

COREPS

Provence-Alpes-Côte d'Azur

"Evolution du cadre réglementaire" #3

Atelier de travail COREPS du 13 juin 2022

PARTICIPANTS

Guillaume Villemot – DGCA

Aurélie Diemer – DGCA

René Fontanarava – CFDT

Eve Lombart - Festival d'Avignon

Melissa Benchalal – DREETS

Emmanuelle Gourvitch - Synavi

SYNTHESE

Intervention

Intervention de **Guillaume Villemot**, Délégué adjoint aux politiques professionnelles et sociales des auteurs et aux politiques de l'emploi au ministère de la Culture.

Aurélie Diemer, chargée de mission au sein du Département des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle du spectacle vivant et enregistré

Rappel du cadre réglementaire de l'exercice du dialogue social au niveau national :

1/ L'instance nationale, le CNPS

- _ Un bureau qui se réunit une fois par mois, présidé par Christopher Miles, le directeur général de la création artistique, traite des questions liées à l'environnement social et les politiques de l'emploi.
- _ Une séance plénière présidée par la Ministre une fois par an.

Deux sous-commissions historiques : L'observation de l'emploi (indicateur activité, etc.) ; Santé et sécurité (psychosociaux et DU)

Deux nouvelles sous-commissions : Développement Durable ; VHSS (Violences et harcèlement sexistes et sexuelles).

2/ En région

La DGCA a un rôle prescripteur vis-à-vis des COREPS qui sont utiles à deux niveaux :

- Faire remonter des idées, des informations ; alerte ; connaissance du terrain.
- Améliorer la connaissance globale sur le terrain (emploi, reconversion, parcours de l'artiste) des observations d'ordre locales. L'observation fine est intéressante au niveau régional.

Le FONPEPS

Le maintien du FONPEPS, soutenu par la DGCA, est en discussion budgétaire avec Bercy. Il serait donc possible pour le COREPS d'émettre des propositions d'évolution du dispositif début septembre.

Mesurer les impacts du dispositif

- Comment on observe ce qui se passe en région pour voir comment cela évolue en fonction des nouvelles mesures.
- Une analyse quantitative (données brutes) pour savoir qui l'utilise d'un point de vue géographique est en cours au sein du ministère.
- Une étude qualitative a été demandée au DEPS, mais cela nécessite un travail sur un plus long terme.
- Observer les effets bénéfiques du FONPEPS et des dispositifs complémentaires.

Elargir les champs d'application

- Proposition sur de la reconversion des métiers à grande pénibilité, des difficultés à l'embauche... en dehors de la branche/dans la branche.
- Travail sur l'insertion des personnes en situation de handicap, avec adaptation du poste (l'emploi de personnes handicapés pourrait être très valorisant pour la mise en œuvre du FONPEPS).

Pérenniser le dispositif

- Importance de réfléchir aux tuilages pour travailler sur le long terme surtout au sein de compagnies, plutôt fragiles, qui n'osent pas s'engager sur du long terme. S'inspirer de l'accompagnement des postes adac.
- Développer un cadre juridique permettant une vision à 10 ans par exemple.
- Mieux informer les acteurs culturels sur l'utilisation du FONPEPS

Repenser les ressources financières

- Un FONPEPS qui permettrait de structurer sur le long terme.
- La manière dont est abondé le fonds. Le secteur culturel est perçu comme un coût alors que l'activité génère beaucoup de retombées économiques. Peut-être qu'un mécanisme pourrait

rendre une partie des retombées financière directement aux acteurs culturels type taxe de séjour d'« événements culturels ». Créer un lien direct entre le bénéfice de l'activité culturelle et leur financement.

Echange sur les nouveaux métiers et la mutualisation, les nouvelles façons d'exercer son métier

La tendance : le court terme

- _ Des ressources humaines fluctuantes, en mode « projet », court terme, qui ne veulent pas s'engager.
- _ Certaines structures n'ont pas de fonds de fonctionnement, elles ont donc du mal à se structurer et ne peuvent pas penser à long terme.
- _ De plus en plus de financements (Etat, Europe) sont attribués à des projets et non pas à au fonctionnement d'une structure.

Les nouveaux métiers

La mutualisation était un tremplin vers les nouveaux métiers (Réfèrent covid, Réfèrent RSE, VHSS...) et comment ils les développent / par rapport à la construction des fiches de poste, des formations de ces nouveaux métiers.

- Solliciter les branches pour référencer les nouveaux métiers dans les conventions collectives et différents référentiels
- Mettre ces métiers dans le registre de compétences pour obtenir une qualification.

Les métiers en tension

Beaucoup de métiers en tension : administration, production, diffusion... Comment peut-on répondre rapidement cette situation. S'inspirer du « plan de réduction des métiers en tension » développé dans les secteurs de la restauration et du bâtiment par exemple pour voir comment cela peut s'appliquer au secteur du spectacle. Interroger Monica Susini (Afdas) à ce sujet.

Le rapport Kajun

Relire et s'appuyer sur l'« Étude de la production artistique en France dans le secteur du spectacle vivant » produite par l'entreprise Kajun pour la DGCA - pour échanger sur l'emploi et la production.

Emplois tremplin

Réhabiliter les emplois tremplin ?

Ressources évoquées

- Note sur l'évolution du salariat dans les métiers du spectacle (par Magali)
- La transformation des métiers avec la transition écologique (CEREQ)
- « Plan de réduction des métiers en tensions » - Etat
- « Étude de la production artistique en France dans le secteur du spectacle vivant » - DGCA