscrit pas dans une logique de maintien des équilibres financiers de l'assurance chômage et n'a plus de raison d'être depuis la suppression de l'abattement fiscal qui lui était lié.

3. Gouvernance du dispositif d'assurance chômage

1.8. Une démocratie sociale de qualité garante de l'harmonie en droit social

La construction du régime d'assurance-chômage ne peut se concevoir de manière isolée, sans prendre en compte d'une part les évolutions structurelles de gestion et de développement de l'emploi et, d'autre part, les constructions politiques de droits sociaux attachés à la personne, assises sur différentes régulations publiques.

Les cadres normatifs se définissent au sein d'espaces et de processus politiques qui doivent s'articuler entre eux. La négociation de l'assurance chômage ne peut être appréhendée isolément, sans tenir compte de son articulation avec les autres droits sociaux et le droit du travail. Au cœur de cette articulation indispensable à la cohérence du droit social dans son ensemble, se trouve le respect des droits fondamentaux qui ne doit cesser d'être garanti par la loi et l'État.

→ **Il est nécessaire d'élaborer des espaces de concertation, de travail et de négociation, réunissant l'ensemble des acteurs directement concernés.**

→ **Les acteurs concernés doivent ainsi être associés aux travaux en amont et pendant des négociations, durant la phase d'application du renouvellement des régulations publiques et paritaires et au moment de l'évaluation des dispositifs.**

A travers des temps de travail réguliers, les représentants des acteurs concernés devraient ainsi pouvoir être associés à l'élaboration et à la mise en œuvre de toute décision législative ou sociale liée au secteur. Le temps de travail collectif entre les organisations professionnelles et syndicales du spectacle doit être favorisé et valorisé comme un élément incontournable en amont et dans la perspective des négociations interprofessionnelles de la convention Unedic.

Le périmètre d'application des textes au niveau interbranche sur le champ du spectacle doit être pris en compte pour que soient mises en adéquation les réformes nationales de l'assurance chômage et les spécificités des conditions d'affiliation des salariés relevant des annexes 8 et 10.

→ **Les conditions d'application doivent être décidées en concertation avec les représentants des acteurs du secteur artistique et culturel.**

Les particularités des conditions de travail et d'emploi dans les métiers artistiques et culturels impliquent qu'une attention permanente soit portée à l'application adaptée des textes légaux et réglementaires par les administrations, les institutions et les organismes de gestion et tout autre opérateur concerné.

1.9. Mise en application concertée des textes et relations aux opérateurs

La définition de cadres normatifs mal articulés et dont la complexité des règles se fait croissante renforce encore le risque d'étanchéité entre les opérateurs, qui vivent leur vie chacun de leur côté, avec des interprétations et des règlements différenciés.

→ **Il est nécessaire que prime l'objectif d'intérêt général dans la délégation des compétences en tant qu'opérateur pour l'application des normes et dans la mise en œuvre de leur mission. Ainsi, Pôle Emploi a pour mission première de garantir aux salariés l'application de leurs droits.** La logique d'accompagnement et de formation des personnes doit être privilégiée, loin d'une défiance inscrite dans un cadre de lutte contre la fraude.

Or, Pôle Emploi commet trop souvent des interprétations abusives de la convention d'assurance chômage qui aggravent encore la situation sociale et économique des demandeurs d'emploi.

→ **Pôle Emploi doit prendre en compte les accords conventionnels et les cadres réglementaires définis par la profession.**

→ Des espaces de travail avec les acteurs concernés permettant de définir par la concertation les interprétations faisant consensus, ainsi que la mise en place d'outils de remontée d'informations sur les territoires devraient permettre une adaptation au plus près des besoins identifiés par le secteur.

Il faut souligner ici deux problématiques récurrentes sur l'interprétation du périmètre des activités couvertes par les annexes 8 et 10, qui occasionnent des contrôles multiples auprès des entreprises : la prise en compte des heures en résidence de création ou les interventions d'artistes en lien avec un spectacle.

Afin d'éviter ce problème, nous proposons que soit revu l'article L7121-3 du code du travail qui stipule 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. ». En effet, l'énoncé « en vue de sa production » pose problème puisque lors d'un travail de recherche, de résidence, un artiste peut être employé au titre de l'annexe 10 même si in fine il n'y a pas de production directe. Or, Pôle emploi service s'appuie sur cette notion pour requalifier les contrats de travail dans un cadre d'assujettissement au régime général, ce qui posera d'autant plus problème du fait des règles induites par les droits rechargeables et la nouvelle convention.

→ L'harmonisation des interprétations de la convention, en fonction des territoires, est également indispensable pour garantir l'équité territoriale à tous les usagers, employeurs et salariés, de Pôle Emploi.

1.10. Articulation entre les droits rechargeables et les annexes 8 et 10

Le mécanisme des droits rechargeables, appliqué depuis le 1er octobre 2014, rompt avec le principe mutualiste de solidarité interprofessionnelle : la Caisse Unedic n'est désormais plus commune, mais segmentée par autant de droits acquis par chaque individu, selon un principe de cumul assurantiel.

Ce mécanisme est particulièrement problématique car il contrevient à la logique de subsidiarité entre le régime général et ses annexes. En effet, toute période travaillée par un demandeur d'emploi avant l'épuisement de ses allocations allonge la durée de ses droits à l'assurance chômage, si la perte de cet emploi n'est pas volontaire³.

Pour l'ensemble des salariés qui effectuent plus de 150 heures de travail au régime général, une indemnisation est déclenchée, qui ouvre des droits rechargeables. Or, une fois ces droits ouverts, tous les cachets intermittents sont comptabilisés au régime général, jusqu'à ce que les droits rechargeables soient épuisés. Alors seulement les salariés concernés peuvent accéder au régime d'intermittence. Ainsi, si l'ouverture de droits au régime général s'est faite à partir d'une période très peu travaillée (insertion professionnelle, rupture de parcours, difficultés sur un spectacle...), peu rémunérée ou qui a bénéficié de la Clause de Sauvegarde, l'allocation au régime général peut s'écouler sur une durée très longue et retarder d'autant l'ouverture des droits au régime des annexes 8 et 10.

Il en résulte un phénomène qui piège les salariés, affiliés de fait au régime général d'autant plus longtemps qu'ils continuent à exercer leur cœur de métier, qui nécessite une protection sociale adaptée que seules les annexes 8 et 10 peuvent fournir. Dès l'application des droits rechargeables en octobre 2014, certains cas d'école ont émergé dans les entreprises.

Pour les entreprises comme pour les salariés, l'absence d'articulation adéquate entre le régime général et ses annexes complexifie grandement l'insertion professionnelle, et plus globalement l'embauche de salariés, dont les conditions d'emploi relèvent des annexes 8 et 10, mais dont l'accès au droit est remis en cause ou fragilisé par le piège que constitue le dispositif des droits rechargeables.

→ Un avenant à la convention 2014 doit rapidement être réalisé pour permettre de revenir sur ces règles et tenir compte des situations de freins à l'insertion professionnelle et à l'emploi qui se multiplient.

³ <http://www.unedic.org/nouvelle-convention/droits-rechargeables>

1.11. L'inadaptation des études mandataires

Les études mandataires effectuées par Pôle Emploi, lorsque l'opérateur soupçonne une absence de lien de subordination réel, représente un grand danger pour les salariés des compagnies, particulièrement à l'endroit des « directeurs artistiques », qui à ce jour ne relèvent pas de la définition d'un emploi salarié. Les metteurs en scène sont régulièrement mis en cause, mais ces études mandataires touchent également des techniciens administratifs tels que des chargés de production, voire des techniciens hors du cadre de production administrative.

Les compagnies, dont la très grande majorité est constituée sous forme d'association loi 1901, ont en commun une logique de fonctionnement au projet. Dans ce cadre, les subventions aux projets sont parfois accordées intuitu personæ au metteur en scène, qui est également amené en tant que responsable artistique à choisir les équipes.

Depuis deux ans, nous constatons un durcissement de ces études. La délicatesse des appellations fait courir un risque considérable aux compagnies, puisqu'il suffit que le metteur en scène soit cité comme directeur artistique sur un site internet, qu'il soit en possession d'un téléphone portable au nom de la compagnie, qu'il signe un chèque avec une délégation de pouvoir en des termes considérés par Pôle Emploi comme ambigus, etc. pour que la personne soit requalifiée en tant que gestionnaire de fait, et que son indemnisation soit ainsi bloquée.

Les structures et leurs salariés sont ainsi confrontés à une incompatibilité entre le règlement appliqué par Pôle Emploi Service et les demandes et attentes des collectivités territoriales notamment.

→ Nous demandons que soit communiquée la liste exhaustive des pièces qui peuvent être exigées par Pôle Emploi et à pouvoir prendre connaissance de la réglementation qui encadre les études mandataires.

Cela devrait permettre d'engager un dialogue avec notamment les financeurs afin d'envisager de façon concertée les adaptations nécessaires des dossiers de subvention pour ne pas générer de suspicion de gestion de fait.

A ce jour, les pièces à fournir par le salarié intermittent, exigibles par Pôle Emploi, aggravent encore le risque juridique puisque parmi elles certaines sont en possession de la structure, le salarié n'a en principe pas à y avoir accès. Fournir de tels documents est de nature pour Pôle Emploi à prouver une gestion de fait. Une personne soumise à un contrôle mandataire peut ainsi, de bonne foi, être piégé par la démarche d'enquête de Pôle Emploi. **Une notice explicative pourrait accompagner les formulaires à remplir en cas d'études mandataires, afin de faciliter le travail de l'allocataire.**

4. Formation professionnelle et accès à la protection sociale

1.12. Développer la formation professionnelle

1.12.1. Renforcer la prise en compte de la formation professionnelle dans les TPE

La formation professionnelle est un enjeu essentiel dans notre champ artistique et culturel. En effet, l'insertion professionnelle non corrélée à la formation initiale, la multiplicité des employeurs, la discontinuité, la pluriactivité, etc. fragilisent les salariés et les structures qui les emploient.

Pour y répondre de façon spécifique, le champ professionnel s'est déjà largement doté d'outils et de mécanismes innovants. Les acteurs du secteur ont mis en place le système mutualisé de l'AFDAS, favorisant ainsi une sécurisation des parcours. Des dispositifs spécifiques ont été mis en place, à travers la définition des plans de formation de branche, la Préparation Opérationnelle à l'Emploi, le DIF, etc.

A un moment de réforme profonde de la formation professionnelle, ce système mutualisé doit continuer à développer des dispositifs de formation au plus près des besoins des personnes.

→ La formation professionnelle doit également pouvoir être encore mieux appropriée et prise en compte, en particulier au sein des entreprises de l'économie sociale et solidaire, toujours dans une démarche d'accompagnement des très petites entreprises et de l'évolution des métiers et des pratiques, à travers des moyens mutualisés.

1.12.2. Développer les dispositifs d'acquisition de compétences et de reconnaissance des acquis de l'expérience

Il est important de souligner le rôle essentiel des praticiens dans l'acquisition et la transmission des compétences.

→ **La validation des acquis de l'expérience pourrait être beaucoup plus développée**, et prendre mieux en compte la pluriactivité et les diverses compétences acquises sur le terrain au regard des missions remplies par les salariés.

→ **Les dispositifs de compagnonnage et la transmission de savoir-faire entre pairs ou vers des « apprentis » doivent pouvoir être intégrés dans les politiques de formation.** Il faudrait, pour ce faire, renforcer les possibilités de mise en œuvre de contrat en alternance et de professionnalisation dans les très petites et petites entreprises, à travers des projets collectifs ou une amélioration des dispositifs de tutorat. Nombre d'entreprises artistiques et culturelles accompagnent la professionnalisation de jeunes artistes et techniciens bien que ce travail, solidaire, soit souvent peu reconnu.

1.13. Accès à la protection sociale et maintien des droits

Le champ professionnel s'est efforcé, au travers de formes innovantes, d'apporter aux salariés des différentes branches professionnelles du secteur artistique et culturel une égalité de droits avec les autres salariés.

→ **Il reste néanmoins nécessaire de poursuivre ce travail, pour une meilleure prise en compte des droits des salariés, avec en particulier les droits liés à la maternité, ainsi qu'à la paternité, l'adoption, la maladie et les accidents du travail.**

Nous nous inscrivons dans les propositions portées par le comité de suivi sur l'intermittence. Les congés et arrêts induits ne doivent pas être des facteurs discriminants qui défavorisent le salarié intermittent dans l'obtention de ses droits.

Nous soulignons ici (cela aurait pu être fait dans d'autres parties de cette contribution comme un principe général) **que la parité doit être promue et encouragée dans tous les métiers, structures et responsabilités.** L'amélioration de l'égalité entre hommes et femmes est à viser comme une culture globale. Elle est à travailler notamment par la sensibilisation des acteurs et la mise en œuvre de mesures spécifiques (accès aux postes, prise en compte dans l'organisation et les pratiques de travail, etc.). La mixité et l'égalité doivent également être promues à travers l'orientation professionnelle, la formation initiale et continue.

La **faiblesse des retraites** dans notre champ professionnel constitue également un sujet de travail indispensable pour faire face aux situations de grande précarité de certains retraités et à l'évolution des parcours professionnels dans des disciplines aux risques professionnels prépondérants (danse, cirque...).

5. Accompagner les TPE artistiques et culturelles d'économie sociale et solidaire pour développer l'emploi

1.14. Une analyse positive de la dynamique culturelle

L'art et la culture sont des enjeux de société, de construction de l'humain et du vivre-ensemble, fondés sur des droits fondamentaux. La dynamique culturelle traduit cette aspiration très forte à l'expression et aux pratiques artistiques et culturelles dans un monde en transformation.

De plus, comme il a été montré à plusieurs reprises dans le cadre de la mission de concertation, cette dynamique culturelle est créatrice d'activités et d'emplois.

Les entreprises du spectacle, tout particulièrement de l'économie sociale et solidaire, qui poursuivent un objectif d'utilité sociale dans un cadre non lucratif, place l'emploi au cœur de leur activité. Ainsi, la majorité de leurs budgets est généralement consacrée à la masse salariale. Développant une économie locale, avec un effet démultiplicateur au regard des collaborations et actions développées sur les territoires, ces structures, souvent à caractère artisanal, se sont professionnalisées et ont développé de l'emploi dit « intermittent » comme de l'emploi dit « permanent ».

→ Il est nécessaire d'avoir une analyse globale de tous les indicateurs tant sociétaux que sociaux qui montrent la richesse, dans toutes ses dimensions, apportée par la multitude des initiatives et la diversité des propositions.

Pour défendre et promouvoir cette dynamique culturelle au plus près des personnes, dans une volonté d'équité sociale et territoriale ainsi que de diversité artistique et culturelle, celle-ci doit être garantie par la mise en place de régulations adaptées et par l'accompagnement de politiques publiques.

Il s'agit notamment de prendre en compte l'interdépendance des secteurs, d'encourager la coopération sur les territoires, d'appuyer les politiques de redistribution dans un objectif de solidarité démocratique, pour dépasser les logiques de concentration et de concurrence.

Le champ des arts et de la culture doit avant tout être compris comme un écosystème, dynamique et riche d'une diversité de structures, d'activités et de projets. Il serait ainsi absurde de vouloir mettre des freins à cette dynamique. Nous sommes opposés à une régulation du secteur qui passerait par un label limitant par exemple l'embauche de salariés intermittents aux entreprises les plus solides. Toutefois, nous proposons qu'un meilleur accompagnement soit développé pour appuyer la structuration, éviter la fragilisation et consolider les structures et les initiatives.

1.15. Renforcer l'accompagnement et le soutien des très petites et petites entreprises de l'économie sociale et solidaire

Il est aujourd'hui nécessaire de prendre pleinement en compte la donne socio-économique non marchande qui réinterroge les différentes catégories juridiques existantes, en considérant l'initiative privée et l'objectif d'intérêt général comme essentielles aux activités des entreprises que nous représentons.

Il nous paraît essentiel que soit reconnues positivement les pratiques et les organisations des petites et très petites artistiques et culturelles de l'économie sociale et solidaire : organisation collective, modes de coopération, diversité de démarches artistiques et culturelles, ancrage territorial, pluriactivité des structures, etc.⁴

Afin de privilégier une politique d'accompagnement et de consolidation des activités (plutôt que de freins), nous proposons de :

→ **Appuyer la structuration des entreprises artistiques et culturelles d'utilité sociale par une politique d'aide à l'emploi adaptée pour le développement d'emplois permanents** que ce soit pour le primo-salarié permanent (souvent administratif permettant la viabilité du projet de la structure) ou pour favoriser l'emploi permanent des directions de compagnies et des entreprises artistiques et culturelles. En ce sens, nous souhaitons que le groupe Emploi du CNPS soit réactivé.

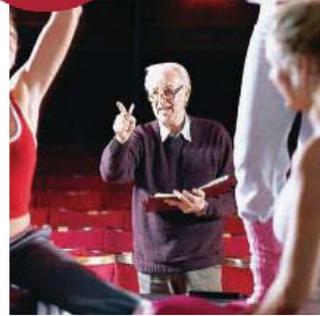
→ **Renforcer les outils d'ingénierie comme les Dispositifs Locaux d'Accompagnement (DLA) et les outils sectoriels tels que l'accord EDEC.** Ils favorisent en effet, dans une logique co-construite avec les organisations professionnelles, le développement des initiatives et la consolidation de l'emploi, avec notamment la prise en compte des fonctionnements socio-économiques des entreprises de l'économie sociale et solidaire.

→ **Soutenir les processus de coopérations initiés par les entreprises de l'économie sociale et solidaire,** tels les pôles territoriaux de coopération économique, les plateformes solidaires, les dispositifs de relations équitables, les structures collectives et coopératives pour la création, l'accompagnement et la formation, les mutualisations de moyens et d'emploi... L'Etat comme les collectivités territoriales doivent être en appui de ces logiques. **Nous soulignons en particulier la nécessité de soutenir par des moyens réels les fonctions d'animation et de coordination de ces actions de coopérations.**

→ **Les programmations définies tant autour de la banque publique d'investissement, les finances solidaires que des fonds européens doivent prendre en considération les très petites et petites entreprises culturelles de l'économie sociale et solidaire** et leurs démarches de groupement et de coopération comme leviers sur les territoires. Ces entreprises doivent, pour développer leur activité et l'emploi sur les territoires, être renforcées à travers des fonds solidaires de garantie, d'investissement...

⁴ « Pour une autre économie des arts et de la culture », ouvrage collectif dirigé par B Colin et A Gauthier, Ed. Eres, 2008.

4.4. Administrations et organismes de protection sociale



Participation d'Audiens à la mission de concertation des intermittents du spectacle : synthèse et réflexions

Sommaire

Introduction

I. Constats et possibilités d'améliorations pour la protection sociale des intermittents du spectacle

1. La connaissance et l'accès aux droits
 - 1.a. Guichet professionnel de coordination de l'ensemble des droits sociaux des intermittents
 - 1.b. Le guide des droits sociaux des professionnels du spectacle
 - 1.c. La médiation avec les différents organismes sociaux
2. La prévoyance et la santé
 - 2.a. La fin des désignations pour les régimes de prévoyance et de santé
 - 2.b. Le non-respect des droits des professionnels dans le spectacle occasionnel
3. La sous-traitance de la gestion de la paie
4. La retraite complémentaire

II. Engagements d'Audiens dans le secteur du spectacle

1. La retraite complémentaire
2. La prévoyance et la santé
3. L'action sociale
4. Le Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle
5. Le médical, du préventif au curatif
 - 5.a. La santé au travail en partenariat avec le CMB
 - 5.b. La prévention
 - 5.c. Le centre de santé René-Laborie
6. Les congés payés des artistes et techniciens du spectacle
7. Des études pour le secteur
 - 7.a. Des études sur l'emploi
 - 7.b. Des études sur les risques nouveaux liés au numérique

Conclusion

Annexes

Introduction

La mission de concertation de l'intermittence a permis de rassembler l'ensemble des acteurs concernés par les problématiques de l'emploi des professionnels du spectacle. Des réunions leur ont permis de s'exprimer, d'échanger, d'exposer des points de vue et des propositions. Ce lieu d'échange a été extrêmement riche de partage de connaissances. Notre participation à cette concertation revêt un double intérêt pour Audiens.

- Nous participons à cette mission en qualité d'expert du secteur.
En tant que groupe de protection sociale, Audiens assure ce rôle à deux niveaux :
 - En rappelant, à l'ensemble des acteurs de cette mission, les **solutions que nous avons mises en place et en gestion, aux côtés des partenaires sociaux, pour garantir la protection des salariés** de ce secteur à tous les moments de leur vie.
Des solutions qui prennent en considération les spécificités de ces différents métiers en proposant des garanties adaptées en santé, en prévoyance et en retraite, un soutien spécifique à travers l'action sociale et le Fonds de professionnalisation et de solidarité, ou encore en offrant des solutions de prévention à travers les bilans de santé et les visites médicales. Vous trouverez le rappel du rôle d'Audiens pour les professionnels, entreprises et salariés du spectacle dans la 2^e partie de ce document, et en annexe les différentes fiches que nous avons remises à la mission.
 - En fournissant des **données statistiques de cadrage adaptées et reconnues**, qui ont permis d'éclairer les différentes problématiques. Nous avons proposé à cette occasion pour la première fois au secteur du spectacle, un découpage par branche d'activité économique, rendu possible par notre position de guichet unique et de notre proximité avec les professions qui nous ont confié de porter la mission d'intérêt général de leurs entreprises et de leurs salariés.
- Notre participation à l'ensemble des réunions et des ateliers thématiques de la mission nous a permis d'**entendre les problématiques soulevées par tous les acteurs du secteur**, ainsi que les différentes sensibilités, et voir les points de convergences et de divergences sur les thématiques qui concernent directement la protection sociale des professionnels du spectacle.

Forts de cette écoute, sur les sujets entrant dans notre champ d'intervention, nous proposons une **synthèse des principaux diagnostics** qui ont émergé ainsi que des **possibilités d'améliorations** dont les conditions seraient à définir dans nos métiers.

I. Constats et possibilités d'améliorations pour la protection sociale des intermittents du spectacle

1. La connaissance et l'accès aux droits

1.a. Guichet professionnel de coordination de l'ensemble des droits sociaux des intermittents

Constat

- **Complexité de la gestion administrative** des entreprises, souvent dirigées par des personnes qui sont des porteurs de projets artistiques ou techniques avant tout
- **Attente de simplification de la gestion des entreprises**, associée à la **mise en place de services** attendus par la profession

Possibilité d'amélioration

La mise en place d'un **Guichet Audiens professionnel** qui permettrait aux entreprises de déposer leurs déclarations mensuelles (DSN), de bénéficier de **services associés**, et qui permettrait de rediriger les données nécessaires à la génération des droits des salariés auprès des autres organismes sociaux.

1.b. Le guide des droits sociaux des professionnels du spectacle

Constat

Manque de **visibilité** sur l'ensemble des droits sociaux des artistes et des techniciens

Possibilité d'amélioration

Audiens rédigera **un guide des droits sociaux** à destination de l'ensemble des acteurs économiques du secteur du spectacle (entreprises – salariés – auteurs – créateurs). Différentes modalités de diffusion seront mises en œuvre (publication, web...).

1.c. La médiation avec les différents organismes sociaux

Constat

- Des témoignages ont fait état de **difficultés pour les salariés du secteur à faire reconnaître leurs droits**, par une méconnaissance ou libre interprétation des règles attachées aux intermittents du spectacle. Des libéralités qui, selon les régions, peuvent générer des appréciations hétérogènes de la part des représentants de certains organismes sociaux
- Les professionnels du spectacle sont régulièrement confrontés à des **difficultés dans leurs relations avec divers organismes sociaux** (Pôle Emploi et Sécurité sociale sont les plus souvent cités)
- **Inaccessibilité** signalée par les syndicats de salariés d'accéder aux solutions de médiation de Pôle Emploi

Possibilité d'amélioration

Audiens pourrait envisager d'être chargé d'un **rôle de médiateur professionnel**, connaissant à la fois l'organisation du travail dans le spectacle et les modes opératoires des institutions sociales.

2. La prévoyance et la santé

2.a. La fin des désignations pour les régimes de prévoyance et de santé

Constat

- **Crainte de dispersion** des régimes construits par les partenaires sociaux, au nom du principe de solidarité, avec l'appui technique d'Audiens sur la base de son expertise de l'environnement, pour le respect des moyens et des besoins
- **Partage des risques**, les provisions techniques réalisées jusqu'à présent ayant été constituées pour couvrir le risque de l'ensemble d'une branche
- Un risque et une gestion regroupés qui permettent l'ajustement au plus près de **l'équilibre de ces régimes**, grâce aux comités paritaires
- Des solutions uniques de prestations adaptées, innovantes et originales, souvent précurseurs. Nécessité de maintenir ce **lien essentiel pour la profession** et la bonne gestion des problématiques de ce secteur

Possibilité d'amélioration

La **sécurisation des accords interbranches** qui répondent aux spécificités des conditions d'emploi, dans le cadre d'un texte législatif ou réglementaire. Cette sécurisation de la solidarité auprès d'un opérateur unique passe également par la nécessaire **reconnaissance de l'organisme professionnel** : Audiens prévoyance, gestionnaire collectif d'un risque mutualisé.

2.b. Le non-respect des droits des professionnels dans le spectacle occasionnel

Constat

- **Intermittents lésés** de leurs droits prévoyance
- Périodes d'emploi des professionnels du spectacle réalisées dans des entreprises hors champ du spectacle **ne contribuent pas au financement de la protection prévoyance et santé**
- Situation de **concurrence déloyale pour les entreprises**, celles reconnues du spectacle versant des cotisations plus importantes que celles dites « occasionnelles » qui passent par le Guso pour déclarer des périodes d'intermittence, sans ouvrir les droits correspondants

Possibilité d'amélioration

Audiens s'associe aux acteurs du secteur qui réclament que le Guso respecte ses obligations, en se **conformant aux dispositions conventionnelles**, à un coût de gestion à réduire.

3. La sous-traitance de la gestion de la paie

Les entreprises de gestion des salaires des intermittents du spectacle

Constat

- **Risque de confusion** entre l'employeur et le salarié lorsque le bulletin de salaire est au nom du délégataire de gestion

- **Risque de non-respect des obligations conventionnelles**, au niveau de l'application des salaires conventionnels minimaux et des régimes de prévoyance et de santé, médecine du travail

Possibilité d'amélioration

Mieux faire **respecter le lien de subordination entre le salarié et son employeur, et le respect des obligations conventionnelles**. Une solution de labellisation de ces structures ou de développement d'une structure contrôlée paritairement pourraient être des pistes que nous sommes prêts à étudier avec les organisations professionnelles et syndicales du secteur.

4. La retraite complémentaire

Les droits retraite non acquis sur les indemnités chômage du Fonds de professionnalisation et de solidarité

Constat

- **Impossibilité** pour les artistes et techniciens du spectacle **de faire valider** au titre des régimes de retraite complémentaire Arrco et Agirc leurs périodes de chômage indemnisées dans le cadre de dispositifs transitoires gérés par le Fonds de professionnalisation (partie gérée par Pôle Emploi)
- Malgré les engagements pris par l'Etat dans la convention Etat – Unédic du 1^{er} janvier 2005, **aucune convention entre l'Etat, l'Arrco et l'Agirc relative au financement des points de retraite n'a pu trouver de concrétisation en 10 ans**

Possibilité d'amélioration

Audiens soutient avec les partenaires sociaux du secteur depuis 10 ans les artistes et techniciens du spectacle concernés par ce dispositif en sensibilisant régulièrement les pouvoirs publics et les régimes complémentaires Agirc-Arrco sur les conséquences sociales de cette situation, dans le but de faire aboutir un tel projet de convention pour le financement des droits à retraite complémentaire.

II. Engagements d'Audiens dans le secteur du spectacle

Audiens a été créé en 2003 par les partenaires sociaux, pour **accompagner tous les professionnels de la culture en matière de protection sociale**. Il est l'héritier de 150 ans d'innovation et de dialogue social qui ont permis aux secteurs culturels de s'adapter aux mutations qui les ont traversés et de mettre en place des dispositifs vertueux, dédiés à leurs spécificités.

Groupe **paritaire à but non lucratif**, il est dédié aux 500.000 personnes et 40.000 entreprises qu'il accompagne.

Sa vocation, au-delà de ses métiers traditionnels que sont la retraite complémentaire, la prévoyance, la santé ou l'action sociale, est d'être un **groupe de services** qui met l'innovation et la proximité au cœur de son action en **proposant des solutions complètes et adaptées, des services spécialement étudiés pour les salariés du spectacle**.

A travers cette offre globale et à forte valeur ajoutée, Audiens répond ainsi pleinement à la mission que lui ont confiée les partenaires sociaux : être le **partenaire au quotidien des artistes et techniciens**, dans un esprit d'écoute et de compréhension, pour une population souvent détachée des problématiques de protection sociale, tant qu'un aléa de la vie ne survient pas.

Le groupe s'appuie pour cela sur sa capacité à **élaborer et gérer des dispositifs uniques, performants et mutualisés**, en santé et prévoyance, médical et prévention, action sociale, services..., en lien avec les partenaires sociaux du secteur.

1. La retraite complémentaire

A travers ses deux caisses de retraite (Agirc et Arcco), le groupe présente une **expertise sur l'ensemble des régimes de retraite obligatoires** et met son savoir-faire au service de professionnels aux carrières atypiques car souvent discontinues.

L'originalité des parcours des professionnels du spectacle induit des **règles particulières d'acquisition des droits en retraite et une complexité de gestion** (reconstitution de carrière) que seul Audiens est aujourd'hui capable d'assumer en termes de gestion des éléments constitutifs de leur vie active et de lien direct entre ces publics et l'institution qui sert de lien d'expertise et d'information dans ce domaine. C'est pourquoi ses institutions de retraite complémentaire sont désignées par l'Agirc et l'Arcco pour gérer ces professions.

2. La prévoyance et la santé

Afin de répondre aux évolutions et spécificités des secteurs culturels, le Groupe, aux côtés des partenaires sociaux, est porteur de **solutions globales en santé / prévoyance**.

Cette dimension professionnelle s'incarne à travers la gestion des conventions collectives de branches mises en place par et avec les partenaires sociaux. Aujourd'hui, Audiens assure et gère plus de 20 régimes en santé et/ou prévoyance, adaptés au contexte économique et organisationnel de chaque secteur. Ainsi, **l'accord interbranches**

instaure des garanties collectives prévoyance et frais de santé au profit des intermittents du spectacle vivant, de l'audiovisuel et de l'édition phonographique.

Ces régimes, gérés à l'équilibre, organisent une solidarité professionnelle active et proposent aux artistes et techniciens du spectacle l'accès à des garanties de qualité pour un coût mesuré, un pilotage exemplaire dont la source est la mutualisation auprès d'un opérateur professionnel dédié. Mutualiser auprès d'un opérateur dédié ne constitue d'ailleurs pas une entrave à la liberté de choix : c'est **faciliter la « vie » des entreprises et renforcer l'accès aux droits des bénéficiaires.**

3. L'action sociale

Audiens **accompagne ses publics tout au long de leur vie**, dans les situations de rupture qui nécessitent une réponse adaptée (difficultés financières, chômage, accident, maladie, handicap, décès...). Par là-même, le groupe affirme sa **vocation sociale**, en cohérence avec les valeurs de solidarité, respect, qualité et progrès qui l'animent au quotidien.

Les dispositifs d'action sociale (aides financières exceptionnelles, allocation d'études, prêts à taux 0 pour financer des dépenses de santé, solutions de loisirs, aides aux aidants, accompagnement du deuil, aide au logement...) sont financés par les fonds sociaux des institutions du Groupe et s'inscrivent dans une **logique de pilotage paritaire.**

4. Le Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle

Mis en place en 2007 par l'Etat, ce dispositif est dédié aux artistes et techniciens du spectacle en situation de vulnérabilité professionnelle.

Il innove par son volet professionnel et social géré et coordonné par Audiens, en lien avec les institutions partenaires (Afdas, CMB, Pôle Emploi Spectacles). Il instaure un dispositif d'accompagnement à finalité professionnelle inédit en **sécurisant le parcours professionnel et facilitant le retour à l'emploi des artistes et techniciens du spectacle.**

L'Etat s'est appuyé sur l'expérience d'Audiens pour garantir une prise en charge professionnelle et sociale coordonnée, individualisée et spécialisée.

5. Le médical, du préventif au curatif

« Prévenir, détecter, traiter » : Audiens propose des solutions qui visent à **protéger le capital santé des salariés, pour valoriser le bien-être au travail, favoriser le maintien dans l'emploi et préserver le lien social**, en s'appuyant sur des équipes expertes qui œuvrent pour accompagner les salariés tout au long de leur parcours professionnel et au-delà, lorsqu'ils sont à la retraite.

5.a. La santé au travail en partenariat avec le CMB

L'équipe pluridisciplinaire du CMB conseille et accompagne les employeurs dans la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels et assure le suivi de la santé au travail de leurs salariés en proposant de :

- faire de la prévention primaire une priorité pour les employeurs adhérents et leurs salariés,
- accompagner les salariés dans une logique de sécurisation des parcours professionnels,
- travailler avec les pouvoirs publics et les organismes de prévention afin de développer des actions collectives de prévention.

5.b. La prévention

Grâce à sa connaissance des risques professionnels, le centre de santé met en place des actions dédiées à certains publics : **des bilans de santé personnalisés, adaptés aux pathologies des professionnels du spectacle vivant**, sont ainsi réalisés à Paris et dans les autres régions (centres mutualistes partenaires). Ces bilans ont été développés dans le cadre de l'accord ADEC.

En matière de prévention, Audiens propose notamment un accompagnement complet, basé sur une approche médicale, psychologique et sociale, en intervenant en entreprise, en participant aux journées nationales de prévention et de dépistage, en conseillant les entreprises pour l'intégration des personnes handicapées, en déclinant des actions dédiées aux seniors.

5.c. Le centre de santé René-Laborie

Il rassemble sur un même lieu, à Paris, près de 100 professionnels de santé (plus de 30 spécialités représentées), un centre dentaire avec 11 fauteuils, un magasin d'optique et d'acoustique ainsi qu'une pharmacie, permettant la mise en œuvre d'une politique d'accès aux soins et à la prévention pour tous (tarifs médicaux conventionnés, pas d'avance de frais...).

6. Les congés payés des artistes et techniciens du spectacle

L'adhésion de la Caisse des Congés Spectacles au Groupe Audiens a été approuvée par le Conseil d'Administration le 30 janvier 2014, poursuivant des objectifs de :

- simplification administrative pour les employeurs et les salariés intermittents ;
- sécurisation de la gestion des cotisations et des droits ;
- amélioration du service rendu aux bénéficiaires et aux employeurs dans le cadre d'un Contrat d'Objectif et de Progrès validé par le Ministère du Travail (DGT) ;
- mutualisation de moyens.

Cette adhésion constitue un nouvel élément d'un **pôle d'accompagnement pluridisciplinaire**, garantissant efficience, simplification et rationalisation.

7. Des études pour le secteur

7.a. Des études sur l'emploi

Audiens produit chaque année des études et des statistiques qui peuvent être commanditées par les pouvoirs publics (ministère de la Culture et de la Communication), des organisations professionnelles, des observatoires comme ceux de la production audiovisuelle et cinématographique en Ile de France, ou l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant. Ces études ont vocation à éclairer des problématiques, elles représentent un outil d'aide à la décision.

7.b. Des études sur les risques nouveaux liés au numérique

Audiens a toujours accompagné les évolutions structurelles des professions qu'il protège. De par son pilotage paritaire et sa culture du dialogue social, le groupe a pour vocation à être facilitateur, médiateur et porte-parole des industries de la culture et de la création. C'est pourquoi il est à l'initiative de l'Assemblée pour la Culture et la Création à l'Ere du Numérique (ACCEN).

Le groupe a également lancé le Prix de l'initiative numérique, culture, communication, médias dont l'objectif est de valoriser et récompenser les créateurs d'entreprise, de start-up ou d'association à promouvoir des actions numériques au service de ces secteurs.

Conclusion

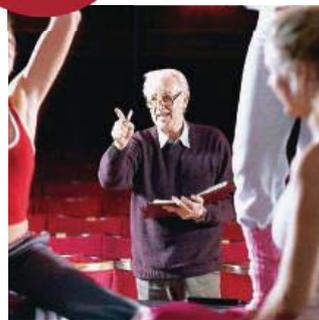
En cette période où s'écrivent les nouveaux paradigmes de l'économie de la culture, **Audiens est présent auprès des professionnels du spectacle pour les accompagner au quotidien, pour mettre en place des services sur mesure et pour consolider les fondations d'un système de protection sociale mutualisé,** garant de la pérennité de la création artistique.

Parce que la protection sociale des acteurs de l'industrie culturelle est une mission d'intérêt général et que le fonctionnement paritaire d'Audiens est adapté à cette mission, **notre groupe est le partenaire légitime de tous les acteurs de la création,** en particuliers celui des métiers du spectacle.

Annexes

Rappel des fiches remises aux 3 pilotes de la concertation concernant les dispositifs de protection sociale des professionnels du spectacle gérés par Audiens :

- L'Accord prévoyance et frais de santé interbranches pour les artistes et techniciens du spectacle
- La sécurisation des régimes de prévoyance et frais de santé interbranches et « la désignation » d'Audiens Prévoyance
- Fonds de Professionnalisation et de solidarité
- Accompagnement solidaire et social des institutions du Groupe Audiens
- Les règles de détermination du statut cadre ou non-cadre pour l'attribution de points de retraite complémentaire en cas d'indemnisation chômage
- Les métiers d'Audiens



Mission de concertation Intermittents du spectacle

Dans le cadre du groupe de travail Accès aux droits, il a été demandé aux experts de fournir le descriptif des dispositifs existants en faveur des artistes et des techniciens du spectacle et évoqués lors de la réunion du 18 septembre.

L'Accord prévoyance et frais de santé interbranche au profit des artistes et techniciens du spectacle

Descriptif des mécanismes de l'accord prévoyance et frais de santé interbranche

▪ Pourquoi cet accord ?

Les spécificités d'emplois des intermittents techniciens (annexe 8) et artistes (annexe 10) du spectacle rendent particulièrement difficile l'accès à une couverture collective prévoyance et frais de santé, de par la discontinuité de leur activité.

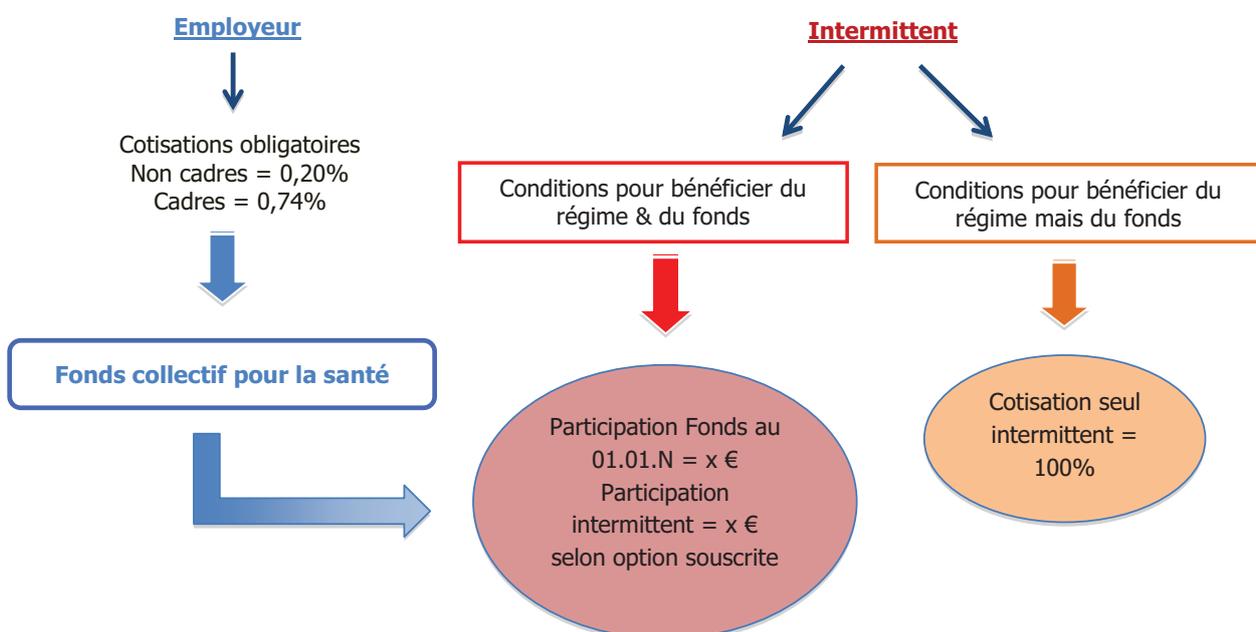
Aussi, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés ont mis en place un dispositif permettant d'assurer des garanties pérennes pour les salariés relevant des annexes 8 et 10. La mise en place de ces régimes avait pour intention et a pour effet :

- ✓ d'offrir aux intermittents du spectacle une couverture de prévoyance (décès et invalidité), ainsi qu'une couverture frais de santé, y compris pendant les périodes d'inactivité ;
- ✓ d'obtenir une mutualisation des risques opérante par des mécanismes innovants qui offrent quel que soit l'âge une protection sociale vertueuse à un coût maîtrisé et accessible.

▪ Quel est le fonctionnement de l'accord ?

L'avenant du 16 juin 2008, qui a amélioré l'accord initial du 20.12.2006 :

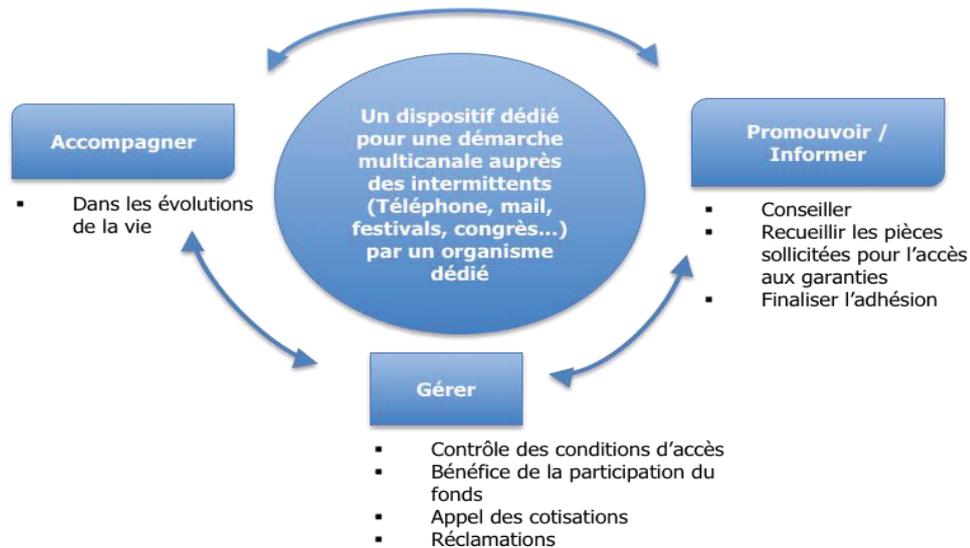
- ✓ Prévoit des garanties prévoyance pour le décès et l'invalidité permanente, financée par une cotisation employeur. Ainsi, tout intermittent du spectacle dès lors qu'une entreprise a cotisé pour lui au moins une fois au titre du régime de prévoyance au cours des 24 derniers mois civils ayant précédé le sinistre (qu'il soit ou non en activité) peut bénéficier de cette garantie. → Une portabilité avant l'heure ;
- ✓ organise la santé des intermittents au travers :
 - ⇒ la constitution d'un fonds collectif du spectacle pour la santé, financé par les cotisations obligatoires d'employeurs, permettant aux intermittents éligibles de bénéficier d'une participation sur leur cotisation santé, offrant ainsi une couverture à un prix raisonnable ;
 - ⇒ une couverture dédiée qui permet aux intermittents (justifiant de 24 cachets ou jours de travail au cours des 12 mois de l'année civile précédente) d'adhérer à des garanties santé complètes et optimales.

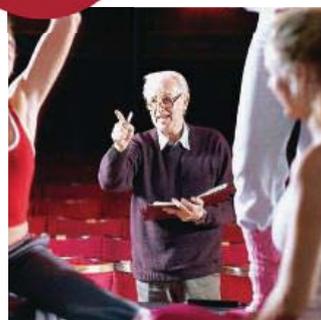


▪ Quel dispositif de gestion ?

Compte tenu des conditions d'emploi spécifiques des intermittents, leur protection sociale exige un suivi dédié et centralisé pour éviter toute dispersion de leurs droits. Ceci se concrétise par un nécessaire :

- ✓ appel des cotisations auprès des multiples employeurs par un seul organisme ;
- ✓ contrôle des conditions d'accès au régime frais de santé des intermittents et au bénéfice de la participation du fonds, par l'organisme collecteur de l'ensemble du dispositif prévoyance et frais de santé au niveau des branches professionnelles ;
- ✓ mode de communication propre à comprendre et à répondre aux attentes des salariés relevant des annexes 8 et 10 ;
- ✓ sécurisation des obligations des employeurs ainsi respectées.





Mission de concertation Intermittents du spectacle

Dans le cadre du groupe de travail Accès aux droits, il a été demandé aux experts de fournir le descriptif des dispositifs existants en faveur des artistes et des techniciens du spectacle et évoqués lors de la réunion du 18 septembre.

La sécurisation des régimes de prévoyance et frais de santé interbranches et de « la désignation » d'Audiens Prévoyance

Sécurisation des régimes prévoyance et frais de santé interbranches et de la « désignation » d'Audiens Prévoyance au regard de l'article 1 de la LSE du 14.06.2013

▪ **Quels effets de la loi sécurisation de l'emploi (LSE) du 14.06.2013 sur les régimes intermittents ?**

La LSE prévoit en son article 1 la généralisation de la couverture santé complémentaire à l'horizon du 01.01.2016. La loi vise la recherche et l'atteinte d'une couverture santé à adhésion obligatoire, sans pour autant remettre en cause les critères de dispenses d'affiliation, énoncés dans les décrets du 12.10.2012 et du 08.07.2014, dès lors qu'ils sont prévus dans l'acte fondant les dites garanties.

Sachant que le régime frais de santé des intermittents, mis en place en 2009 organise :

- ✓ une cotisation obligatoire au « fonds collectif pour les employeurs embauchant des salariés sous CDDU (annexes 8 et/ou 10) ;
- ✓ une adhésion « facultative » des intermittents au dispositif frais de santé dédié ;

il convient, en conséquence, de sécuriser ce régime pour éviter toute précarisation ou dérive d'emploi, les conditions de dispenses d'affiliation énoncées dans les décrets susvisés ne répondant pas aux conditions d'exercice des intermittents → Nécessaire sécurisation pour les employeurs qui contribuent via le fonds collectif à l'accès à des garanties complètes, optimales à un coût raisonnable.

▪ **Quels effets de la décision du Conseil constitutionnel du 13.06.2013 sur des régimes professionnels et spécifiques ?**

La décision du Conseil constitutionnel qui a abrogé les clauses de désignation, antérieurement prévues à l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale, pourrait perturber des mécanismes qui ne s'entendent que sous une gestion collective et unifiée. En conséquence, elle amoindrirait la protection sociale des intermittents.

Ainsi, sans porter atteinte à la « *liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle* », la gestion assurantielle et opérationnelle par un « guichet unique » est techniquement fondamentale pour :

- ✓ d'une part, organiser une couverture optimale des artistes et techniciens intermittents du spectacle ;
- ✓ d'autre part, assurer un progrès social des secteurs à employeurs multiples, notamment dans le champ du Ministère de la culture.

Ce guichet unique nécessite une expertise professionnelle pour protéger socialement les salariés et sécuriser juridiquement les entreprises quelle que soit leur taille.

▪ **Quelles solutions pour sécuriser les régimes prévoyance et frais de santé des intermittents ?**

Le sort des régimes des intermittents, qui assurent une mission d'intérêt général et une solidarité professionnelle, devrait être sécurisé auprès d'un opérateur unique et par la reconnaissance de l'organisme professionnel créé par les partenaires sociaux : Audiens prévoyance. Cette sécurisation explicite pourrait être portée dans le cadre :

- ✓ d'un décret qui exclurait ces régimes des dispositions de l'article 1 de la LSE du 14.06.2014, dont le décret d'application a été publié au J.O du 10.09.2014 ;
- ✓ d'une disposition dans la rédaction du décret à venir sur les conditions de « mise en concurrence » ;
- ✓ de la loi sur la création artistique ou de tout autre texte législatif.

Cette démarche pourrait s'inscrire dans un contexte plus global, en lien avec d'autres professions aux activités multimodales relevant de l'écosystème de la culture (pigistes, travailleurs à domicile...).



Mission de concertation Intermittents du spectacle

Dans le cadre du groupe de travail Accès aux droits, il a été demandé aux experts de fournir le descriptif des dispositifs existants en faveur des artistes et des techniciens du spectacle et évoqués lors de la réunion du 18 septembre.

Le volet professionnel et social du Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et des techniciens du spectacle



Le Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle

Mis en place en 2007 par l'Etat, ce dispositif est dédié aux artistes et techniciens du spectacle fragilisés, relevant des annexes 8 et 10 de l'assurance chômage ayant épuisé leurs droits à l'indemnisation de l'assurance chômage.

Il comporte **deux volets** :

- un volet indemnitaire géré par Pôle emploi,
- un volet professionnel et social géré par Audiens qui coordonne également les partenaires du dispositif : Pôle Emploi Spectacle, l'Afdas et le CMB.

Ce volet professionnel et social est un dispositif d'accompagnement à finalité professionnelle inédit qui a pour objet de **sécuriser le parcours professionnel et faciliter le retour à l'emploi des artistes et techniciens du spectacle** en vulnérabilité professionnelle. En confiant la gestion de ce volet à Audiens, l'Etat s'est appuyé sur son expérience pour garantir **une prise en charge professionnelle et sociale coordonnée, individualisée et spécialisée**.

Ce volet est financé par le Ministère de la Culture et de la Communication et, dans une moindre part, par Audiens, qui ajoute la solidarité professionnelle au dispositif.

Gouvernance

La présidence du Fonds est assurée par le Comité directeur, composé d'un représentant du Ministère de la Culture et de la communication, d'un représentant du Ministère de l'emploi ; il est présidé par un magistrat extérieur indépendant. L'Etat est ainsi garant de l'unité du Fonds et de son bon fonctionnement.

Le volet social et professionnel se distingue par sa gouvernance concertée qui permet, au travers du comité consultatif, d'associer les partenaires sociaux à l'évolution du dispositif.

Le comité des partenaires associés, intégrant Pôle Emploi Spectacle, l'Afdas et le CMB, participe à la coordination des actions décidées.

Un dispositif opérationnel d'écoute spécialisée et d'orientation, complété par des actions de soutien à caractère professionnel

L'entretien téléphonique réalisé par les conseillers du Fonds, porte d'entrée dans le dispositif, permet de :

- diagnostiquer la situation professionnelle, médicale et sociale de l'individu
- analyser les difficultés rencontrées, réglementaires ou personnelles
- établir un inventaire des droits
- détecter ses besoins et d'aborder les actions mobilisables pour revenir à l'emploi et prévenir les risques d'exclusion sociale (notamment en matière d'accès aux soins, au logement, des droits sociaux – protection sociale/emploi).

A l'issue de cet entretien, la personne est orientée vers tout acteur susceptible d'intervenir dans la résolution des problèmes identifiés (bilan de compétence Afdas, pôle-emploi, action sociale d'Audiens, CMB, organismes nationaux ou locaux d'action sociale, Cap-emploi...) et est dirigé vers les soutiens de conseils du Fonds lorsqu'il est porteur d'un projet professionnel défini.

Les soutiens professionnels du Fonds

Les **actions de conseils** sont réalisées par des consultants spécialisés dans la gestion de carrière. Leur connaissance pointue des caractéristiques du secteur est l'un des critères principaux de leur sélection.

Ces actions prennent la forme soit :

- d'un entretien de validation d'un projet professionnel pour le repositionnement de carrière vers un autre métier dans ou hors du secteur du spectacle,
- d'un entretien de mise en situation professionnelle pour créer les conditions de reprise d'emploi dans la continuité du métier du bénéficiaire,
- Un suivi de développement de projet peut être mis en place avec le consultant ultérieurement.

La validation du projet professionnel peut permettre l'attribution des **aides financières professionnelles** destinées à favoriser la mise en opérationnalité du projet et donc le retour à l'emploi. Ces prestations, soumises à conditions de ressources, se déclinent aujourd'hui en cinq catégories :

- aide à l'accèsion d'un emploi qui vise à financer la location de matériel à usage professionnel, ou la promotion d'un art (press-book vidéo, CD d'animation, site etc.)
- aide à la formation visant à accorder une aide alimentaire pendant la durée d'une formation financée aux individus ne bénéficiant plus d'allocation chômage
- aide au déménagement destinée à faciliter la mobilité professionnelle
- aide aux frais de déplacement, de location de véhicule, d'hébergement temporaire dans certaines conditions
- aide à la réparation de matériel spécifique aux métiers du spectacle
- aide à l'acquisition de logiciels professionnels
- aide aux frais de santé indispensables au retour à l'emploi (dentaire, optique, acoustique)

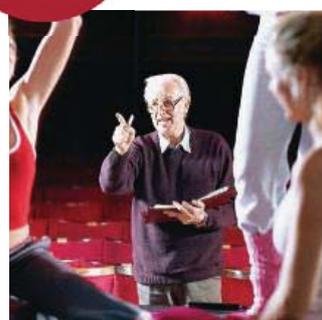
De façon spécifique, la reconversion des artistes chorégraphiques et des circassiens permet de mobiliser des droits pour une formation mise en œuvre par l'Afdas.

Une démarche proactive et de proximité :

- environ 60 000 artistes et techniciens contactés tous les ans depuis 2008
- une présence dans les plus grands festivals professionnels du secteur
- plus d'une vingtaine d'événements professionnels en partenariat avec l'Afdas, pôle emploi, les Correps, les centres ressources en Régions chaque année

Chiffres clés au 30/04/2014

- 14 191 artistes et techniciens ont passé un entretien professionnel
- 67 % des intéressés ont été orientés vers les entretiens conseils du Fonds de professionnalisation (validation de projet ou mise en situation) et 33 % vers d'autres organismes d'accompagnement car leur projet professionnel n'était pas assez construit.
- 5 712 entretiens conseils (mise en situation / validation du projet) et près de 1 877 entretiens de suivi de développement réalisés
- 5 586 demandes d'aides professionnelles
- 1 663 artistes et techniciens du spectacle ont été orientés vers l'action sociale du Groupe Audiens pour bénéficier d'une aide sociale complémentaire.
- 365 personnes ont été suivies dans le cadre du soutien psychologique pour l'aide au retour à l'emploi



Mission de concertation Intermittents du spectacle

Dans le cadre du groupe de travail Accès aux droits, il a été demandé aux experts de fournir le descriptif des dispositifs existants en faveur des artistes et des techniciens du spectacle et évoqués lors de la réunion du 18 septembre.

L'Accompagnement solidaire et social du Groupe Audiens

L'accompagnement solidaire et social du Groupe Audiens

Audiens accompagne les professionnels de la culture tout au long de leur vie, y compris dans les **situations de rupture** (difficultés financières, chômage, accident, maladie, handicap, décès...) qui nécessitent une **réponse adaptée prenant en compte la personne dans sa globalité**. Le groupe affirme ainsi **sa vocation sociale**, en cohérence avec les valeurs de solidarité, respect, qualité et progrès qui l'animent au quotidien.

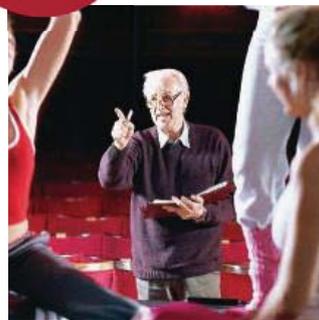
Les dispositifs d'action sociale sont **financés par les fonds sociaux** des institutions du Groupe et s'inscrivent dans une logique de **gouvernance paritaire, à travers les commissions sociales**.

L'accompagnement solidaire et social, ce sont des services pour :

- **Répondre à des situations exceptionnelles** : prestations portant sur des dépenses de santé, le matériel adapté au handicap, le paiement du loyer...
- **Favoriser la sécurisation du parcours professionnels** : le fonds de professionnalisation pour les artistes et les techniciens les plus fragiles
- **Soutenir la famille** : allocations d'études ; soutien scolaire ; financement de vacances d'une personne handicapée, aide aux accompagnant de personne en perte d'autonomie...
- **Faciliter l'accès au logement** : prêts pour la construction ou l'achat d'un logement en résidence principale ou une habitation secondaire destinée à devenir principale à l'âge de la retraite ; aide au déménagement...
- **Préserver la santé** : bilans de prévention gratuits spécifiques aux artistes et techniciens du spectacle, financement de dépenses restant à charge, prêts à taux 0% pour financer une dépense importante (implants dentaires, hospitalisation)...
- **Accompagner les phases de rupture** : départ à la retraite, perte d'autonomie (solutions de maintien à domicile, recherche de structure d'accueil), deuil (groupes de paroles, colloque)...
 - Exemple : la résidence Cordia dédié à l'accueil des malades du Sida et autres maladies chroniques
- **Préserver le lien social et le bien-être** : groupes de paroles, solutions de loisirs (club de loisirs ABC), de vacances, stages « bien-vieillir »
- **Accompagner les professionnels** : via des permanences d'assistantes sociales au sein d'entreprises et d'institutions, valorisant l'écoute et la relation d'aide

L'année 2013 en quelques chiffres

- Plus de 25 000 appels téléphoniques entrants / contacts avec des participants
- Plus 3 000 participants rencontrés lors de réunions collectives
- 7 700 contacts de salariés avec les assistantes sociales
- 4 000 personnes accompagnées et ayant bénéficié d'aides financières individuelles
- 1 000 bilans de prévention



Mission de concertation Intermittents du spectacle

Dans le cadre du groupe de travail Accès aux droits, il a été demandé aux experts de fournir le descriptif des dispositifs existants en faveur des artistes et des techniciens du spectacle et évoqués lors de la réunion du 18 septembre.

Les règles de détermination du statut cadre ou non-cadre pour l'attribution de points de retraite complémentaire en cas d'indemnisation chômage

Règles de détermination du statut cadre ou non-cadre pour l'attribution des points de retraite en cas d'indemnisation chômage

Les périodes de chômage permettent l'acquisition de points de retraite complémentaire au titre des régimes Arrco et Agirc.

Pour cela deux conditions doivent être réunies :

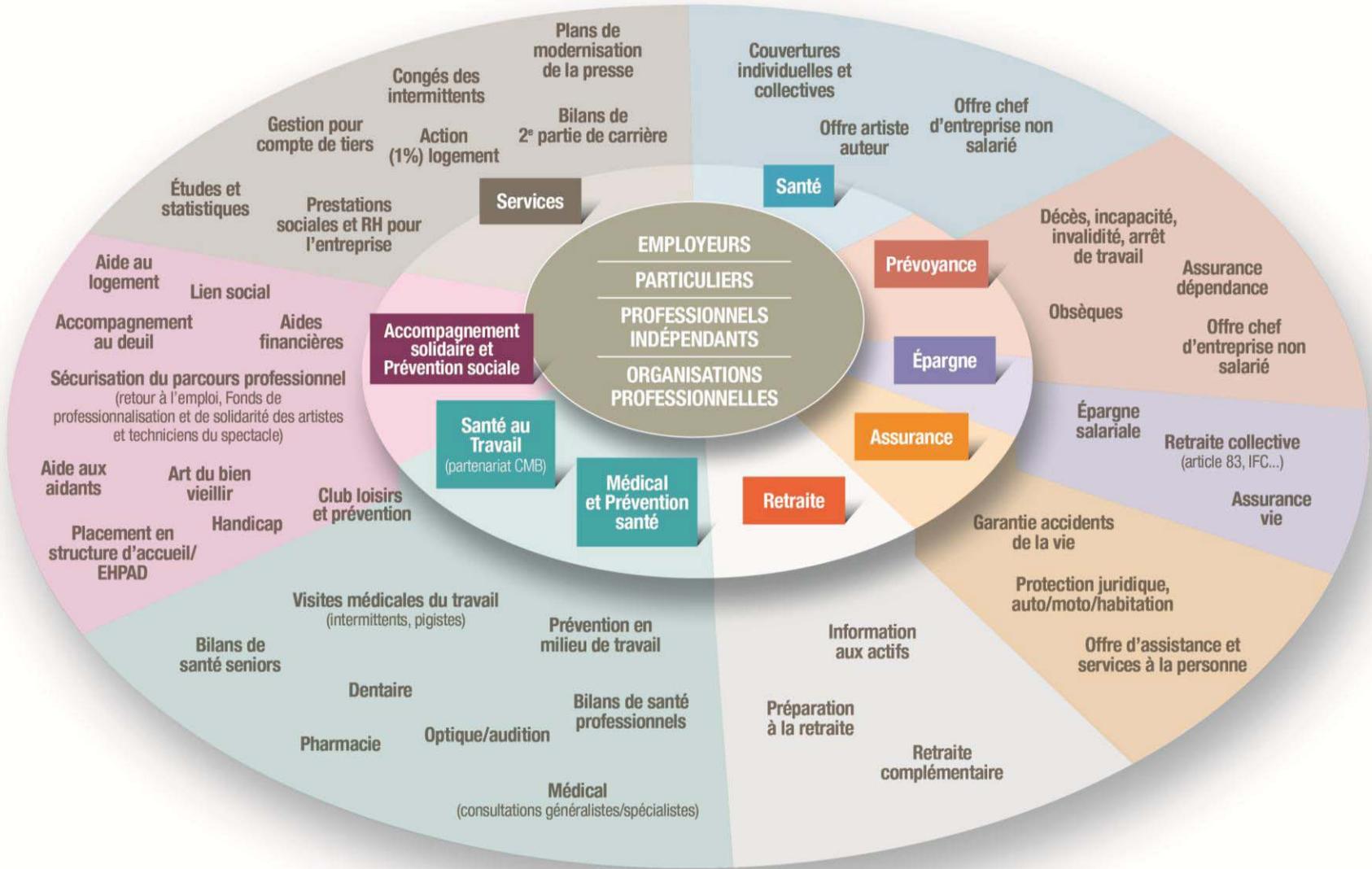
- être indemnisé par Pôle emploi au titre du régime d'assurance chômage (Unédic) ou du régime de solidarité (Etat).
- relever d'une caisse de retraite complémentaire Agirc et/ou Arrco au moment de la date de rupture du contrat de travail.

Le statut de cadre ou de non cadre déterminé pour calculer les points de retraite complémentaire d'une période de chômage est conditionné par la date de rupture du contrat de travail retenue par Pôle emploi pour le calcul des indemnités chômage.

Cette date correspondant à la fin d'une activité salariée chez un employeur, ce sont les conditions de cotisations auprès des régimes de retraite complémentaire de cette période de référence qui sont reprises pour le calcul des points chômage s'y rattachant.

Si l'activité à la date de rupture du contrat de travail a été cotisée en qualité de cadre, les droits de la période de chômage s'y rattachant seront calculés avec les paramètres de cotisation d'un cadre, donnant attribution de points en Arrco et en Agirc.

A l'inverse, si l'activité à la date de rupture du contrat de travail a été cotisée en qualité de non cadre, les droits de la période de chômage seront calculés avec un statut de non cadre, donnant attribution de points Arrco uniquement.



Synthèse des conditions d'ouverture de droit aux IJ maladie et maternité s'agissant notamment des assurés exerçant une profession à caractère saisonnier et discontinu

Tableau 1 : Récapitulatif des conditions d'ouverture de droit aux IJ

	Conditions de droit commun (article R. 313-3 du CSS)	Conditions dérogatoires pour les saisonniers et les personnes exerçant une activité à caractère discontinu (article R. 313-7 du CSS)
Arrêt de travail inférieur à 6 mois	Justifier au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt de travail d'un montant de cotisations égal à celles assises sur 1015 fois le SMIC au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt de travail	
	Ou bien avoir effectué au moins 200 heures de travail durant les trois mois civils précédents ou les 90 jours précédents	
Arrêt de travail se prolongeant au-delà- de 6 mois	Justifier au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail d'un montant de cotisations égal à celles assises sur 2030 fois le SMIC	
	Ou bien avoir effectué au moins 800 heures de travail au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'arrêt de travail	
	Et justifier d'au moins 12 mois d'immatriculation au jour de l'arrêt initial	
Congé de maternité	Idem que pour l'arrêt de travail inférieur à 6 mois mais les conditions doivent être remplies au début de la grossesse ou du repos prénatal	Avoir cotisé à hauteur des cotisations assises sur 2 030 fois le SMIC au cours des 12 mois civils précédents l'arrêt de travail Ou bien avoir travaillé au moins 800 heures au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédents l'arrêt de travail
	Et justifier d'au moins 10 mois d'immatriculation à la date présumée de l'accouchement	

Tableau 2 : Récapitulatif des modalités de calcul des IJ maladie

Calcul IJ	Principe	IJ égale à une fraction du gain journalier de base (GJB)
	IJ normale	50% du GJB
	IJ majorée servie à/c du 31ème j d'incapacité de travail si l'assuré a au moins 3 enfants à charge	2/3 du GJB
Détermination du GJB	Principe	Déterminé d'après la ou les dernières payes antérieures à la date d'interruption de travail
	Salaire réglé mensuellement ou 2 fois par mois	1/91,25 du montant des trois ou six dernières payes
	Salaire réglé toutes les 2 semaines ou chaque semaine	1/84 du montant des six ou douze dernières paies
	Salaire non réglé une fois par mois mais au moins une fois par trimestre	1/91,25 du montant du salaire des trois mois antérieurs à l'arrêt
	Travail non continu ou caractère saisonnier	1/365 du montant du salaire des douze dernières payes
Salaire pris en compte	Principe	Salaire servant de base au calcul de la cotisation due pour le risque maladie, maternité, invalidité et décès dans la limite de 1,8 SMIC mensuel
Plafond de l'IJ	Principe	L'IJ normale et l'IJ majorée ne peuvent excéder des limites maximales fixées par rapport au gain journalier
	IJ normale	≤ au 730ème de 1,8 SMIC annuel
	IJ majorée	≤ au 547,5ème de 1,8 SMIC annuel

Tableau 3 : Récapitulatif des modalités de calcul des IJ maternité

Calcul IJ	Principe	IJ égale à 100% du gain journalier de base (GJB)
Détermination du GJB	Principe	Déterminé d'après la ou les dernières payes antérieures à la date d'interruption de travail
	Salaire réglé mensuellement ou 2 fois par mois	1/91,25 du montant des trois ou six dernières payes
	Salaire réglé toutes les 2 semaines ou chaque semaine	1/84 du montant des six ou douze dernières paies
	Salaire pas réglé une fois par mois mais au moins une fois par trimestre	1/91,25 du montant du salaire des trois mois antérieurs à l'arrêt
	Travail non continu ou caractère saisonnier	1/365 du montant du salaire des douze dernières payes
Salaire pris en compte	Principe	Salaire servant de base au calcul de la cotisation due pour le risque maladie, maternité, invalidité et décès dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale après application d'un abattement égal à 21%.
Plafond de l'IJ	Principe	Montant maximal égal à 1/91,25 de 3 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale après application d'un abattement égal à 21%.

Les apports de la circulaire n° DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013 relative au régime juridique applicable aux personnes exerçant une profession discontinuée pour l'accès aux prestations en espèces servies au titre de la maladie et de la maternité

Suite à la saisine des syndicats d'intermittents du spectacle, du collectif des « maternittentes », mais également de nombreux parlementaires, à travers des questions écrites notamment sur les modalités diverses d'application de la réglementation par les caisses d'assurance maladie compte tenu de la spécificité de ces professions, il s'est avéré nécessaire de récapituler par circulaire le droit en la matière.

Ainsi, la circulaire n° DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013 a eu pour objet de rappeler le régime applicable aux personnes exerçant une profession discontinuée pour l'accès aux prestations en espèces servies au titre de la maladie et de la maternité.

Au-delà de ce rappel de la réglementation, des adaptations et des précisions ont été apportées afin de répondre au mieux aux préoccupations de ces assurés.

1. Le principe de conversion des cachets en heures.

Les conditions d'ouverture de droits aux IJ sont aujourd'hui énoncées aux articles R.313-3 et suivants du CSS. Initialement, ces conditions étaient fixées par le décret n°68-400 du 30 avril 1968, complété par les arrêtés du 21 juin 1968 et du 30 décembre 1968. Ces textes précisaient, pour les artistes du spectacle, le nombre de cachets nécessaires à l'ouverture des droits.

Le décret n°68-400 du 30 avril 1968 ayant été abrogé par le décret n°80-220 du 25 mars 1980, il n'existait plus de texte en vigueur fixant les règles de conversion des cachets.

La circulaire a donc permis de pérenniser ces règles.

Ainsi, les droits aux prestations maladie ou maternité sont ouverts dès lors que l'artiste a :

- soit au cours du trimestre civil précédant l'interruption de travail pour maladie ou la date de repos prénatal ou de début de grossesse en cas de maternité, cotisé sur douze cachets ;
- soit au cours des quatre trimestres civils précédant l'interruption de travail, cotisé sur quarante-huit cachets.

En cas de cumul sur la période de référence entre des rémunérations aux cachets et des rémunérations de droit commun, chaque cachet est pris en compte pour 16 heures de travail.

2. Le maintien de droits au titre des prestations en espèces

a) Principe

L'article L. 161-8 du CSS prévoit un maintien de droits d'un an aux prestations en espèces (indemnités journalières maladie et maternité) pour les personnes qui perdent leur emploi et ne peuvent pas (ou plus) être indemnisées par l'assurance chômage. Cela signifie concrètement que

durant cette période, en cas de maladie ou de maternité, elles restent rattachées à leur caisse d'assurance maladie et conservent leurs droits tels qu'elles en bénéficiaient au moment de la rupture de leur activité. Il s'agit d'une disposition protectrice pour les assurés.

Une disposition similaire existe dans le cas où l'assuré est au chômage. L'article L. 311-5 prévoit en effet dans les mêmes conditions un maintien de droits aux IJ pendant toute la durée de perception des allocations de chômage.

- b) L'articulation entre la date d'examen des conditions d'ouverture de droit aux IJ et le maintien de droits

Conformément aux articles R. 313-1 et R. 313-3 du CSS, les conditions d'ouverture de droits aux IJ maternité s'examinent, soit à la date de début de grossesse, soit au début du congé prénatal.

- La problématique de la durée d'indemnisation :

Certaines caisses ne versaient les IJ que pendant la durée du maintien de droit (un an par exemple) même si les conditions d'ouverture de droit aux IJ étaient remplies aux dates de référence susmentionnées.

La circulaire rappelle donc que lorsque les conditions d'ouverture de droit sont remplies, l'indemnisation au titre de la maladie ou de la maternité qui débute au cours de la période de maintien de droit peut se poursuivre au-delà, dans la limite des règles de durée de droit.

De la même manière, en cas de maternité, si la date de début de grossesse intervient au cours de la période de maintien de droit et que les conditions d'ouverture de droit sont par ailleurs remplies par l'assurée (article R. 313-1 et R. 313-3 du CSS), l'indemnisation du congé peut débiter au-delà de la période de maintien de droit.

- Calcul de l'IJ

En cas de maintien de droits, les IJ sont calculées sur la base des salaires perçus au cours des trois mois précédant la rupture du contrat de travail.

Certaines caisses retenaient pour le calcul des IJ les salaires précédant le début de grossesse.

La circulaire rappelle donc qu'en cas de maintien de droits, en maternité, si l'examen des conditions d'ouverture de droit peut être effectué à la date de début de grossesse (articles R. 313-1 et R. 313-3 du CSS), les salaires à prendre en considération pour le calcul des IJ sont ceux précédant la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

- c) Le maintien de droits en cas de reprise de travail

A partir de sa date d'embauche, la personne sort du dispositif de maintien de droits. Or, pour bénéficier d'IJ maladie ou maternité, un assuré doit avoir travaillé un minimum d'heures (200 sur 3 mois pour le cas général, 800 sur 12 mois pour les professions à caractère saisonnier ou discontinu) ou avoir cotisé un certain montant (sur une assiette équivalent à 1015 fois le SMIC sur 6 mois pour le cas général et 2030 fois le SMIC sur 12 mois pour les professions à caractère saisonnier ou discontinu).

Ainsi, les articles L. 161-8 et L. 311-5 prévoient une prolongation du maintien de droits de trois mois supplémentaires à compter de la reprise d'activité. Juridiquement, les IJ sont alors calculées, non plus à partir des salaires perçus au cours des trois mois précédant la rupture du contrat de travail, mais sur la base des trois derniers salaires issus de la nouvelle activité.

D'anciennes instructions précisait que tout assuré qui reprenait une activité, faisant suite à une période de chômage indemnisé ou non, ne pouvait avoir moins de droits que s'il était resté en maintien de droits.

La circulaire reprend ce principe favorable. Les caisses doivent donc comparer les droits issus des deux statuts (maintien de droits ou salarié) et retenir la solution la plus favorable à l'assuré en calculant l'IJ sur la base des salaires les plus avantageux : soit les salaires perçus avant la rupture du contrat de travail, soit les salaires issus de la nouvelle activité.

TABLEAU RECAPITULATIF DES DISPOSITIFS APPLICABLES AUX ARTISTES DU SPECTACLE

	Artistes concernés	Nature de l'avantage	Encadrement de l'avantage	Cumulable avec :
Abattement de taux	Tous les artistes du spectacle et les mannequins	Réduction de 30% du taux de la part patronale (20,9%) et salariale (13,46%) pour les cotisations d'assurance sociale (maladie et vieillesse), d'AT/MP, d'allocations familiales, le VT et le FNAL (sont exclus la CSG-CRDS)	Aucun	Abattement d'assiette (DFS) et plafond dérogatoire
Abattement d'assiette (Déduction Forfaitaire Spécifique - DFS)	Artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques	La rémunération réelle est diminuée de 25% pour déterminer l'assiette des cotisations	Diminution d'assiette limitée à 7 600 € par an	Abattement de taux et plafond dérogatoire
	Artistes musiciens, choristes, chef d'orchestre, régisseurs de théâtre	La rémunération réelle est diminuée de 20% pour déterminer l'assiette des cotisations	Diminution d'assiette limitée à 7 600 € par an	
Plafond dérogatoire	Tous les artistes du spectacle dont l'engagement est inférieur à 5 jours	Le plafond de la sécurité sociale pour la vieillesse de base et le FNAL est fixé à 12 fois le plafond journalier de la sécurité sociale (276€ en 2014)	Aucun	Abattement de taux et d'assiette (DFS)
Assiette forfaitaire	Acteurs de complément	Base forfaitaire égale à 9 fois le SMIC horaire (86€ en 2014) par journée de tournage	Rémunération brute journalière inférieure à 6% du plafond mensuel de la sécurité sociale (188€ en 2014)	Abattement de taux
Cotisation forfaitaire	Artistes participant à des spectacles occasionnels	Montant de toutes les cotisations et contributions sociales fixé à 2,5 fois le plafond horaire de la sécurité sociale (57,5€ en 2014) par spectacle 75% de ce montant est à la charge de l'employeur et 25% à la charge de l'artiste	L'employeur n'est pas un organisateur de spectacle Le cachet doit être inférieur à 25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (782€ en 2014) par spectacle	Non cumulable avec un autre dispositif

Annexes VIII et X - Périodes de maladie et maternité

Paris, le 5 novembre 2014

Dans le cadre de la mission de concertation sur l'intermittence, il est proposé un exposé des règles régissant la prise en compte des périodes de maladie ou de maternité et ce à trois égards :

- la détermination de l'affiliation ;
- la détermination de l'allocation journalière ;
- le paiement des allocations.

1. Les dispositions des annexes VIII et X du 14 mai 2014 relatives à l'affiliation

Les articles 3 des annexes VIII et X prévoient classiquement que les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues à raison de 5 heures de travail par journée de suspension (*1^{ère} situation*).

Cette règle a été complétée spécialement pour les annexes VIII et X suite au protocole du 18 avril 2006¹ dont les dispositions sont entrées en vigueur à compter du 1^{er} avril 2007.

Ces nouveaux cas d'assimilation ainsi que la possibilité d'allonger la période de référence dans laquelle est recherchée l'affiliation, sont visés aux paragraphes 3 et 4 de ces articles 3 (*2^{ème} à 5^{ème} situations*).

Ainsi, lorsque des périodes de maladie, de maternité ou d'accident du travail se situent dans la période de référence de 304 ou 319 jours, la circulaire Unédic² distingue cinq situations :

- **1^{ère} situation** - les périodes de maladie, de congé de maternité ou d'adoption, d'accident du travail et de trajet ayant donné lieu à une suspension du contrat de travail sont assimilées à du travail à raison de 5 heures par jour ;
- **2^{ème} situation** - les périodes de maladie prises en charge par l'assurance maladie au titre des prestations en espèces, situées en dehors du contrat de travail sont neutralisées et allongent d'autant la période de référence ;
- **3^{ème} situation** - la période de maternité indemnisée par la sécurité sociale, située en dehors du contrat de travail est assimilée à du travail effectif (*5h./j.*) ;
- **4^{ème} situation** - la période accordée à la mère ou au père adoptif, indemnisée par la sécurité sociale, située en dehors du contrat de travail est assimilée à du travail effectif (*5h./j.*) ;
- **5^{ème} situation** - la période d'indemnisation au titre d'un accident du travail ou de trajet qui se prolonge à l'issue du contrat de travail est assimilée à du travail effectif (*5h./j.*).

¹ Article 3 du protocole du 18.04.2006 relatif aux règles de prises en charge des professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et spectacle par le régime d'assurance chômage

² Circ. Unédic n°2012-14 du 25.05.2012, pp.23-26/77

Les règles décrites dans les situations 2 à 5 ont pour objet d'assouplir la recherche des conditions d'affiliation en vue d'une ouverture de droits aux annexes VIII et X. Elles résultent du protocole du 18 avril 2006 dont l'objectif général était de soutenir « *les objectifs de professionnalisation du secteur, sans compromettre les situations individuelles* »³.

Il est précisé à cet égard que l'équivalent de ces dispositions n'existe pas dans les autres règlements.

2. Les dispositions des annexes VIII et X du 14 mai 2014 relatives à l'allocation journalière

Les articles 23 des annexes VIII et X⁴ prévoient une formule spécifique pour déterminer le montant de l'allocation journalière qui n'utilise pas le salaire journalier de référence (SJR) présent dans l'ensemble des autres réglementations applicables (*ex. règlement général, annexe IV*).

Les heures prises en compte pour calculer cette partie de l'allocation sont :

- les heures travaillées retenues au titre de périodes d'emploi déclarées attestées relevant des annexes VIII et X obtenues après plafonnement en heures et cachets ;
- les heures obtenues au titre de suspension d'un contrat de travail relevant du champ des annexes VIII et X au titre de la maladie, du congé de maternité ou d'adoption, ou de l'accident du travail ;

puis de façon spécifique aux annexes VIII et X :

- les heures assimilées retenues au titre des périodes de perception des IJSS hors contrat de travail au titre de l'adoption ou de la maternité ou de l'accident du travail ;
- les heures assimilées pour la durée inexécutée du contrat de travail du fait de la fermeture définitive d'un établissement ou pour interruption définitive du tournage d'un film⁵.

A l'inverse, les heures issues des périodes de perception des IJSS au titre de la maladie hors du contrat de travail (2^{ème} situation du point 1) ne sont pas prises en compte dans la détermination de cette partie de l'allocation.

3. Les dispositions des annexes VIII et X du 14 mai 2014 relatives au paiement de l'allocation

L'allocation d'aide au retour à l'emploi versée dans le cadre des annexes VIII et X, cesse classiquement d'être due en cas de prise en charge par la sécurité sociale en cours d'indemnisation au titre des prestations en espèces⁶.

A contrario, le différé d'indemnisation des annexes VIII et X⁷ déterminé en fonction des rémunérations perçues par l'allocataire connaît une règle de computation spécifique.

En effet, le nombre de jours correspondant à ce différé se décompte en fonction des seuls jours de chômage attestés⁸.

³ Considérant du protocole du 18.04.2006 relatif aux règles de prises en charge des professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et spectacle par le régime d'assurance chômage

⁴ Article 5 du protocole du 18.04.2006 relatif aux règles de prises en charge des professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et spectacle par le régime d'assurance chômage

⁵ Circ. Unédic n°2012-14 du 25.05.2012, pp.44/77

⁶ Règlement général du 18.04.2006, art. 33§1^{er} c)

⁷ Annexes VIII et X, art. 29§1^{er}

⁸ Article 8 du protocole du 18.04.2006 relatif aux règles de prises en charge des professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et spectacle par le régime d'assurance chômage

Ainsi, lorsque l'allocataire est en arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail, ces périodes ne permettent pas de décompter le différé d'indemnisation et décalent d'autant le point de départ de l'indemnisation⁹.

* * *

⁹ Circ. Unédic n°2012-14 du 25.05.2012, pp.51/77