

PLAN D'ACTION
POUR LE DEVELOPPEMENT D'EMPLOIS DE QUALITE
DANS LE SPECTACLE VIVANT, L'AUDIOVISUEL ET
LE CINEMA

CONFÉRENCE
POUR L'EMPLOI
DANS LE SPECTACLE
15 et 16 octobre 2015

Jean Paul GUILLOT

23 Décembre 2015

Introduction

Ce document rassemble les propositions recueillies lors de plus de 50 entretiens avec les partenaires sociaux, l'Etat, les collectivités territoriales, les partenaires du secteur et de la Conférence pour l'emploi dans les métiers du spectacle qui s'est tenue les 15 et 16 octobre 2015 avec ces mêmes acteurs. Lors de celle-ci, les parties prenantes ont émis plus de 300 propositions pour assurer le développement d'emplois de qualité dans le secteur, avec le souci de soutenir la diversité et la création. Elles s'articulent autour de 8 axes :

- I. Observer les évolutions pour anticiper au mieux
- II. Augmenter l'activité et les ressources du secteur pour développer l'emploi
- III. Négocier dans l'interbranche et les branches
- IV. Mutualiser ce qui peut l'être
- V. Poursuivre l'embauche de permanents et allonger la durée des contrats
- VI. Accompagner les parcours
- VII. Faciliter l'accès aux droits
- VIII. Faire respecter les normes

Après une série de consultations complémentaires, le document ci-après présente (sans ordre hiérarchique) 14 actions prioritaires à mettre en œuvre par les acteurs, ainsi qu'un calendrier de lancement et des propositions concernant l'évaluation de leur avancement et de leurs résultats. Il indique également d'autres actions qu'il pourra être utile de mettre en œuvre de manière complémentaire ou ultérieurement.

Actions prioritaires

Action prioritaire n° 1 : structurer le suivi du secteur, des entreprises et des salariés

En s'appuyant sur le travail réalisé pour la Conférence pour l'Emploi, l'objectif est de permettre à l'ensemble des acteurs de disposer d'un suivi factuel du secteur et de ses principales composantes pour les points suivants :

- activité passée et prévisionnelle permettant à la fois de nourrir des séries longues et d'avoir une information conjoncturelle assez fiable pour permettre aux acteurs de mettre en place des mesures d'ajustement si nécessaire,
- économie: suivi trimestriel des principales composantes des comptes des entreprises, des emplois (métiers, types et durée moyenne des contrats, etc.), de la masse salariale et des revenus des professionnels; travaux de prévision et de prospective pour anticiper au mieux les évolutions et leurs effets sur les métiers, les professionnels et les entreprises que ce soit en volume ou en termes qualitatifs,
- parcours des salariés et des entreprises dans leur diversité pour comprendre les ressorts des succès et les causes des échecs,
- métiers à haute intensité physique, évolution professionnelle, des danseurs, chanteurs, artistes de cirque, régisseurs de tournée et globalement effets de l'âge sur les professionnels dans les différents métiers.

Responsabilité :

Cette action pourra être menée en mobilisant tous les membres de la sous-commission d'observation de l'emploi du CNPS. Elle pourrait être favorisée par le regroupement ou au minimum la coordination des ressources humaines et financières actuellement consacrées à ces sujets dans les Ministères, les diverses structures du secteur et chez leurs partenaires pour en améliorer la production globale et sa valorisation en rendant l'accès le plus facile possible pour que les informations soient utilisées très largement.

Menée dans ces conditions, elle permettra à toutes les parties de disposer des mêmes bases factuelles pour alimenter leurs échanges, chacun dans ses responsabilités légitimes.

Action prioritaire n° 2 : accroître la diffusion des œuvres dans le spectacle vivant et dans le spectacle enregistré

L'objectif est d'améliorer le taux d'utilisation des équipements, d'accroître l'offre à nos concitoyens et la durée de travail des professionnels concernés.

Responsabilité : elle relève au premier chef des entreprises du secteur; elle pourra être utilement soutenue à la fois par la prise en compte de cet objectif dans les financements accordés aux entreprises par le Ministère de la Culture et de la communication et les Collectivités Territoriales, ainsi que par des soutiens du Fonds pour l'emploi.

Action prioritaire n° 3 : développer les exportations

La France a une performance très inférieure à certains de nos grands voisins dans ce domaine. Il y a donc une marge de progrès significative pour un développement. Celui-ci peut être soutenu par plusieurs actions :

- Consolider les organismes dédiés à l'export pour diffuser la production française,
- Défendre les positions françaises concernant la fiscalité applicable aux plateformes payantes basées en dehors du territoire national qui visent les consommateurs sur le territoire national,
- Encourager l'acquisition d'entreprises étrangères, la constitution de groupes internationaux et de champions nationaux, en veillant à préserver la diversité et à prévenir les risques de concentration excessive par une régulation adaptée,
- Créer un crédit d'impôt pour la production audiovisuelle et la relocalisation des activités de postproduction,
- Trouver une compensation aux cachets des premières dates à l'export souvent mal rémunérés pour ne pas décourager les artistes à se produire à l'étranger,
- Inciter les collectivités territoriales à imiter les Régions qui ont développé des programmes de prise en charge d'une partie de la masse salariale pour les activités à l'export,
- Négocier des dispositions avec les autres Etats pour mettre fin aux nombreuses situations de double imposition de fait pour les exportations : taxation « à la source » dans certains Etats de l'Union Européenne, non reconnaissance de la présomption de salariat des artistes français puis taxation des artistes au niveau de leur impôt sur le revenu en France. Cela concerne toutes les compagnies et ensembles du spectacle vivant qui ne sont pas soutenus à plus de 50% de leur budget.

Responsabilité : Elle relève principalement de l'Etat et des collectivités territoriales, en concertation avec les représentants des secteurs concernés.

Action prioritaire n° 4 : lancer des travaux d'évaluation de l'impact des abattements et plafonnements

L'impact doit être mesuré pour les revenus directs et différés des salariés, les comptes des entreprises et ceux des caisses sociales pour imaginer les évolutions possibles améliorant les droits des salariés sans mettre en péril l'équilibre économique des entreprises.

Responsabilité : il appartient aux partenaires sociaux du secteur de piloter un groupe d'experts constitué sur ce thème et fonctionnant dans le même esprit que le groupe d'expertise sur l'assurance-chômage mobilisé lors de la concertation de 2014.

Action prioritaire n° 5 : définir un agenda social-pour :

Il s'agit de trouver un accord entre les fédérations d'employeurs et de salariés du secteur pour aborder dans un calendrier réaliste.

a) l'achèvement de la couverture conventionnelle du secteur, à concilier avec le chantier de la restructuration des branches engagé au plan national :

- en prenant en compte la télédiffusion, les réalisateurs (qui ne sont couverts qu'en partie aujourd'hui), les jeux vidéo, la production-diffusion sur le web, la publicité et la captation du spectacle vivant,
- en veillant à ne pas laisser se développer des pratiques d'évitement des cotisations sociales comme le recours à l'auto-entrepreneuriat ou le recours abusif au guichet unique du spectacle occasionnel,

b) l'engagement de négociations interbranche ou de branche sur les thèmes suivants :

- les métiers, l'adaptation des compétences et la formation,
- la GPEC à actualiser régulièrement dans les branches,
- l'égalité femmes/hommes : dans les structures, mais aussi sur les plateaux, dans l'offre de formation professionnelle,...
- les seniors et la prise en compte de l'ancienneté,
- le temps partiel pour les permanents des groupements d'employeurs,
- le recours à l'alternance avec un minimum conventionnel,
- le recours aux stagiaires,
- le handicap et le maintien dans l'emploi,
- la prévention et la santé au travail (prévoir leur place dans les cursus de formation),
- la mise en place de CHSCT de branche à articuler avec les CHSCT d'entreprises,

Responsabilité : elle relève des partenaires sociaux de l'interbranche et des branches. Un EDEC est en cours et fonctionne bien, l'adaptation des compétences et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences font partie des axes traités dans ce type d'outils. Audiens peut fournir les éléments factuels nécessaires à l'éclairage des négociations. La direction générale du Travail peut éventuellement apporter un soutien à certaines négociations.

Action prioritaire n° 6 : inciter les entreprises à mutualiser des ressources

L'objectif est de conserver la diversité de l'offre tout en réduisant la vulnérabilité du très grand nombre de petites structures du secteur. Plusieurs expériences positives ont montré qu'il est intéressant pour elles de mutualiser - entre elles ou avec des structures plus importantes - certaines ressources comme :

- Les moyens techniques : lieux, matériels, installations, costumes, décors,...
- Les ressources humaines : développer les groupements d'employeurs : un professionnel - dans les fonctions support, mais aussi dans les métiers artistiques - peut travailler pour plusieurs compagnies ou sociétés. La mutualisation décidée par plusieurs structures - dans le secteur mais aussi sur un territoire avec d'autres professions - permet de proposer des CDI et/ou des contrats plus longs.
- leurs trésoreries : en cas de retards de paiement ou du versement des subventions annoncées, les petites structures sont très vulnérables : elles ont du mal à se financer auprès des banques (refus ou taux très élevés). A d'autres moments, elles ont une trésorerie positive pour laquelle les banques ne leur proposent qu'un intérêt très marginal. Elles pourraient - y compris avec des secteurs voisins ayant le même type de préoccupations - monter avec un établissement bancaire un fonds mutualisé pour obtenir un meilleur taux quand leur trésorerie est excédentaire comme lorsqu'ils ont un besoin de trésorerie. L'établissement bancaire assurerait la gestion des mouvements et la garantie des dépôts. Cela libérerait leurs dirigeants d'un souci très perturbant et faciliterait leur capacité à embaucher en CDI ou à allonger la durée des contrats. Des expériences intéressantes ont été menées en Pays de Loire et dans le Centre avec une combinaison d'acteurs publics et bancaires.

- leur accès à des ressources stratégiques : Médiamétrie, veille internationale, benchmark, consommation sur les plateformes, participation à des temps forts, accès aux places de rencontres professionnelles...

La mutualisation peut prendre différentes formes : groupement d'employeurs, groupement d'intérêts économiques, ou autre. Le périmètre (domaine et entreprises concernées) relève de la libre décision des contractants.

Responsabilité : Elle relève des entreprises du secteur qui pourront utilement s'appuyer sur des expériences réussies et l'enthousiasme de certains pour sensibiliser le très grand nombre de petites structures aux possibilités de mutualisation, notamment en multipliant les rencontres entre acteurs des groupements existants et "postulants" potentiels.

Audiens est prêt à mettre en place une plateforme technique de gestion de prestations RH, à pilotage paritaire, permettant de s'assurer du respect des obligations conventionnelles, de simplifier et de sécuriser les processus d'embauche, de paie et de gestion sociale à un coût mutualisé.

Le fonds pour l'emploi pourrait prévoir un soutien financier et organisationnel pour faciliter la mise en route de ces groupements et la création d'emplois qu'ils permettent.

Action prioritaire n° 7 : adapter les outils existants de la politique de l'emploi

Il s'agit là de mettre en œuvre la décision - annoncée par le Premier Ministre lors de la Conférence pour l'Emploi - de créer une aide à la première embauche en CDI sans être pénalisé lorsque l'entreprise a déjà recouru à un ou des CDD.

Il sera utile également de voir comment adapter au secteur du spectacle le dispositif de soutien à l'embauche de personnel qualifié mis en place dans le sport.

Responsabilité : Elle relève de l'Etat et des Conseils régionaux, responsables de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle, en concertation avec les partenaires sociaux du secteur.

Action prioritaire n° 8 : mettre en place des dispositifs ad hoc de soutien à l'emploi permanent et à l'allongement de la durée des contrats

Plusieurs leviers peuvent être mobilisés en ce sens :

- assurer la sécurisation pluriannuelle des recrutements de groupements d'employeurs,
- soutenir le développement de projets à la mise en scène exceptionnelle ou la distribution nombreuse avec majoration de la subvention en cas d'allongement de la durée des contrats et du nombre de représentations,
- soutenir une diffusion plus longue des œuvres avec allongement correspondant de la durée des tournées et des contrats,
- développer des aides directes à l'emploi dans les lieux intermédiaires,
- permettre aux lieux d'approfondir leur réseau pour accroître la circulation des projets et nouer des partenariats public-privé. Faire en sorte que les lieux publics puissent être loués plus facilement dans un cadre concerté,
- travailler sur la planification des projets pour améliorer la durée des contrats,
- réfléchir aux conditions de recours au contrat de professionnalisation pour les artistes, en prévoyant rémunération, encadrement, sortie du contrat,
- investir sur la permanence artistique, technique et administrative au sein des compagnies,

- encourager la pérennisation de la fonction de directeur artistique : transformation de son emploi en CDI à prévoir avec l'aide du fonds pour l'emploi,
- Soutenir la création d'emplois administratifs, sur une liste d'emploi établie,
- Faire bénéficier les compagnies d'aides directes à l'emploi pour favoriser la déclaration d'emploi,
- Créer une prime incitative à la transformation de CDDU en CDI,
- veiller à ce que la grille UNIDO ne désincite pas à l'emploi artistique permanent,
- prendre en compte la nécessité de développer la permanence artistique et la responsabilité sociale dans les cahiers des missions et des charges de chaque label,
- remettre à plat les plafonds d'emploi dans les établissements publics nationaux,

Responsabilité : elle revient principalement à l'Etat à travers l'élaboration de normes et la mise en œuvre du Fonds pour l'emploi en concertation avec les partenaires sociaux du secteur éclairés par les résultats de la mission lancée sur la préfiguration du Fonds pour l'emploi.

Action prioritaire n° 9 : lever les freins à l'égalité femmes/hommes

Les leviers suivants sont à mobiliser :

- Mettre en œuvre l'étude quantitative et qualitative sur les « maternelles » (cf. art. 34 de la loi et études engagées à la suite de l'avenant Audiens),
- Battre en brèche les obstacles à la mixité des métiers, notamment dans le cas particulier des femmes artistes : soutenir l'accès aux rôles après 40 ans, imposer des contraintes dans la programmation des structures subventionnées, s'inspirer du guide des bonnes pratiques élaboré sur le sujet par les organisations syndicales, mettre en place des solutions mutualisées de garde d'enfants lors du retour à l'emploi après congé maternité, valoriser le congé de paternité avec maintien du salaire y compris pour les intermittents, organiser mieux le temps de travail, les horaires des réunions...
- Mobiliser le ministère quant à son rôle sur ce plan dans les établissements subventionnés,
- Faire vivre un dispositif d'alerte sur les discriminations et de prévention des violences au travail,
- Mesurer et résorber les inégalités salariales et de carrières ainsi que les temps partiels contraints,
- Articuler mieux la vie professionnelle et la vie personnelle.

Responsabilité : Elle relève principalement des employeurs (privés et publics) qui pourraient négocier sur ces sujets (cf Action prioritaire n° 5).

Action prioritaire n°10 : apporter des réponses aux besoins des seniors

Plusieurs leviers ont été proposés :

- Identifier et résoudre pour les plus de 50 ans des problématiques médicales, sociales, familiales et personnelles (aide familiale) ; prendre en compte le développement du numérique ; inciter à préparer le départ en retraite notamment en faisant établir une projection de ses droits ; reconsidérer le projet professionnel jusqu'à l'âge du départ en retraite,
- Traiter la question de la suppression de l'abattement sur les cotisations sociales (retraite, maladie, assurance chômage...),
- Faire évoluer les règles d'accès à l'allocation de fin de droits pour prendre en compte l'ancienneté sans rupture de carrière.

Responsabilité : Elle revient principalement aux partenaires sociaux du secteur qui pourront s'appuyer sur leurs outils conventionnels, le volet professionnel et social du Fonds de professionnalisation, les dispositifs nationaux concernant les seniors, le barème du fonds de soutien du CNC.

Action prioritaire n° 11 : mieux articuler les divers régimes sociaux

- Améliorer la transférabilité des droits des artistes et techniciens, par ailleurs parfois également auteurs : charger une instance/un organisme de cette coordination,
- Améliorer l'accès au droit des artistes et techniciens en situation de fragilité : "mettre de l'humain" dans l'information et l'accompagnement des artistes et techniciens les plus fragiles,
- Instituer une formation spécifique des personnels de la Sécurité sociale sur les problématiques propres aux artistes et techniciens du spectacle (un partenariat à construire...),
- Prendre en compte tous les droits de la personne, quelles que soient ses activités et quels que soient les régimes concernés,
- Repenser les dispositifs existants en vue de mieux prendre en compte les spécificités de l'emploi discontinu,
- Améliorer la coordination entre congés payés, assurance chômage et accès aux droits sociaux,
- Définir les modalités de transmission des droits entre les caisses, par exemple entre caisse des congés et Caisse d'Assurance Maladie,
- faire respecter tous les droits des professionnels dans le spectacle occasionnel,
- Résoudre les problèmes informatiques et de circuits d'information au sein de Pôle emploi et aussi entre UNEDIC et Pôle emploi.

Responsabilité : Elle relève à la fois des partenaires sociaux du secteur (Audiens, leur groupe professionnel de protection sociale pourrait devenir le médiateur entre les organismes sociaux concourant à la protection sociale des artistes et techniciens), des organismes nationaux paritaires et des services de l'Etat. Elle nécessite à la fois des décisions sur le fond et également un effort d'ergonomie et de simplification pour les salariés comme pour les entreprises.

Par ailleurs, la prochaine négociation d'assurance-chômage pourrait revoir l'articulation entre régime général et annexes VIII et X et les règles de réexamen lorsque le salarié est sous contrat de travail.

Action prioritaire n° 12 : mettre en œuvre par voie législative ou réglementaire, les préconisations du rapport Libault sur la gestion par un organisme unique des régimes prévoyance et santé des salariés intermittents du spectacle et des pigistes.

Responsabilité : Elle relève de l'Etat.

Action prioritaire n° 13 : finaliser une convention partenariale de branche entre les partenaires sociaux du secteur et l'Etat pour le respect des normes sociales et la lutte contre le travail illégal

L'objectif est de disposer des meilleurs moyens possibles, en mobilisant les services déconcentrés de l'Etat, pour :

- lutter contre toutes les formes de travail illégal et, en particulier, contre les pratiques de travail dissimulé et d'évasion fiscale et sociale,

- mettre en œuvre des actions de prévention associant les partenaires sociaux et les administrations compétentes,
- Faire respecter les conventions collectives, quelque soit le statut de l'employeur,
- Lutter contre toute forme de prêt illicite de main d'œuvre ou de travail illégal
- Faire appliquer la responsabilité des donneurs d'ordre - du secteur public et du secteur privé - sur le respect des normes sociales dans la chaîne de sous-traitance, en application des lois du 10 juillet 2014 et du 6 août 2015 et leurs décrets d'application.

Responsabilité : comme son nom l'indique, cette convention relève de la responsabilité partagée de l'Etat et des partenaires sociaux du secteur. Cette action pourra s'appuyer sur le guide méthodologique de contrôle spécifique aux spectacles régulièrement actualisé par la Direction générale du Travail, sur la convention de 1997, sur la circulaire de la Direction générale du Travail de 2010 et sur la convention régionale Languedoc Roussillon de novembre 2015. Elle pourra être intégrée dans le Plan national de lutte contre le travail illégal 2016-2018.

<p>Action prioritaire n° 14 : établir un lien de conditionnalité entre les aides publiques et le respect des normes sociales</p>

L'objectif est de veiller à ce que l'Etat et les collectivités territoriales intègrent - complémentirement au volet artistique - le volet emploi et le respect des normes sociales dans leurs critères d'attribution de subventions ou les commandes publiques comme cela est prévu par la circulaire Auclair.

Responsabilité : elle relève de l'Etat et des collectivités; elle sera d'autant mieux mise en œuvre que les dispositifs seront élaborés en concertation avec les partenaires sociaux du secteur

Remarques générales sur le suivi et l'évaluation des actions prioritaires :

Je recommande que :

- le CNPS définisse le meilleur dispositif pour garder une vision d'ensemble et assurer le suivi et l'évaluation des actions prioritaires,
- le suivi porte à la fois sur l'engagement des actions - sans lequel il n'y aura pas de résultat - et les résultats obtenus progressivement,
- le suivi et l'évaluation associent toutes les parties concernées pour fédérer les efforts des partenaires sociaux, des services de l'Etat concernés, des collectivités territoriales et des partenaires,

Calendrier du plan d'action

	Thème	Responsable	Lancement
1	Structurer le suivi du secteur, des entreprises et des salariés	La Sous-commission d'observation de l'emploi du CNPS	1er semestre 2016 pour une première série de travaux
2	Accroître la diffusion des œuvres dans le spectacle vivant et dans le spectacle enregistré	Les employeurs appuyés par les services de l'Etat	1er semestre 2016 + fonds pour l'emploi au 2nd semestre
3	Développer les exportations	L'Etat et les collectivités territoriales en soutien des entreprises	Coordonner les moyens et adopter un plan d'action : 2016
4	Lancer des travaux d'évaluation de l'impact des abattements et plafonnements	Les partenaires sociaux du secteur appuyés par un groupe d'experts	1er trimestre 2016
5	Définir un agenda social	Les partenaires sociaux de l'interbranche et des branches	2ème trimestre 2016
6	Inciter les structures à mutualiser ce qui peut l'être	Les entreprises du secteur et le fonds pour l'emploi	2016
7	Adapter les outils existants de la politique de l'emploi	L'Etat, en concertation avec les partenaires sociaux du secteur	1er semestre 2016
8	Mettre en place des dispositifs ad hoc de soutien à l'emploi permanent et à l'allongement de la durée des contrats	L'Etat et les partenaires sociaux du secteur	2nd semestre 2016
9	Lever les freins à l'égalité femmes/hommes	Les employeurs et la recherche d'un accord avec les organisations syndicales	2016
10	Apporter des réponses aux besoins des seniors	Les partenaires sociaux du secteur	2016
11	Mieux articuler les divers régimes sociaux	Les partenaires sociaux du secteur, les organismes nationaux paritaires et les services de l'Etat	2016
12	Mettre en œuvre, par voie législative ou réglementaire, les préconisations du rapport Libault	L'Etat	1er trimestre 2016
13	Finaliser une convention partenariale de branche pour le respect des normes et la lutte contre le travail illégal	L'Etat et les partenaires sociaux du secteur	Décembre 2015-janvier 2016
14	Etablir un lien de conditionnalité entre les aides publiques et le respect des normes sociales	L'Etat et les collectivités territoriales	1er semestre 2016

Propositions complémentaires

1. Acquérir une connaissance du secteur à l'étranger (pratiques, modèles économiques d'entreprises,...) pour mener des comparaisons internationales.
2. Promouvoir les "tournées concertées" pour diminuer leur empreinte écologique et leurs coûts logistiques.
3. Mettre en place dans le secteur de la musique un fonds d'aide à la transition numérique pour les entreprises de production indépendante et le fonds de soutien à l'emploi direct prévu avec les producteurs de phonogramme à l'issue de la médiation confiée à Marc Schwartz.
4. Faire connaître ou adapter les dispositifs fiscaux
 - Adapter au secteur culturel le dispositif de soutien aux Jeunes Entreprises Innovantes et aux TPE non lucratives, le Crédit Impôt Recherche (développement de concept et conception du programme), le crédit d'impôt innovation,
 - Mener à bien le projet de crédit d'impôt spectacle vivant,
 - Faire reconnaître les activités d'écriture, de création comme relevant d'innovation (activité de recherche - développement), afin de les rendre éligibles aux dispositifs de droit commun.
5. Faire connaître et adapter les financements possibles
 - Finaliser le guide "entreprendre dans les industries culturelles", faire connaître le site associé, Revital Emploi, le programme media,...
 - Rééditer en 2016 le Forum "Entreprendre pour la culture" et renforcer la formation à l'entrepreneuriat dans l'enseignement supérieur culture,
 - Faire connaître et utiliser les grands dispositifs nationaux de financement pour accompagner le développement des entreprises culturelles, y compris les très petites entreprises : BPI, IFCIC, Europe Créative, aller au-delà des montants mobilisés actuellement,
 - S'inspirer de l'exemple de la filière de l'animation, pour démontrer la pertinence d'une politique industrielle : pôle de compétitivité, filière stratégique, construction d'actifs,
 - Réviser les règles du fonds de soutien du CNC, dans le but de relocaliser l'emploi.
6. Mieux mobiliser les crédits des conseils régionaux en favorisant des espaces de concertation territoriale, avec la diversité des acteurs et des collectivités. La concertation dans le secteur des musiques actuelles pourrait être engagée dans d'autres secteurs.
7. Faire connaître et mieux utiliser les programmes européens :
 - Travailler avec les régions qui sont pilotes et vont développer des services de proximité (Pays de Loire par exemple). L'Aquitaine a utilisé son rôle de chef de file sur l'utilisation des fonds de l'Union Européenne pour interfacer avec des acteurs professionnels avec lesquels il n'était pas en contact auparavant,
 - S'inscrire dans les appels à projets du Fonds Social Européen et mobiliser un axe spécifique sur les emplois culture : lutte contre la précarité, plan opérationnel régional, soutien à la formation continue des artistes et techniciens,

- Lancer avec le SGAE une étude sur l'application des programmes du Feder pour les enjeux relatifs à l'emploi culturel et la croissance du secteur.
8. Améliorer la législation du mécénat (loi 1er août 2003) : hausse des déductions possibles, déplafonnement des contreparties, notamment des particuliers.
 9. Mobiliser au mieux les moyens des SPRD.
 10. Encadrer les contrats commerciaux, de cession et de lieux.
 11. Améliorer les conditions d'analyse de la représentativité :
 - pour les salariés intermittents en trouvant une alternative à la prise en compte des seuls salariés ayant un contrat au mois de décembre,
 - pour les entreprises en prenant en compte leur effectif moyen annuel qui est beaucoup plus significatif de leur activité que l'effectif de décembre.
 12. Engager une réflexion sur des points qui ne font pas l'objet d'un large accord aujourd'hui :
 - les cachets : garder la distinction ? avec quelle équivalence en heures ? éviter l'inflation en étendant la durée des contrats,
 - la durée minimum des contrats,
 - les freins à l'allongement des contrats en regardant les situations atypiques et les effets potentiellement pervers de certaines règles ou pratiques,
 - l'encadrement du recours au CDDU par un label géré paritairement,
 - les conditions de recours au cdi intermittent,
 - les notions de surcroît de travail et de recours constant aux CDD.
 13. Repérer l'apparition de nouveaux métiers et accompagner l'adaptation des compétences en s'appuyant sur les dispositifs de la loi du 5 mars 2014 (conseil en évolution professionnelle et entretien professionnel).
 - développer les référentiels métiers et accompagner les évolutions (exemple de la plateforme ITAC),
 - développer les bilans de compétences professionnelles.
 14. Développer l'appui RH aux TPE pour que tous leurs salariés soient pris en compte, notamment avec l'outil EDEC.
 15. Mieux organiser la gestion des parcours au moyen d'auditions dans les EP.
 16. Renforcer l'aide au compagnonnage
 - Elargir le dispositif à d'autres disciplines et à d'autres secteurs que celui du théâtre subventionné : chorégraphes, scénographes, concepteurs lumière, costumiers, circassiens, dramaturges, compositeurs...
 - Etendre l'expérience du JTN à d'autres disciplines artistiques,
 - Former des tuteurs dans le cadre d'un accord pour la transmission intergénérationnelle,
 - Travailler sur la notion de producteur délégué de manière à favoriser le compagnonnage,

17. Soutenir les efforts en matière de formation

- Etre dans l'anticipation des vrais besoins des entreprises par les entreprises elles-mêmes,
- Revoir le continuum formation initiale, continue et alternance; structurer l'offre de formation pour prévenir l'écart de qualification entre jeunes arrivant sur le marché de l'emploi et professionnels en activité,
- Rationaliser la gestion de la formation pour en faire bénéficier plus d'artistes et de techniciens y compris les salariés intermittents et ceux des TPE,
- Personnaliser l'offre de formation,
- Améliorer la reconnaissance des certifications existantes ou en cours,
- Lutter contre les discriminations liées à l'âge ou au sexe (artistes lyriques, par exemple) dans l'offre de formations professionnelles,
- Sensibiliser les étudiants des écoles à l'environnement social,
- Inciter les établissements d'enseignement supérieur Culture à investir le champ de la formation permanente, à mieux accompagner les parcours/développements de carrière de leurs anciens diplômés et à mieux intégrer le besoin d'une offre de formation professionnelle continue à partir des professionnels des disciplines concernées en activité,
- Attribuer un numéro de formation pour un ou deux ans aux CDN et FPC,
- Employer davantage les fonds AFDAS réservés au compte de formation,
- Maintenir les partenariats entre les nouvelles régions et l'AFDAS (convention en vue avec l'ARF) dans le cadre de la réorganisation régionale ; il faut un programme de soutien à la réinsertion des intermittents ; les COREPS doivent être maintenus,
- développer l'utilisation du module de formation à la gestion des ressources humaines qui a déjà réuni 80 stagiaires,
- Préconiser que les primo-arrivants aux directions d'établissements aient accès à une formation managériale.

18. S'appuyer sur les deux volets du programme EDEC et sur l'appui-conseil aux très petites entreprises pour pérenniser leur activité ainsi que l'accompagnement des mobilités et de l'évolution professionnelle des salariés pour sécuriser leurs parcours.

19. Trouver des alternatives pour de jeunes artistes qui ne veulent pas créer une structure sui generis.

20. Simplifier les obligations administratives des entreprises.

21. Publier l'instruction sur l'accès aux congés maternité avant la fin de l'année.

22. Mieux prendre en compte la question des maladies, qu'elles soient ou non considérées comme professionnelles, attachées à certains métiers artistiques (musicien, danseur).

23. Constituer une mission handicap dédiée au spectacle vivant et enregistré.

24. Améliorer l'information sur les droits : maladie, accident du travail, maternité, retraite. Audiens diffusera un guide des droits sociaux à destination de l'ensemble des acteurs économiques du secteur.

25. Modifier la loi (L4622-6 du CT) pour permettre la mise en place d'une cotisation sur la masse salariale pour la santé au travail (décision du Conseil d'Etat de juin 2014).
26. Donner des moyens financiers et humains à la sous-commission sécurité du travail.
27. Faire en sorte que les cursus de formation prennent bien en compte les exigences de formation à la sécurité au travail et à la prévention des risques.
28. Sensibiliser les entreprises au risque d'accident du travail, au-delà du guide existant (actuellement, il y a sous déclaration des arrêts de travail).
29. Faire de la prévention auprès des entreprises « donneurs d'ordre » et de leurs prestataires.
30. Accompagner la pleine mise en œuvre de la directive bruit.
31. Réduire l'insécurité juridique pour les entreprises sur les questions sociales par le rescrit social et la prévention
32. Evaluer les modalités et l'efficacité des mécanismes de certification ou de labellisation mis en place par certaines conventions collectives.
33. Former les conseillers en DRAC et les agents des collectivités territoriales sur les conventions collectives et les droits sociaux en général.
34. Faire vivre et évaluer l'impact de la charte de la responsabilité sociale à France Télévision (prévue avant la fin de l'année 2015) sur le recours à la sous-traitance prévoyant la prise en compte du respect des normes.
35. Prévenir des dérives comme le financement des répétitions sur des financements de la formation continue.
36. Elargir les compétences des organismes de contrôle aux collectivités territoriales.
37. Lutter contre la permittence, y compris dans les établissements publics et les entreprises publiques sous la tutelle du Ministère dans le spectacle vivant et le spectacle enregistré.