NOS PROPOSITIONS · PARTIE 3

03 L'emploi dans nos structures

14 Les salarié·es, richesse de nos entreprises
15 Une plateforme conventionnelle cohérente
16 Laboratoires de recherche et intermittence
17 L'intermittence du spectacle : un régime légitime
18 FONPEPS : consolider et élargir
19 Aide à l'emploi permanent en CDD cadre
20 Aide à l'emploi permanent en CDI

FICHE 14

14 Les salarié·es sont la richesse de nos entreprises

En tant qu'organisation progressiste d'employeurs, nous réfutons la présentation de l'emploi salarié comme un « coût ». Nos salarié·es sont la richesse de nos entreprises.

Nous sommes pour que les professionnel·les du spectacle vivent de leurs métiers.

Hors la rémunération des représentations, nous encourageons les producteurs à payer l'ensemble des périodes de travail, et défendons, pour ce faire, l'augmentation des moyens financiers qui leur sont attribués.

Nous revendiquons que les politiques publiques prennent en compte l'ensemble de ces périodes et que les organisateurs de spectacles soutenus par la puissance publique aient des obligations en ce sens dans les politiques de prise en charge des résidences, des cofinancements et d'achat de spectacles.

FICHE 15

15 Une plateforme conventionnelle cohérente

COMITÉ SOCIAL ET CULTUREL DE BRANCHE

Nous proposons la fusion du FNAS et du CASC-SVP pour que l'ensemble des salarié·es du spectacle vivant bénéficient de cette innovation sociale qu'est le Comité Social et Culturel de Branche.

COTISATIONS PATRONALES PROPORTIONNELLES À LA MASSE SALARIALE

Les cotisations patronales conventionnelles devront être basées sur la masse salariale brute, sans plancher ni plafond de cotisation.

GRILLE DE RÉMUNÉRATION 1 À 5

La grille de rémunération devra être limitée à un rapport de 1 à 5 entre la rémunération la plus basse et la plus haute de la grille.

RECONNAÎTRE DES MÉTIERS

Sous la pression économique et les transformations de la société, le secteur évolue et les compagnies s'adaptent.

Nous préconisons :

- L'inscription des fonctions de direction artistique et de chargé·e de diffusion dans la liste des métiers éligibles au CDDU, tant que les équipes n'ont pas les moyens de pérenniser ces postes, et leur prise en compte par France Travail.

ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ EMPLOYEURS ET DES MOYENS QUI Y SONT DÉDIÉS

Nous proposons :

- Une évolution de la mesure de représentativité dans les branches afin qu'elles prennent en compte les effectifs salariés des entreprises, ainsi que le nombre d'entreprises représentées.
- Dans la mesure où les responsabilités des organisations d'employeurs sont similaires, nous demandons que les moyens dédiés au paritarisme soient égaux entre organisations d'employeurs.

ACTIVITÉS CONNEXES, ÉDUCATION ARTISTIQUE ET ACTION CULTURELLE

La Loi pour la Liberté de Création, l'Architecture et le Patrimoine (LCAP) reconnaît les actions d'éducation artistique et culturelle comme faisant partie intégrante du métier de l'artiste.

Nous proposons :

- Que ces activités connexes entourant une création et sa représentation (telles que mises en œuvre dans la CCNEAC) ouvrent des droits à l'assurance chômage au titre de l'annexe X.

16

FICHE 16

Laboratoires de recherche et intermittence

La période de recherche au plateau, appelée couramment « laboratoire », qui permet d'élaborer la matière de projets artistiques à venir et de tester différentes pistes, est essentielle pour la vitalité des futures créations.

Cette phase se différencie de la période de création proprement dite, qui englobe les travaux de répétition liés à une production en cours. Or, elle est identifiée par France Travail comme un temps d'écriture d'un spectacle, et n'ouvre donc pas de droits à l'assurance chômage.

Nous proposons donc que ces temps de travail spécifiques soient reconnus comme des temps de travail salarié et ouvrent des droits au titre des annexes VIII et X de l'assurance chômage.