

## Note à l'attention des membres de la commission sur les métiers artistiques de l'Assemblée Nationale

Suite à l'audition du SMA, aux côtés de l'Ufisc, le 22 novembre 2012

*Délégation reçue : Pascal Chevereau, président, Aurelie Hannedouche, déléguée générale, Eliane Brunet, conseillère sociale*

### Préambule

Dans le cadre de la mission sur les métiers artistiques, vous avez convié notre organisation, le SMA – syndicat des musiques actuelles – aux côtés de la fédération d'organisations d'employeurs dont nous sommes membres : l'Ufisc (Union fédérale d'intervention des structures culturelles) à venir présenter nos positions.

Aussi, lors de notre audition le 22 novembre, nous avons pu avancer un certain nombre de constats mais aussi différentes propositions que nous avons complétées en vous remettant à l'issue de l'audition différents documents de présentation de notre organisation.

Il nous a néanmoins semblé utile d'enrichir nos propos par une note écrite pour préciser nos positions sur un certain nombre de sujets.

C'est ainsi que vous les trouverez dans ce document.

Comme vous avez par ailleurs pu en prendre connaissance, notre fédération : l'Ufisc, vous a elle-aussi remis une note suite à notre audition commune. Aussi vous retrouverez dans la présente contribution un certain nombre de propositions similaires à celles énoncées par l'Ufisc, mais aussi des propositions qui nous sont propres en raison de la spécificité de notre organisation, se positionnant sur le champ des musiques actuelles.

Avant d'énoncer ces différentes propositions, nous avons estimé judicieux de commencer par contextualiser le secteur des musiques actuelles, et tout particulièrement la typologie des entreprises représentées par notre organisation professionnelle : le SMA.

### Le SMA et le secteur des musiques actuelles : valeurs, données économiques et liées à l'emploi

#### Les valeurs défendues par le SMA

Tout d'abord, le SMA a choisi à sa création, en 2005, de définir des **fondements éthiques forts** dans ses statuts :

« Les structures adhérentes au SMA se reconnaissent dans un corpus de valeurs et des principes auxquels elles sont attachées :

- l'indépendance ou l'autonomie juridique,
- la lucrativité limitée,

- *l'intérêt général et l'utilité sociale,*
- *la mixité des ressources (pouvoirs publics, économiques, non monétaire...),*
- *l'autonomie de gestion,*
- *l'indépendance capitalistique,*
- *l'ancrage territorial,*
- *l'inscription dans un projet artistique et culturel,*
- *la diversité culturelle et artistique,*
- *l'innovation et l'émergence artistique,*
- *un rôle d'éducation, de formation et d'accompagnement.*

*Elles s'adaptent et prennent en considération les caractéristiques des populations auxquelles elles s'adressent, pour atteindre un réel épanouissement des individus.*

*Elles veillent à garantir un juste équilibre entre initiatives privées et publiques et à privilégier tous les modes de concertation et de coopération utiles à la réalisation de projets bénéfiques au public des musiques actuelles. »*

Ainsi, dès sa création, le SMA a choisi de représenter une partie des entreprises du secteur des musiques actuelles, et non leur exhaustivité, et à savoir, des entreprises qui se reconnaissent dans **le champ de l'économie sociale et solidaire**, des **entreprises d'intérêt général** et à **lucrativité limitée**.

Cet espace dans lequel se positionnent ces entreprises est parfois qualifié de « **tiers secteur** », dans le sens où elles ne se positionnent ni dans le « tout marché », ni dans le « tout administré ». C'est bien dans cet espace que nous évoluons et que nous revendiquons.

### **La typologie des entreprises représentées par le SMA**

[Sources : *le SMA, ses valeurs et son poids dans l'économie de la culture ; Rapport de branche 2012 de la CCNEAC ; Rapport de branche 2012 du SMA* – documents disponibles en ligne sur [www.sma-syndicat.org](http://www.sma-syndicat.org)]

#### **L'activité des entreprises adhérentes au SMA**

A la création du syndicat en 2005, les fondateurs, outre ces fondements éthiques, ont aussi décidé de **positionner l'action du syndicat sur l'ensemble de la filière des musiques actuelles**. Ainsi, statutairement « *le SMA s'adresse à toutes les entreprises de petite taille sans finalité lucrative, dont la ou les activités consistent à diffuser et/ou à produire des œuvres, à accompagner les pratiques, à soutenir la création, à former les praticiens, ou à informer, dans le secteur des musiques actuelles* ». Notre organisation regroupe ainsi tant des salles de spectacles, des festivals, des producteurs de spectacles, que des labels et éditeurs de musique, des centres de formation, des media, que des réseaux et fédérations nationales, telles que la Fédélima – Fédération des lieux de musiques actuelles (fusion de la Fedurok et de la FSJ – fédération des scènes de jazz), la Fneijma – Fédération des écoles d'influences jazz et musiques actuelles, CD1D ou la Féarock ; pour représenter aujourd'hui quelques **200 entreprises**.

Les adhérents du SMA, à l'instar de nombreux autres secteurs culturels, sont des adeptes de la **pluriactivité** : près de la moitié d'entre eux cumulent une activité principale et au moins une autre activité. La plupart des labels sont producteurs de spectacles (et inversement), des salles sont lieux de formation...

### La structuration juridique des entreprises adhérentes au SMA

Ce sont des **petites (moins de 50 salariés) et très petites entreprises (moins de 10 salariés)**, au sens européen du terme et **montées sous forme juridique associative pour 92% d'entre elles**, ou encore d'établissements publics (5% des adhérents), de SARL/EURL (2%) ou de sociétés coopératives (1%).

Celles-ci sont implantées sur l'ensemble du territoire français, avec une très large prédominance des régions sur la capitale et avec un **lien fort avec les territoires**.

### L'emploi dans les entreprises adhérentes au SMA

Le **budget moyen d'une entreprise adhérente au SMA s'élève à 613.400€**, dont **43% sont constitués par la masse salariale**.

Ces emplois sont très largement des **emplois qualifiés**, le niveau master étant devenu la norme du secteur, avec la multiplication de ce type de formations dans le secteur culturel. Ce sont aussi des **emplois non délocalisables**.

En termes d'emplois, cette masse salariale moyenne par entreprise représente en moyenne **6,8 équivalents temps plein par entreprise**.

Parmi ces 6,8 ETP/entreprise, **1,4 ETP est salarié via des emplois aidés** (aides régionales, CUI/CAE, etc.) **soit 20% des ETP/entreprise**.

**20% de la masse salariale de ces entreprises sont constitués de salariés intermittents** (embauchés en CDD d'usage) contre **80% de permanents**, embauchés essentiellement en CDI.

Enfin, les **rémunérations perçues par les salariés des musiques actuelles sont parmi les plus basses** de la branche.

Ainsi, **la rémunération des salariés dans les musiques actuelles ne dépassent que très rarement les minima conventionnels**. Phénomène auquel il convient d'ajouter que, de surcroît, dans nombre d'entreprises les niveaux de rémunération des salariés positionnés sur les groupes les plus élevés de la convention collective, soit **les cadres dirigeants, sont dans l'incapacité de respecter les minima conventionnels, faute de budget suffisant**. Alors qu'il est important de noter que les rémunérations conventionnelles s'étalent pourtant seulement selon un **rapport de 2,2 entre le plus bas et le plus haut salaire...**

Ce secteur des musiques actuelles, malgré les basses rémunérations qu'il offre aux salariés, continue de se développer et cela en large partie grâce au **militantisme des équipes** en présence.

### Les modèles contractuels relatifs au spectacle

Dans les musiques actuelles, les producteurs de spectacles qui diffusent les concerts (détenteurs de la licence 3) peuvent contractualiser de 2 manières en vue de diffuser un concert, soit via le contrat d'engagement, soit via le contrat de cession du droit de représentation d'un spectacle.

Dans le premier cas, le détenteur de la licence 3 est lui-même l'employeur du plateau artistique, il doit pour cela aussi être détenteur de la licence 2. Dans le second cas, le détenteur de la licence 3 achète un spectacle à une entité juridique détentrice, elle, de la licence 2 ; ce n'est donc pas à lui qu'incombe le rôle d'employeur de l'artiste.

**Dans le secteur des musiques actuelles, l'usage est largement prédominant pour ce 2<sup>ème</sup> cas de figure**. En effet, les artistes étant dans la plupart des cas produits par des producteurs/tourneurs qui ont pour objet de placer leurs artistes auprès de diffuseurs.

Néanmoins, le premier modèle se pratique quant à lui tout de même, concernant les artistes qui se produisent dans le cadre de premières parties découvertes, artistes alors non encore repérés par

une société de production, mais aussi pour les esthétiques telles que le jazz ou les musiques du monde, où les producteurs/tourneurs sont moins présents, en raison de possibilités de marges commerciales jugées trop faibles.

Après avoir brossé les valeurs et la typologie des entreprises défendues et représentées par le SMA, nous souhaitons à présent vous formuler différentes propositions relatives au sujet qui retient votre attention au sein de la commission sur les métiers artistiques.

## **I. Pour le maintien du régime de l'intermittence et des annexes 8 & 10**

---

### **Pour une autre lecture des chiffres de l'Unedic**

Avant toute chose, la nécessité d'une meilleure lisibilité, d'une transparence et d'un suivi des données relatives à celles de l'assurance chômage s'impose. En effet, il nous semble tout de même aberrant de connaître tant de difficultés ou de freins à obtenir des données chiffrées fiables de la part de l'Unedic.

La réunion de ces données objectives participerait naturellement à une meilleure objectivité du débat.

Aussi, il nous semble important de remettre en cause les chiffres régulièrement diffusés au sujet du soi-disant « déficit des annexes 8 et 10 » du régime de l'assurance chômage.

En effet le régime d'assurance chômage est un système global de solidarité interprofessionnelle pour l'ensemble des salariés, et isoler une partie des ayant droits à celui-ci n'est pas scientifique. Cela reviendrait par exemple à isoler les femmes dans le régime des congés maternité, à l'évidence cette section serait elle-aussi largement déficitaire ! D'ailleurs nul n'a jamais osé présenter les chiffres du régime des congés maternité de la sorte.

Dans le cas du régime de l'intermittence, il s'agit donc d'une balance négative, mais en aucun cas d'un déficit.

En vue de lire différemment les données de l'Unedic, nous proposons de nous appuyer sur les travaux de Mathieu Grégoire, sociologue et maître de conférences au sein de l'Université de Picardie, que vous avez également pu entendre dans le cadre des auditions menées par la commission.

Comme le chercheur le rappelle « *les annexes 8 et 10 ne sont pas une caisse spécifique, il n'y a pas un régime spécifique d'assurance chômage pour les intermittents. Il y a simplement des annexes au règlement de l'UNEDIC qui fixent des règles spécifiques pour les intermittents. C'est le principe même de la solidarité interprofessionnelle (...) Une personne indemnisée en 2003 ne représente pas une dépense significativement différente de ce qu'elle représentait vingt ans plus tôt. On n'observe donc pas des intermittents indemnisés qui, petit à petit, abus après abus, optimisation après optimisation, parviendraient à tirer toujours davantage parti de l'indemnisation. En réalité chaque intermittent ne « coûte » pas plus en 2003 qu'auparavant. (...) L'évolution des comptes du régime d'indemnisation-chômage s'explique par la part croissante des individus bénéficiant de ce régime. En effet, les cotisations sont dues par tous les intermittents – qu'ils soient indemnisés ou non – et seule une partie bénéficie d'allocations. Mécaniquement, le ratio entre cotisations et prestations se dégrade à mesure que la proportion des intermittents indemnisés croît. Autrement dit, comme*

*chaque allocataire ne « coûte » guère plus aujourd'hui qu'hier, l'évolution du ratio prestations/cotisations dépend pour l'essentiel du taux de couverture de l'assurance chômage. »*

Ainsi, au vu de ces constats, il nous semble important de diffuser une autre lecture des chiffres de l'Unedic qui tendent encore un peu plus à écorner l'image des intermittents aux yeux de l'opinion publique, dans un contexte économique défavorable.

Il est important aussi de prendre en compte le nombre important d'emplois permanents générés indirectement par les emplois en CDD d'usage. En l'occurrence au sein de nos structures ce sont en moyenne 4 permanents qui travaillent pour un intermittent. Et hélas, l'Unedic ne tient pas compte des cotisations versées par l'ensemble de cette population de salariés mais uniquement par les seuls intermittents. L'apport économique généré par le secteur culturel nous semble aussi devoir être pris en compte, souvenons nous par exemple à cet égard du soutien des commerçants d'Avignon au Off du festival lors de son annulation en 2003.

Enfin, il nous semble important suite à nos différentes préconisations de cesser de stigmatiser ce régime. C'est encore le cas du dernier plan de lutte contre le travail illégal qui vise à « intensifier le contrôle et la sanction du recours aux faux statuts » et qui appelle à la vigilance sur :

- les stages sans justification,
- le faux bénévolat, et pas seulement familial,
- les faux travailleurs indépendants, notamment sous statut autoentrepreneur,
- l'abus du recours au statut des intermittents du spectacle (présenté comme une priorité des services de contrôle),

et tout particulièrement donc de son quatrième objectif.

Il nous semble utile de noter que ces contrôles, par ailleurs déjà très nombreux dans le secteur du spectacle, n'ont finalement débouché que sur un nombre très marginal de fraudes avérées, contrairement à ce que voudraient le faire croire les détracteurs de ce régime.

Une fois ces précautions de lecture prises, nous sommes alors à même de formuler des préconisations quant à l'avenir du régime, à l'heure où les annexes 8 et 10 doivent être rediscutées.

#### **Pour le maintien du régime d'assurance chômage et le retour à la proposition de loi de 2005**

Sur ce point, nous rejoignons totalement notre organisation fédérale qu'est l'Ufisc et nous inscrivons dans la continuité de sa proposition.

L'économie du spectacle repose sur une organisation de la production spécifique, qui implique des logiques d'emploi sur des temporalités courtes et fractionnées. Le cadre juridique qui régit la contractualisation entre employeur et salarié compose avec cette spécificité. En ce sens le Contrat à Durée Déterminée d'Usage (CDDU) est un outil indispensable. Associé à ce contrat spécifique, le régime de l'assurance chômage relatif aux annexes 8 et 10 du Code du travail est une adaptation du régime général et du droit des salariés aux conditions d'exercice des métiers dans les entreprises. Il met en œuvre le droit d'assurance chômage et de protection sociale pour les salariés, artistes et techniciens, qui font face à cette discontinuité structurelle de l'emploi. De tels dispositifs spécifiques existent dans d'autres champs d'activité, pour répondre aux spécificités des activités économiques concernées. Nous tenons à souligner combien ces adaptations sont indispensables au fonctionnement du secteur.

Il nous semble aujourd'hui essentiel de revenir sur les évolutions qui ont été effectuées depuis 2003 en s'appuyant 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.* »

Le retour de la date anniversaire que nous proposons pourrait en outre s'assortir d'un plafonnement des revenus totaux mensuels (salaires + indemnités).

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, 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 semble également opportun de réfléchir au périmètre d'application du régime spécifique pour tenir compte de l'évolution des métiers ainsi qu'à la fluidité 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 vivant. Le régime d'assurance chômage doit pouvoir prendre en compte l'ensemble des heures travaillées par les salariés et les droits afférents ainsi constitués.

### **Pour le déplafonnement des cotisations**

Là encore, nous nous inscrivons en parfaite cohérence avec la proposition formulée par l'Ufisc.

Une augmentation globale des taux des cotisations employeurs sur toutes les entreprises des branches considérées serait en particulier fatale aux structures les plus fragiles que nous représentons, qui sont aujourd'hui à la limite des efforts possibles avec des marges financières très réduites.

Il pourrait toutefois être envisagé le déplafonnement des cotisations Pôle Emploi, limitées aujourd'hui à quatre fois le plafond de la Sécurité Sociale.

### **Pour le renforcement de la sécurisation des parcours professionnels**

Sur ce point encore, nous souscrivons totalement à la proposition émanant de l'Ufisc.

La formation professionnelle dans notre champ artistique et culturel est un enjeu essentiel. Pour y répondre, il a été mis en place le système mutualisé de l'AFDAS, qui représente une innovation majeure, et qui permet d'offrir une meilleure sécurisation des parcours. Il est à noter que plus de 90% des entreprises qui abondent ce système mutualisé sont des entreprises de moins de 10 salariés. Les employeurs du champ, y compris les plus fragiles, œuvrent donc activement à cette sécurisation des parcours. Un certain nombre de dispositifs ont ainsi été mis en place, à travers la définition des plans de formation de branche, la Préparation Opérationnelle à l'Emploi, le DIF, etc.

Malgré cela, des phénomènes de fragilisation sont constatés dans le secteur du spectacle vivant, qui sont dus à la spécificité des emplois : l'insertion professionnelle non corrélée à la formation initiale spécifique, des emplois mobilisant des compétences qui dépassent les diplômes acquis, des critères d'employabilité très variables d'un emploi à l'autre, la multiplicité des employeurs, la discontinuité et la pluriactivité, etc. Ce constat oblige à penser des adaptations des systèmes généraux de sécurisation. Pour y faire face, le champ professionnel s'est déjà largement doté d'outils et de mécanismes innovants.

Ce système mutualisé doit continuer à développer des dispositifs de formation au plus près des besoins des personnes. La formation doit également pouvoir être encore mieux prise en compte au sein des entreprises de l'économie sociale et solidaire que nous représentons, toujours dans une démarche d'accompagnement et à travers des moyens mutualisés.

La validation des acquis de l'expérience pourrait, elle-aussi, être beaucoup plus développée, et comprendre notamment la pluriactivité et les diverses compétences acquises sur le terrain face aux missions larges qui sont de fait remplies par les salariés.

Il est important de souligner le rôle essentiel des praticiens dans la transmission des compétences. En ce sens, les dispositifs de compagnonnages et l'intégration de 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, difficiles pour des TPE, à travers des projets collectifs ou une amélioration des dispositifs de tutorat.

En outre, l'absence d'alternative entre les statuts d'amateur et de professionnel crée une zone de flou juridique préjudiciable à la professionnalisation des artistes, ainsi qu'à une application conforme de la réglementation professionnelle.

### **Pour une participation des partenaires sociaux du secteur culturel aux discussions des annexes 8 & 10**

Notre organisation, comme les autres organisations membres de l'Ufisc, ou plus généralement celles du spectacle vivant, ne sont pas membres d'une confédération patronale représentative au niveau national (Medef, CGPME, etc.). Ainsi, nos organisations n'ont pas accès à la négociation du régime de l'intermittence et s'en trouvent même exclues.

Il est dommageable de constater que l'ensemble des représentants des entreprises employeurs d'intermittents soit privé de cette possibilité de dialogue social. Aussi nous demandons à ce que le périmètre des partenaires sociaux autorisés à discuter de l'intermittence puisse être modifié, en vue de garantir une réelle représentativité des entreprises concernées dans le dialogue social.

Dans le cadre de cette contribution, et comme nous avons déjà pu vous en faire part lors de notre audition par votre commission, nous souhaitons aussi vous formuler des préconisations relatives à l'emploi permanent dans le secteur culturel.

## **II. Pour des aides à l'emploi adaptées au secteur culturel**

---

La politique de l'emploi doit être affirmée, car elle est essentielle à nos entreprises, comme nous avons pu le présenter en préambule. Ces dernières s'apparentent à des entreprises artisanales, qui développent une pluriactivité, dont les charges principales sont l'emploi artistique, technique et administratif.

Les aides à l'emploi permettent la consolidation des emplois permanents (parfois de créer le premier emploi permanent, de direction ou administratif) qui constitue un élément majeur pour la structuration des entreprises, et en particulier des TPE artistiques et culturelles. Il faut noter l'effort important de pérennisation porté par nos entreprises de l'économie sociale et solidaire. Les aides à l'emploi appuient également le développement des activités d'utilité sociale favorisant la diversification et la pérennisation de l'entreprise non lucrative, tout en lui permettant d'assurer des objectifs d'insertion professionnelle et de développement des emplois sur son territoire.

Après la disparition de l'aide à l'emploi des jeunes dans le secteur non marchand (les emplois-jeunes), l'Etat n'a maintenu que des dispositifs très peu adaptés aux entreprises culturelles (CEC/CES transformés en CUI/CAE). En effet, leur durée, déjà trop courte pour permettre de développer des activités, s'est encore réduite et les conditions d'accès sont devenues très contraignantes, avec des mécanismes de renouvellement intervenant tous les 6 mois et ne permettant donc aucune vision prospective de l'emploi dans l'entreprise. Les nouveaux emplois d'avenir créés par le gouvernement ne semblent pas, malheureusement, apporter de véritables changements sur ce point, continuant à viser des personnes peu ou pas qualifiées dans un secteur nécessitant des compétences élevées.

Nous souhaitons donc que se mettent en place des aides à la structuration qui auraient des objectifs de soutien au développement d'activités génératrices d'emplois pérennisables, à l'image du « Plan sport emploi » dans le domaine du sport. Ces dispositifs doivent favoriser le développement des structures et de leurs activités ainsi que l'insertion, l'accompagnement et la pérennisation des postes en s'étalant sur une période plutôt longue de 3 à 6 ans. Mais aussi être pensés en complémentarité avec les initiatives des régions (emplois tremplins) pour être d'autant plus efficaces.

Les TPE/PME artistiques et culturelles nécessitent des salariés possédant des compétences très spécifiques. Pour être utile et efficace dans ses objectifs, l'aide à l'emploi doit permettre que le recrutement soit fait en fonction des projets créés et portés par l'entreprise et que l'éligibilité puisse inclure des personnes qualifiées et donc bien souvent âgées de plus de 25 ans, au vu de la durée longue de leurs études (master / bac +5). Ces dispositifs devraient également tenir compte des risques de tension sur les bas salaires, et enfin de la difficulté de l'accès à l'emploi pour les primo accédants dans la profession.

Enfin, le secteur est aussi doté du Guso – guichet unique du spectacle occasionnel – que nous avons également pu évoquer lors de notre audition. Les conditions d'accès à ce guichet doivent aussi selon nous être revues pour mieux répondre aux besoins et à la réalité des pratiques.



### **III. Pour une modification des conditions d'accès au Guso et de l'application des conventions collectives du spectacle vivant**

---

Le développement de la pluriactivité de certaines structures artistiques et culturelles ne limite pas leur capacité d'être organisatrices de spectacle à titre professionnel, même si cette activité ne peut être désignée comme leur Activité Principale Exercée (APE), sur laquelle repose le code NAF qui lui est attribué. Dans ce contexte, les notions exclusives « d'activité principale » et « d'activité occasionnelle » ne sont plus nécessairement adaptées.

D'autant que la production régulière de spectacles par ces structures implique très souvent que le nombre de représentations aille au-delà du seuil (6 représentations), obligeant les structures à se doter de la licence d'entrepreneur de spectacle.

Le recours obligatoire au Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (GUSO), pour ces structures alors même qu'elles détiennent la licence d'entrepreneur de spectacle, doit être interrogé. L'usage du GUSO s'appuyant uniquement sur le code NAF de l'entreprise pose ainsi difficulté.

L'attribution d'une licence d'entrepreneur de spectacles implique de fait la reconnaissance d'une capacité professionnelle (exigence d'un diplôme et d'une expérience). Aussi, il nous semble qu'imposer le recours au GUSO à des titulaires de la licence est contradictoire.

Ainsi, notre proposition consiste à maintenir l'obligation du recours au GUSO aux seules entreprises situées hors du champ artistique (codes Naf autres que 9001, 9002, 9004Z) ET non titulaires de la licence (dans la pratique, celles qui sont organisateurs occasionnels au sens « pas plus de 6 représentations »). De même, dans un souci de simplification, il serait opportun que les petites structures artistiques qui n'organisent pas plus de 6 représentations soient autorisées, si elles le demandent, à recourir aux services du GUSO, ce qui éviterait soit des déclarations aux organismes sociaux mal réalisées et des droits parfois amputés.

Parallèlement, il nous semble que dès lors que la convention collective nationale du spectacle vivant privé sera étendue et donc que l'ensemble du champ du spectacle vivant sera couvert conventionnellement, il pourrait être demandé au GUSO de vérifier l'application des conventions sur les niveaux de rémunération et sur la forme des déclarations du travail (durées d'emploi, déclaration au cachet...).

Dans ce contexte, il nous paraît opportun de proposer l'ajout des clauses miroirs ou la création d'annexes au sein de conventions collectives autres que celles du spectacle vivant (convention collective nationale de l'animation par exemple). Cela permettrait aux entreprises dont l'activité principale n'est pas l'organisation de spectacle que soient prises en compte dans le cadre réglementaire les spécificités des conventions collectives du spectacle vivant – la convention collective appliquée correspondant ainsi à l'activité des salariés, et non pas forcément à l'activité réputée principale de l'entreprise.

Ceci reviendrait à appliquer, au sein d'une même entreprise, des clauses relevant de conventions différentes, en fonction de l'activité des salariés et non pas de l'entreprise (exemple : artiste ou technicien travaillant sur un spectacle organisé par une école de musique, cuisinier travaillant dans un lieu de spectacle...).

## Conclusion

---

Après vous avoir présenté le secteur des musiques actuelles et tout particulièrement la typologie des entreprises que nous représentons au sein du SMA dans ce champ, du point de vue économique et de l'emploi, nous vous avons ensuite formulé les propositions qui s'imposent à nos yeux à l'heure où sont rediscutées les annexes 8 et 10 de l'assurance chômage.

Cela, bien sur, avec le prisme des fondements éthiques que nous défendons : intérêt général, lucrativité limitée dans le cadre d'une économie sociale et solidaire.

Comme vous l'aurez compris à la lecture de cette note, l'existence de ce régime est cruciale pour les entreprises que nous représentons, déjà largement fragilisées dans le contexte actuel (fiscalité défavorable, baisse ou stagnation des subventions, aides à l'emploi inadaptées, faibles revenus, etc.).

Aussi, il est important d'œuvrer à son maintien tout en y apportant des modifications nécessaires pour l'améliorer et le rendre plus pertinent au regard des réalités professionnelles.

En effet, le secteur culturel est pourvoyeur d'emplois hautement qualifiés et non délocalisables, qui participe activement, lui-aussi, à l'économie de notre pays.