

# *Snam.infos*



**CAP 2022, budget alloué à la création,  
réduction du fonds pour l'emploi dans le spectacle :  
le chef Macron nous joue une bien mauvaise partition**

# Union Nationale des Syndicats d'Artistes Musiciens de France - CGT - SNAM -

14-16 rue des Lilas 75019 Paris  
En France : ☎ 01 42 02 30 80 - International : ☎ + 33 1 42 02 30 80  
e-mail : [snam-cgt@wanadoo.fr](mailto:snam-cgt@wanadoo.fr) - site : <http://www.snam-cgt.org>  
Présidents d'Honneur : Jean BERSON † - Marcel COTTO †

## Bureau exécutif

### COMITÉ DE GESTION

Président ..... Yves SAPIR \*  
Vice-présidente ..... Catherine AMBACH \*  
Secrétaire général ..... Philippe GAUTIER \*  
Secrétaire général adjoint ..... Michel VIE \*  
Trésorier ..... Nicolas CARDOZE \*  
Secrétaire générale adjointe chargée des affaires internationales ..... Karine HUET \*

**Secrétaires nationaux** Corynne AIME, Catherine AMBACH, Yann ASTRUC, Alain BEGHIN, Sylvain CHARRIER, Mathieu CROCHEMORE, Karine HUET, Aurélia JEANNET, Jean-Baptiste JOURDIN, Yoan KERAVIS, Erwan LE ROUX, Gilles LOULIER, Judith PAIMBLANC, Marc PINKAS, Christophe PONS, François SAUVAGEOT, Olenka WITJAS

### COMITÉ TECHNIQUE

Branche nationale de l'enseignement ..... Mélodie CARECCHIO (secrétaire) \*  
Branche nationale des ensembles permanents ..... Jean HAAS (secrétaire) \*  
Branche nationale des musiques actuelles ..... Patrick DESCHE (secrétaire) \*

\* Secrétariat

## Commission financière et de contrôle

Florence CANTUEL, Georges SEGUIN, Gérard THEVENOT



# Bon de commande

## du guide pratique 2017 des droits des salariés du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel

16<sup>ème</sup> édition - novembre 2017 - copyright FNSAC-CGT

Nom ..... Prénom .....

Adresse .....

Code postal ..... Ville .....

TARIFS : 15 € + FRAIS D'ENVOI POUR UN GUIDE 3,88 €, SOIT UN TOTAL DE 18,88 €  
(chèque à l'ordre du SNAM 14-16 rue des Lilas 75019 Paris)

## “Snam.infos” Bulletin trimestriel du SNAM

**Correspondance :**  
SNAM 14-16 rue des Lilas 75019 Paris  
En France : Tél. 01 42 02 30 80  
International : Tél. + 33 1 42 02 30 80  
e-mail : snam-cgt@wanadoo.fr  
site : http://www.snam-cgt.org

**Tarifs et abonnement**  
Prix du numéro : 4 € (port en sus : tarif “lettre”)  
Abonnement : 15 € (4 numéros)

**Directeur de la publication :** Yves Sapir  
**Rédacteur en chef :** Philippe Gautier  
**Maquette, photocomposition :** Nadine Hourlier

**Photogravure, impression**  
P.R.O.F. 1 passage des Acacias 77176 Savigny-le-Temple

**Routeage :** O.R.P.P.

**Commission paritaire :** 0120 S 06341

**Dépôt légal :** 4ème trimestre 2017

**ISSN :** 1260-1691

**Crédit photos :**  
Frederic Legrand - COMEO / Shutterstock.com  
Union Nationale des Syndicats d'Artistes Musiciens  
de France - CGT (SNAM)  
Fédération Nationale des Syndicats du Spectacle,  
de l'Audiovisuel et de l'Action Culturelle (FNSAC/CGT)  
Fédération Internationale des Musiciens (FIM)

### Ont participé à ce numéro :

Corynne Aimé  
Mélodie Carecchio  
Sylvain Charrier  
Patrick Desche  
Philippe Gautier  
Marc Pinkas  
Yves Sapir  
Nicolas Cardoze  
Michel Vié

## Sommaire

CAP 2022 : les projets inavouables du ministère de la culture .....	p. 4
Lutte contre le travail illégal dans le spectacle : une convention renouvelée vient d'être signée en Haute-Garonne le 23/09/17 .....	p. 5
Rémunération des artistes en CDD d'usage, la fin de la paupérisation ? .....	p. 7
L'Opéra en région aujourd'hui et peut-être demain... ..	p. 8
Ecole de musique de Gémenos (13) ou l'âge de pierre du statut .....	p. 9
FONPEPS : enterré avant d'être tout-à-fait mort ? .....	p. 10
Maison commune : le débat doit se poursuivre et traiter de tous les enjeux .....	p. 11
Toulouse : l'émission radio du SAMMIP fait une spéciale pour le Festival Culture Bar-Bars 2017 .....	p. 11
Franceconcert : le scandale doit cesser ! .....	p. 12
Le SAMDAS sur le réseau .....	p. 12
Toucher n'est pas jouer : adhérez à la SPEDIDAM et votez pour choisir ses dirigeants ! .....	p. 13
GIP Cafés Cultures : 500 K€ de l'Etat pour l'ensemble du territoire national .....	p. 14
Formations syndicales des militants du Snam-Cgt : bilan des premières actions .....	p. 15
L'Artiste enseignant .....	p. 16
Salaires CCNEAC.....	p. 19

## Quelles priorités pour Françoise Nyssen à la tête du ministère de la culture ?

Dans un courrier de six pages adressé à Françoise Nyssen, le Premier ministre Edouard Philippe a développé le 9 août sa vision du ministère de la culture.

On pourrait imaginer que l'ordre des missions assignées à la ministre dans ce texte traduit l'ordre des priorités selon le Président Macron.

Ainsi il pourrait être inquiétant de constater que le *“soutien à la création et aux artistes pour préserver le modèle français de diversité culturelle”* ne vient qu'en 4ème point de ce courrier. Même si on y lit que la *“lutte contre la précarité de l'emploi des artistes et des techniciens du spectacle”* fait partie des missions du ministère, nous avons eu beaucoup de mal depuis à voir quelles mesures étaient prises dans ce sens. Cela ne semble en effet pas être la priorité de ce ministère.

En réalité contrairement à ce que l'on pourrait imaginer, l'ordre des priorités ne correspond en rien à celui de cette lettre de mission : c'est le 6ème point du courrier intitulé *“mettre en œuvre une politique culturelle globale et innovante dans ses modes d'action”* qui semble au contraire retenir toute l'attention de Madame Nyssen.

Un projet confidentiel concocté dans le cadre du plan de réformes CAP 2022 a fuité dans la presse et il nous permet aujourd'hui de mieux comprendre quelles sont aujourd'hui les priorités du ministère de la culture. Il s'agit d'abord de *“transformer la gouvernance du ministère de la culture”* avec notamment comme but de *“maîtriser les dépenses publiques”*. Voilà pourquoi dans les pistes de travail on retrouve l'idée de *“proposer des économies structurelles dans certains domaines”*, celle de *“recentrer le ministère sur le cœur de sa vocation”* ou celle *“d'identifier des réformes structurelles dans son organisation ou ses modes d'action”*. Avec de tels objectifs d'abandon de certaines missions et de diminution budgétaire drastique, tout le reste des points abordés dans ce courrier n'est qu'un habillage pour ne pas dire un camouflage de la volonté de ce gouvernement de réduire comme jamais les moyens et les ambitions de la France en matière culturelle.

Nous ne pourrions pas dire que nous n'avons pas été prévenus.

Yves Sapir, président  
Philippe Gautier, secrétaire général

# CAP 2022 : les projets inavouables du ministère de la culture

Après l'attaque frontale contre le Code du travail, le gouvernement Philippe ne chôme pas. Le 13 octobre 2017, à l'initiative du Premier ministre, une commission nommée Comité Action Publique 2022 (CAP 22) a été créée pour revoir l'ensemble des missions, des politiques et des dépenses publiques de l'Etat. Ce Comité devrait rendre un rapport d'ici la fin du premier trimestre 2018. Il devrait proposer une série de «réformes structurelles» permettant de réaliser des économies budgétaires «de façon significative et durable». Dans sa circulaire, le Premier ministre précise que le Comité pourra proposer des transferts de compétence entre différents niveaux de collectivités, des transferts vers le secteur privé et aussi l'abandon de missions. L'objectif est donc clair et assumé : réduire la dépense publique par une baisse drastique du financement des services publics et l'abandon progressif de secteurs d'intervention qui relevaient de la responsabilité de l'Etat.

C'est pour atteindre ces objectifs que chaque ministère a été invité à évaluer les secteurs de son activité qui pourraient faire l'objet de «réformes» et surtout de diminutions budgétaires. Le ministère de la culture ne s'est pas privé de répondre à la commande. Ainsi le journal Le Monde, puis d'autres médias, ont pu se procurer un document confidentiel intitulé «contribution ministérielle au CAP2022». Il énonce de manière synthétique toute une série de propositions tellement inavouables que la ministre a immédiatement annoncé son intention de porter plainte suite à la divulgation de ce projet.

Voici quelques extraits en V.O. et leur traduction en V.F. des grandes orientations portées par ce projet :

*«Recentrer l'Administration centrale sur ses missions de conception, pilotage et évaluation des politiques publiques ; déconcentrer ; externaliser »*

Comprendre : Diminution des effectifs du ministère de la culture et des DRAC, abandon des soutiens par l'Etat de certaines structures et missions culturelles aux collectivités territoriales (déjà largement exsangues suite aux baisses de leurs dotations), incitation à privatiser et faire appel au mécénat. Cette dernière préconisation est explicitement assumée : *«La question du développement des ressources propres des structures culturelles est au cœur des enjeux du développement du secteur culturel et nécessite une réflexion sur les évolutions à mettre en œuvre pour soutenir notamment un développement de l'implication des entreprises privées au niveau local, au travers du mécénat des PME»*. Il n'est peut-être pas inutile de noter que ce Comité CAP 2022 qui devrait tracer les grandes lignes des politiques publiques est notamment présidé par Ross McInnes, président du conseil d'administration de Safran, grand groupe industriel et technologique dans les domaines de l'aéronautique et de Véronique Bédague-Hamilus, désormais secrétaire générale de Nexity, grand groupe immobilier...

*«Créer un guichet unique, concentrer et simplifier les aides et élargir les publics»*

Comprendre : alors que les structures culturelles frappaient à

différentes portes pour convaincre différentes collectivités de participer au financement de leurs activités, le guichet unique qui s'annonce vise à mutualiser les moyens mais aussi à recentraliser les lieux de décision. Il n'est pas difficile d'imaginer qu'un tel dispositif ne redistribuera pas la somme des contributions actuelles des différentes tutelles mais, au prétexte de lutter contre le «saupoudrage», servira de caution aux réductions budgétaires. Un guichet unique ? Malheur à ceux qui essaieront un refus...

*«Rapprocher les sociétés, améliorer l'efficacité opérationnelle, concentrer les moyens, moderniser la gouvernance, accélérer la transformation numérique»*

Comprendre : réduire le champ d'intervention du ministère de la culture et inciter à la fusion des structures culturelles.

Pour illustrer leurs intentions, les auteurs du document suggèrent entre autre de *«saisir l'opportunité de la finalisation de l'Opéra Bastille pour faire évoluer le modèle économique et social : plus de polyvalence pour adapter l'organisation du travail... réviser les régimes spéciaux...»*. Ils préconisent de réaliser l'intégration de l'Orchestre de Paris à la Philharmonie de Paris et éventuellement l'Ensemble Intercontemporain. Et évidemment ils remettent sur le tapis *«la reconfiguration»* des orchestres de Radio France.

Mais au-delà des grandes institutions parisiennes c'est bien l'ensemble des structures musicales qui risquent être impactées par cette politique.

Les différents plans de concentration d'orchestres ou de maisons d'opéra plusieurs fois déjoués risquent fort de redevenir d'actualité et ce, d'autant plus que les DRAC désormais unifiées au sein des grandes régions se verront dotées d'une autonomie sur l'usage des crédits déconcentrés, au moment même où ceux-ci se réduisent comme peau de chagrin. Les différentes structures, toutes esthétiques confondues, actuellement aidées au niveau local seront les premières victimes de cette concentration des lieux de décision budgétaires.

Il n'est guère étonnant que Madame Nyssen n'ait pas apprécié que des lanceurs d'alerte aient souhaité dévoiler au grand jour de telles propositions.



Il faut cependant noter que les « experts » à l'origine de ces projets ont eu un éclair de lucidité, voire des dons divinatoires... En effet, s'agissant des conditions de mise en œuvre de ce plan d'austérité sans précédent, page 29 de leur document, sous le titre « Risque/conditions de réussite », il est écrit : « *Risque de très fortes réactions des personnels et des élus locaux à attendre (départs non volontaires difficiles à éviter)...* »



Accueil de Françoise Nyssen par une chorale de militants Cgt-Spectacle  
Théâtre du Rond-Point - 11/12/17

Au regard de tout ce que l'on nous promet dans ce document, il serait en effet salutaire pour le devenir de la vie culturelle de la France de ne pas les décevoir.

## Lutte contre le travail illégal dans le spectacle : une convention renouvelée vient d'être signée en Haute-Garonne le 23 septembre 2017

### • Le contexte

La convention qui existe depuis 1999 en Haute-Garonne avait besoin d'un dépoussiérage, d'autant qu'une autre convention poursuivant des buts voisins a vu le jour en Languedoc-Roussillon, en décembre 2015, juste avant la fusion des régions. Une convention unique couvrant l'Occitanie pourrait être la prochaine étape.

### • Des signataires présents sur le territoire

C'est un des éléments nouveaux du texte en Haute-Garonne, qui veut impliquer davantage les acteurs locaux. Ainsi, pour être les signataires, les organisations professionnelles devaient mandater un représentant présent au moins sur la région, ce qu'ont fait le PRODISS (1), le SYNDEAC (2), le SMA (3), le SYNPASE (4), le SYNAVI (5) et la FESAC (6) pour les employeurs, la CGT Spectacle, le SAMMIP (7) et le SNACOPVA (8) pour les salariés.

Du côté de l'Etat, le préfet engage l'ensemble des services, mais l'Unité 31 de la DIRECCTE (9) Occitanie - les contrôleurs du travail - signe la convention en son nom propre et en assurera le secrétariat. L'URSSAF, POLE EMPLOI et la SACEM engagent leurs responsables régionaux, AUDIENS et l'AFDAS, n'en disposant pas, apposent une signature nationale.

### • Un constat sur les problèmes du secteur

La convention énumère en préambule les formes irrégulières de travail et d'emploi, citant le marchandage ou prêt illicite de main-d'œuvre, le non-respect de l'obligation de vigilance s'imposant aux donneurs d'ordre dans le cadre du contrat de cession, la méconnaissance de la présomption légale de salariat des artistes, le recours aux faux-statuts. Autant de sources de problèmes que les musiciens rencontrent au quotidien.

Mais elle prend aussi soin d'en préciser les effets. Il est dit que ces pratiques « *affectent gravement la situation des professionnels, employeurs et salariés... offrent des prestations de travail à moindre coût, mettant en cause la pérennité des entreprises tout en*

(1) PRODISS - Syndicat national des PROducteurs, Diffuseurs et Salles de Spectacles

(2) SYNDEAC - Syndicat National des Entreprises Artistiques et Culturelles

(3) SMA - Syndicat des Musiques Actuelles

(4) SYNPASE - Syndicat National des Prestataires de l'Audiovisuel Scénique et Événementiel

(5) SYNAVI - Syndicat National des Arts Vivants

(6) FESAC - Fédération des Employeurs du Spectacle vivant, de la Musique, de l'Audiovisuel et du Cinéma

(7) SAMMIP : syndicat des Artistes Musiciens de Midi-Pyrénées.

(8) SNACOPVA-CFE-CGC - Syndicat National des Artistes, Chefs d'Orchestres, Professionnels de Variétés et Arrangeurs.

(9) DIRECCTE - Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

détériorant l'image de la profession». L'éclairage est aussi mis sur la précarité qui en découle pour les salariés puisque l'exclusion «*du bénéfice des prestations sociales au regard des heures de travail réellement effectuées*» ou les difficultés à la constitution d'une «*future retraite*» sont cités sans détour.

### ● Tenir compte des moyens humains disponibles

L'expérience du travail en commun de ces dernières années nous pousse à être réalistes : les services de contrôles ont des difficultés à intervenir dans nos secteurs, en premier lieu parce que leurs effectifs se réduisent, mais la complexité des règlements applicables, souvent mal connue ou déformée par les acteurs eux-mêmes, le caractère souvent éphémère du lien entre l'organisateur et les artistes, l'obligation d'intervenir le soir et parfois le week-end sont autant de difficultés supplémentaires. Ni les actions de prévention, ni la répression du travail illégal ne suffiront isolément à la tâche, elles doivent se compléter efficacement.

### ● Comité de pilotage

Un comité de pilotage (COPIL) composé de l'ensemble des signataires de la convention est constitué et se réunira tous les 3 mois pour préparer et coordonner les contrôles, échanger les informations utiles sur les actions élaborées en son sein, en particulier les actions d'information et de prévention qui seront pilotées par l'Etat et les services associés.

### ● Information

Un large public d'entreprises est visé par l'information, mais aussi des acteurs relais que sont les réseaux professionnels et les administrations. Recenser les mémentos et guides existants sera un premier travail, à partir duquel il est envisagé de sensibiliser les organisateurs selon leurs typologie, avec des supports rédigés à cet effet.

### ● Gérer les signalements et leurs suites

Toujours pour améliorer l'efficacité, une fiche de signalement à l'usage du COPIL sera élaborée en son sein, afin de coordonner au mieux les interventions des services de contrôle. Une fois ceux-ci effectués, les organisations d'employeurs et de salariés ayant effectué le signalement seront informés des suites réservées aux interventions et, en cas de constat d'infractions, pourront apprécier l'opportunité de se constituer partie civile.

### ● Formation des agents

Il est prévu de former les agents de l'inspection du travail et autres corps de contrôles aux spécificités des activités du spectacle vivant et enregistré, afin qu'ils en maîtrisent mieux les rouages, puissent poser les bonnes questions et ciblent l'essentiel. C'est utile si le contrôle s'effectue alors que le spectacle est sur le point de commencer, situation propice à des tensions importantes. Ces formations peuvent impliquer des experts, nos syndicats bien sûr, mais aussi par exemple la DRAC, la SACEM, le CNV (10) et le CNC, car la convention inclut aussi le spectacle enregistré, l'audiovisuel et le cinéma.

Ne pensez pas que le sort des musiciens à Toulouse et dans sa région soit particulièrement enviable. Les difficultés sont bien là et, si l'on peut se réjouir d'une vitalité musicale foisonnante, la structuration des entreprises n'est pas toujours au rendez-vous, en particulier pour ce qui concerne les musiques actuelles. Un caractère propre aux régions du Sud ?

Pourtant, un long travail militant nous permet aujourd'hui de disposer d'outils multiples : outre cette convention, un COREPS (11), deux collectivités (12) adhérentes au GIP Cafés-Cultures (13), et un partenariat Etat/région/CNV en Occitanie existent.

Le SAMMIP est présent au sein de tous ces outils qui ne demandent qu'à être investis et reliés entre eux. Une participation renforcée des militants dans ces dispositifs nous serait précieuse pour en augmenter l'efficacité. Améliorer nos conditions de travail suppose aussi de laisser de côté une résignation trop largement partagée.

A ce propos, un théâtre privé toulousain contrôlé conjointement par la DIRECCTE et l'URSSAF vient d'augmenter ses cachets de près de 30%. Hier, les comédiens qui connaissent l'établissement disaient : «*Que voulez-vous, on a pas le choix... c'est à prendre ou à laisser*».

Miracle ? Non : il s'agissait d'un contrôle préparé dans le cadre de notre convention. CQFD.

(10) CNV – Centre National de la chanson, des Variétés et du jazz

(11) COREPS - Comité Régional des Professionnels du Spectacle

(12) La ville de Toulouse et le département du Gers, des discussions vont s'ouvrir pour l'adhésion de l'Occitanie.

(13) GIP Cafés-Cultures - ce Groupement d'Intérêt Public permet aux bars, restaurants et débits de boissons de moins de 200 places de bénéficier d'aides pour l'emploi direct d'artistes.

# Rémunération des artistes en CDD d'usage, la fin de la paupérisation ?

A force de ténacité et d'abnégation, nous avons enfin obtenu des employeurs du spectacle vivant qu'ils signent un avenant à l'article X-3 de la convention collective du secteur subventionné, mettant fin à des années de mauvaise foi dont certains d'entre eux faisaient preuve.

En tête, l'opéra de Lyon, 1ère entreprise de notre secteur en budget (35 M€) et en nombre de salariés (200 ETP), qui se devait pourtant de montrer l'exemple vis-à-vis des autres employeurs. Profitant d'un flou juridique et d'une interprétation contraire à l'esprit de la convention collective et du code du travail, elle considérait que le salaire mensuel conventionnel prévu pour les contrats supérieurs à un mois pouvait être proratisé en le divisant par la durée légale du travail.

Ainsi, les artistes intermittents du chœur, pourtant en contrat pendant plusieurs mois, recevaient un salaire mensuel de quelques centaines d'euros alors que la convention collective fixe le minimum mensuel à plus de 2 000 €. La technique consistait à considérer que ces salariés étaient à temps partiel puisque le planning de travail ne prévoyait pas de les faire travailler à temps plein. L'opéra de Lyon refusait, par ailleurs, de les rémunérer au cachet puisqu'ils avaient des contrats supérieurs à un mois et que la convention collective ne prévoyait la rémunération au cachet que pour les contrats inférieurs à cette durée.

A la faveur d'un conflit social très dur au printemps dernier et au

début de la saison (deux préavis de grève déposés), et le renouvellement récent de certains cadres dirigeants, la direction de l'opéra de Lyon représentée par Les Forces Musicales, a enfin cédé. Contrainte juridiquement par ce nouvel avenant signé au niveau de la branche, elle doit maintenant verser un salaire décent non proratisé (pour les mois complets) ou rémunérer au cachet. Ce qui relevait du bon sens et correspondait à l'esprit de la convention collective doit être maintenant appliqué sans discussion possible : les artistes lyriques en CDD sont rémunérés au cachet ou au salaire mensuel non proratisé, à l'exception du premier et du dernier mois du contrat lorsqu'ils sont incomplets. Dans ce cas, la rémunération se calcule sur la base de 1/21e du salaire mensuel par jour travaillé.

Il faut maintenant affiner les modalités d'application de cet avenant, notamment pour ce qui concerne la question de la valorisation du travail entre deux artistes qui ne réalisent pas le même nombre d'heures. Sur quelle base pourrait-on prévoir une rémunération supplémentaire pour ceux qui travaillent davantage ? Les employeurs considèrent trop souvent que le minimum conventionnel est un maximum, et ont du mal à imaginer pouvoir verser une rémunération majorée. Se pose également la question des artistes chorégraphiques, dramatiques et de complément qui interviennent dans des productions lyriques et dont le rythme de travail est particulier. A suivre.

## Avenant

### à la Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984

(Etendue par arrêté du 4 janvier 1994)

Entre les parties contractantes soussignées :

**Les organisations patronales (...), d'une part, et les organisations syndicales représentatives de salariés (...), d'autre part :**

Cet avenant a pour objet de modifier l'article X-3 de la Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

**Article 1er : Modification de l'article X-3 de la Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles**

L'article X-3 de la CCN des entreprises artistiques et culturelles est modifié comme suit :

#### Article X-3

Rémunération des emplois figurant dans la filière artistique

A chaque emploi correspond un salaire brut minimum, au-dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré.

**La rémunération mensuelle telle que prévue dans les articles X-3.1, X-3.2, X-3.3, X-3.4 et les grilles annexées à la convention est garantie non proratisée et non lissée quel que soit le temps de travail effectif réalisé par l'artiste au cours du mois.**

**Si le premier et/ou le dernier mois civil est incomplet, le salaire de celui-ci est calculé en multipliant 1/21ème du montant du salaire mensuel inscrit au contrat (lequel ne peut être inférieur au minimum mensuel garanti) par le nombre de jours ouvrés figurant au contrat.**

**A l'exception de la période de création mensualisée prévue pour le titre XIII ; voire XIV, l'engagement au cachet des artistes reste possible pour les contrats d'une durée supérieure à un mois.**

Le montant de ces salaires minimaux figure à « l'annexe salaires » de la convention. La revalorisation de ces salaires est négociée chaque année lors de la NAO.

#### Article 2 : Date d'application

Les parties s'entendent pour permettre son entrée en vigueur à la date de signature, conformément à l'article L.2261-1 du code du travail.

#### Article 3 : Durée

Les organisations signataires conviennent que le présent avenant est à durée indéterminée. Elles conviennent de se réunir annuellement en vue d'assurer le suivi du présent accord.

Le Présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère du travail, dans les conditions prévues aux articles L.2261-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail.

Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L.2261-1 du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie. (...)

# L'Opéra en région aujourd'hui et peut-être demain...

Les Forces Musicales, syndicat patronal des orchestres et maisons d'opéra organisaient une conférence le 13 décembre dernier au Palais du Luxembourg sur le thème : "L'opéra en région aujourd'hui et demain". Il s'agissait de présenter les conclusions de l'enquête menée à leur demande par le Cabinet Traces TPi \* auprès de 22 théâtres lyriques et festivals implantés en région (la synthèse de l'étude est disponible en téléchargement sur le site internet des Forces Musicales). Les principales données collectées visaient à dresser un portrait socio-économique de ces structures lyriques dont les modes de gestion et les tailles sont très disparates mais qui assument toutes des missions de création et de diffusion de l'art lyrique sur les territoires.

Si les conclusions de cette enquête sont particulièrement intéressantes, la table ronde qui s'en est suivie ne manqua pas de nous interroger, voire de nous inquiéter à propos de la vision de nos employeurs concernant le devenir de nos structures.

L'étude proprement dite nous apporte des indications intéressantes et parfois imprévues :

## 1. Quelques données sur les financements :

En moyenne le taux de recettes propres des 22 structures ayant répondu à l'enquête est de 23%. Il apparaît que 54% de ces recettes propres émanent de «publics» habitant hors du département où est implantée la structure.

Les subventions représentent donc 77% des recettes, ces subventions étant assumées pour près de 70% par les Villes sièges et les communautés d'agglomération. En moyenne l'Etat ne participe qu'à 15% des subventions !

## 2. Les retombées économiques des maisons d'opéra.

Selon l'étude du Cabinet TPi le poids économique cumulé des 22 structures ayant répondu à l'enquête serait de 414 millions d'euros. Ce bilan, a été établi en cumulant le chiffre d'affaires généré par les opéras et les festivals en direct (360M€) et les dépenses des spectateurs et des artistes au cours de leurs séjours pour les répétitions et spectacles (54 M€). Sans rentrer dans les détails de l'enquête, il apparaît donc que pour 1 € dépensé pour l'achat d'un billet en parallèle 1,2 € sont aussi dépensés dans les commerces avec par exemple 260 000 nuitées touristiques.

En outre ces 22 structures génèrent 12 730 emplois dont l'emploi direct de 8 000 artistes. 51% de la masse salariale est consacrée aux emplois artistiques.

L'étude établit donc ce que l'on ne cessait d'affirmer : l'existence d'une maison d'opéra, souvent présentée comme un poids, représente en réalité un atout économique pour la collectivité qui la finance. Pour 1€ de subvention locale versée à l'opéra ce sont 1,33 € qui sont directement réinjectés au sein du tissu économique

local. Cela n'est pas sans rappeler l'étude en vue de «mesurer le poids économique de la culture en termes de valeur ajoutée, de production et d'emplois» commandée par Aurélie Filippetti, ministre de la culture, et rendue publique en janvier 2014.

## 3. Des données sur la composition sociologique du public et le prix des places

L'enquête a permis de contredire certaines idées reçues :

Si l'âge moyen des spectateurs est de 51,5 ans, 1 spectateur sur 3 a moins de 46 ans.

Contrairement à ce qui est souvent affirmé les abonnements ne représentent que 28% du nombre de places vendues. Les actions culturelles concernent annuellement 250 000 personnes dont 80% de scolaires.

Le prix moyen d'un billet dans les opéras et festivals lyriques est de 25,20 € (à comparer avec les 37€ d'un billet pour assister à un match de foot de la ligue 1). Ce prix moyen est de 41 € pour les activités lyriques et de 13,50 € pour les concerts.

Il convient évidemment d'analyser ces données avec précision mais elles peuvent s'avérer précieuses dans une période où les collectivités locales et les élus de tous bords ne cessent de présenter nos institutions et nos activités comme budgétivores et réservées à un public vieillissant.

Par contre, si cette enquête comporte donc des éléments réjouissants, la table ronde qui suivit cette présentation ne peut que nous alarmer.

Les Forces Musicales n'avaient pas jugé nécessaire de convier à la tribune des artistes interprètes (et évidemment pas de représentants syndicaux) pour débattre autour des grands axes de cette enquête. Par contre des dirigeants de maisons d'Opéra ne possédant aucun orchestre permanent en leur sein, le représentant d'un grand festival lyrique et d'autres personnalités «qualifiées» se succédèrent dans un grand exercice d'autosatisfaction vantant tour à tour les mérites des troupes extérieures en résidence ou de la nécessité de sensibiliser les personnels permanents à des esthétiques ou à des problématiques d'action culturelle avec lesquelles ils ne seraient

\* Traces TPi : cabinet-conseil en « Ingénierie du tourisme des loisirs et des territoires »



pas, par nature, familiers. La seule question qui semblait pertinente était celle de l'offre et de la forme des programmations artistiques, comme si la vie des opéras se limitait à la seule inventivité de ses responsables administratifs.

À aucun moment il ne fut question des ateliers de décors ou de costumes, du maintien du savoir-faire des professionnels sans qui les spectacles aussi novateurs soient-ils ne sauraient exister. Personne ne crut nécessaire de parler de danse et de la présence de plus en plus menacée des corps de ballet... Alors que l'étude du Cabinet Traces TPi intégrait indistinctement les concerts symphoniques dans l'ensemble des données qu'il nous présentait, aucun intervenant ne crut important de souligner l'importance de l'implantation dans la structure ou à ses côtés d'orchestres permanents capables de porter tous les répertoires. Comme si, le devenir de «l'opéra» en région pouvait se traiter sans réfléchir aux conditions de son développement : quelles filières professionnelles ? Qu'est-ce qui différencie une maison d'opéra dont les missions de service public sont fondées sur la permanence de ses personnels administratifs, techniques et artistiques (orchestre, chœur, ballet) des festivals saisonniers menant des politiques d'invitation ?

La tendance déjà sensible lors des discussions sur les labels nationaux semble donc se confirmer. La pression économique et budgétaire conduit le ministère de la culture, relayé en cela par certains dirigeants de structures musicales, à envisager qu'au modèle «ancien» des maisons d'opéra capables de produire et diffuser leurs propres créations lyriques peut se substituer un modèle où seule l'offre au public compte indépendamment de toute considération sur l'emploi et l'implantation territoriale des artistes qui y contribuent. Cette orientation s'est traduite de manière spectaculaire par la précipitation avec laquelle le ministère a jugé nécessaire d'attribuer le tout récent label «Théâtre lyrique d'intérêt national» aux opéras de Dijon, Lille et Rouen qui recourent pour une grande part de leur activité à des emplois intermittents.

Les données qui nous ont été présentées comme des motifs de satisfaction sont le produit de décennies d'action des structures lyriques permanentes pour la création et la diffusion de l'art lyrique dans les territoires. Il n'est pas certain que les résultats d'enquêtes à venir seront aussi positifs le jour où nos structures de création lyriques se seront transformées en lieux de diffusion vidées de ce qui en faisait la substance.

## Ecole de musique de Gémenos (13) ou l'âge de pierre du statut

Le Syndicat des artistes musiciens de Marseille et de sa région - SAMMAR - a reçu quatre demandes d'adhésion d'enseignants de cette école des Bouches-du-Rhône. Les vacataires sont nombreux, voire majoritaires, les titulaires sont l'exception. Les heures sont annualisées de telle sorte que des stages «bénévoles» sont imposés aux enseignants. Le dialogue social n'existe pas.

Le maire refuse obstinément depuis des années de changer quoi que ce soit.

Un agent a été encore plus têtu que ce maire obstiné. Eligible au dispositif SAUVADET en 2012, la mairie lui a proposé un CDI. Il a refusé : «J'ai le droit d'être titularisé, je veux être titularisé, et rien d'autre». Le bras de fer a duré plusieurs années. Les pressions ont été énormes et nombreuses : «si vous ne signez pas, la semaine prochaine vous risquez d'être viré !» Convocation chez le Directeur général des services, lettre recommandée de mise en demeure d'obéir. Et au bout de cinq ans, convocation par le maire : «Je vous titularise. Au revoir.»

Quelques mois plus tard, il refuse à nouveau de faire les stages bénévolement pendant les vacances. Et c'est alors que surgit la jurisprudence de la cour administrative d'appel de Nantes en date du 21 juillet 2017 (numéro d'arrêt 17NT00464) indiquant que ces stages sont complètement non réglementaires. Tous ses collègues réagissent, les coups de fil se multiplient. Et quatre adhésions arrivent au SAMMAR. Et ce ne serait qu'un début.

Bravo aux salariés qui se battent pour faire respecter leur statut.

### APPEL AUX LECTEURS

**Nous avons parfois du mal à nous procurer des photos pour illustrer ce journal ou notre site internet. Si vous avez des photos de vos groupes ou ensembles dont vous détenez les droits, n'hésitez-pas à nous les envoyer (snam-cgt@wanadoo.fr), cela nous aidera bien.**

# FONPEPS : enterré avant d'être tout-à-fait mort ?

**L**e SNAM-CGT dénonce l'absence d'ambition du ministère de la culture dans la mise œuvre du «*Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle*» (FONPEPS) dans le secteur musical et demande l'ouverture immédiate d'une négociation tripartite avec l'Etat et les organisations d'employeurs du secteur public de la musique.

Depuis sa création en 2016, ce dispositif a eu un effet nul sur l'emploi artistique dans les nombreux ensembles musicaux dont l'activité est permanente mais dont les membres sont tous des précaires. L'assurance-chômage continue donc indûment à cofinancer ces formations en versant continuellement des allocations à leurs membres.

En septembre 2016 l'Etat annonçait la mise en place du FONPEPS destiné à «*favoriser l'emploi durable dans le spectacle*» dans le but de «*lutter contre la précarité de l'emploi de ceux qui œuvrent à la création française*». Plus d'un an après, le bilan est extrêmement décevant comme en témoignent les montants ridiculement bas des dépenses effectivement engagées par l'Etat (on parle de 2,5 millions d'euros en 2017 alors qu'à l'origine on en prévoyait 90 !). Selon nos informations, au niveau national, le nombre d'artistes-musiciens à avoir bénéficié de la mesure de création de poste en CDI est de zéro.

Pendant ce temps de nombreux orchestres continuent à fonctionner avec 100% de musiciens sous statut précaire.

C'est toujours le cas de certains ensembles spécialisés qui développent une activité quasi permanente. À ce titre, la Fédération des ensembles vocaux et instrumentaux spécialisés (FEVIS), vient, elle-même, de publier des statistiques indiquant qu'elle emploie chaque année des artistes de la musique dans un volume de 600 équivalents temps plein (!) tout en n'ayant pas un seul artiste-musicien employé à plein temps en CDI. Certains de ces ensembles ont pignon sur rue depuis des décennies et bénéficient de subventions publiques dans un volume conséquent. On pense par exemple à l'Orchestre des Champs Elysées, Les Musiciens du Louvre, ou Les Arts Florissants. L'Etat peut-il se satisfaire de cette situation institutionnalisée qui pèse lourdement sur les comptes de l'assurance chômage au risque de fragiliser le système ?

Mais il y a pire : d'autres formations ont recours à la fois à des enseignants et à un volume important d'intermittents alors qu'ils sont implantés dans des villes ou des régions dont la population importante justifierait l'existence d'un orchestre permanent. C'est par exemple le cas à Saint-Etienne, Tours, Pau, Besançon ou en Poitou-Charentes. Ces orchestres qui dépendent des collectivités locales et sont cofinancés par l'Etat sont les outils du Service Public de la culture sur les territoires tels que définis par la loi «Liberté de Création - Architecture - Patrimoine» (LCAP) de juillet 2016. Pourtant leur personnel artistique est engagé au cachet à l'occasion de chaque concert ou série de concerts, tout en pointant au chômage le reste du temps pour la plupart d'entre-eux. Pourquoi n'est-il pas possible d'avoir recours au FONPEPS pour faire cesser ces situations socialement inacceptables ?

Les ensembles permanents sont aussi directement concernés. Entre les postes gelés et les postes non pourvus par concours et occupés quotidiennement par des intermittents, ce sont des dizaines d'emplois pérennes que pourrait générer une mise en œuvre résolue du dispositif.

L'Etat avait aussi évoqué un temps un «plan chœurs» pour constituer - enfin - en France un ensemble vocal professionnel destiné au répertoire symphonique. Face aux menaces pour l'emploi que représente l'ouverture aux amateurs des scènes lyriques prévue par la loi LCAP, un tel projet avait suscité l'espoir d'une profession sinistrée. Passés les effets d'annonce aucune initiative n'est venue prolonger cette promesse.

Mais qu'attend-on pour redéployer les FONPEPS en direction de l'emploi artistique dans le secteur musical ?

On parlait l'an dernier de 90 millions en année pleine. Le budget 2018 n'en prévoit plus pour l'instant que 25. Si l'Etat ne modifie pas immédiatement les critères d'attribution on peut se demander si même la moitié sera dépensée. En ne mettant en œuvre aucun plan, en n'initiant aucun projet pour donner à ce dispositif une traduction concrète pour l'emploi permanent d'artistes, le Ministère de la Culture entend-il faire la démonstration par le vide de l'inutilité du FONPEPS ? On voudrait enterrer ce dispositif avant qu'il soit tout-à-fait mort qu'on ne s'y prendrait pas autrement.

Alors que les besoins sont immenses et que le nombre de recours abusifs à la «*permittance*» ne cesse de croître, le SNAM-CGT revendique l'**ouverture immédiate de négociations entre l'Etat et les organisations professionnelles du secteur musical pour affecter réellement une part conséquente du FONPEPS à l'emploi artistique permanent et sortir, comme s'y était engagé le gouvernement, de nombreux artistes de la musique de la précarité**. A l'heure où l'on commence à nous resservir les vieux arguments selon lesquels les intermittents sont une charge trop importante pour le régime d'assurance chômage, nous constatons une fois de plus qu'il s'agit d'un choix fait au plus haut niveau. Les musiciens et les musiciennes n'en sont pas les responsables, elles et ils en sont les victimes.

12/12/2017

# Maison commune : le débat doit se poursuivre et traiter de tous les enjeux

**L**e rapport commandé par Françoise Nyssen à Roch-Olivier Maistre sur une Maison commune de la musique vient d'être rendu public. Le sérieux du travail fourni constitue un acquis pour l'avenir. Reste que maintenant le débat doit se poursuivre et que des choix devront s'opérer. Tout au long de ce processus, qui devra viser l'intérêt général, nous aurons à cœur de porter la voix des artistes comme de l'ensemble des salariés.

Nous nous réjouissons de lire que :

- fort justement, le rapport rappelle qu'un éventuel futur Centre national de la musique n'a pas vocation à se substituer à ce qui relève du service public de la musique, financé par l'Etat et les collectivités territoriales ;
- il insiste aussi à raison sur la nécessité de développer les aides sélectives, en suggérant un "soutien accru de l'Etat" et de nouveaux financements, et dont nous attendons qu'ils se précisent, dans leur nature et leur montant.

Nous regrettons que :

- la question de la concentration financière de certains acteurs économiques soit citée à juste titre sans qu'on retrouve la moindre suggestion dans la partie sur les préconisations, alors même qu'il s'agit de préserver la diversité des modèles économiques, garante de la diversité artistique ;
- les missions de la future institution ne prévoient pas l'intervention sur l'emploi, alors que la pérennisation des dispositifs institués par les différentes mesures du FONPEPS sont une nécessité pour les secteurs et les esthétiques les plus fragiles ;
- la question de l'économie des nouvelles formes d'exploitation de spectacles que sont la captation et la retransmission, ne soit pas traitée, laissant de côté la question des rémunérations des différentes catégories d'ayants-droit alors que le règlement de ces questions est lourd d'enjeux pour l'avenir ;
- l'arrivée de l'édition phonographique soit évoquée, sans allusion à une contribution consentie de ce secteur à l'économie de la Maison commune, ce qui serait une anomalie par rapport aux autres acteurs.

Par ailleurs les pistes évoquées pour la gouvernance sont encore très vagues. Comme pour la mission de préconfiguration il faudra conjuguer la présence forte de l'Etat et des collectivités territoriales avec celle des organisations représentant la diversité des entreprises concernées, dont les salariés, sont un élément incontournable.

27/11/2017

## Toulouse : l'émission radio du SAMMIP \* fait une spéciale pour le Festival Culture Bar-Bars 2017

**L**a Bourse du Travail de Toulouse a pour particularité - unique - de disposer d'une radio associative en son sein : Radio Mon País. Depuis quelques semaines et à l'initiative d'une de ses militantes, Françoise Chapuis, le SAMMIP a son émission mensuelle en direct, «Si j'étais ... spectacle» le premier jeudi de chaque mois, qui partage son créneau entre informations sur la vie culturelle et préoccupations syndicales dans le spectacle. A l'occasion du début du festival Culture Bar-Bars sur Toulouse, une spéciale a réuni autour de Françoise, le 23 novembre, Yannick Grabot, référent du réseau CBB pour l'Occitanie et Michel Vié, sous sa casquette de délégué général du SAMMIP. Chacun est revenu sur le dispositif, son histoire, ses possibilités et limites, l'adhésion toute récente du département du Gers et les discussions qui devraient bientôt commencer pour envisager les modalités d'application sur l'Occitanie. Même s'il serait naïf de croire que tout est parfait, une volonté commune d'avancer vers un meilleur accueil des artistes dans les établissements toulousains existe. Comme dirait Alain Souchon : c'est déjà ça.

Le podcast est ici, il sera utile à ceux qui veulent comprendre par l'exemple ce qu'est le GIP :  
<http://www.radiomonpais.fr/spip.php?article4022>

\* Syndicat des artistes musiciens de Midi-Pyrénées

# Franceconcert : le scandale doit cesser !

**E**n avril et mai 2015, la société FRANCE CONCERT a organisé une tournée française du Lac des Cygnes en recrutant notamment des musiciens Biélorusses issus du Bolchoï de Minsk. Ces derniers ont contacté notre syndicat pour témoigner de conditions de tournée désastreuses et de salaires de misère.

Faisant preuve de beaucoup de courage, vingt musiciens ont alors saisi le Conseil de prud'hommes de Nantes pour obtenir leur dû et réparation des préjudices qu'il avaient subis.

Par deux décisions successives de juin 2015 et d'avril 2016, les vingt artistes faisaient condamner la société dont M. Roland SEROPIAN était le gérant à plus de 283 000 € d'arriérés de salaire et d'indemnités diverses. Dans les jours qui suivaient la société déposait le bilan et était liquidée laissant derrière elle environ 250 000 € qui restaient dus aux musiciens, les cotisations sociales afférentes qu'on peut estimer à 100 000 € environ et quelques milliers d'euros de dommages et intérêts dus aux syndicats qui étaient intervenus dans la procédure.

Immédiatement après nous apprenions, par le biais des salles de spectacle que FRANCECONCERT avait réservées pour l'avenir, qu'une société ARAME PRODUCTION reprenait tous les contrats de location et maintenait les spectacles programmés antérieurement par l'entreprise de M. SEROPIAN. Sans preuve cependant que les anciens dirigeants de FRANCECONCERT y étaient pour quoi que ce soit, ni qu'ils avaient partie liée avec cette nouvelle structure.

Depuis le mois dernier, alors qu'une tournée de plus d'un mois du ballet CARMINA BURANA est organisée par ARAME, nos camarades du Syndicat Français des Artistes-Interprètes (SFA-CGT) ont reçu des plaintes de plusieurs danseurs, notamment du fait d'un rythme de travail sans jour de pause et de salaires impayés.

Alors que la tournée débute, que la société vend chaque semaine des dizaines de milliers de places à 50€, et que cette nouvelle affaire d'artistes sous-payés commence à avoir de l'écho dans les journaux, nous lisons dans la presse (par exemple OUEST-FRANCE du 19 novembre) que M. SEROPIAN se présente comme un des cadres dirigeants d'ARAME PRODUCTION.

Notre organisation a donc décidé de déposer une plainte afin que toute la lumière soit faite sur les conditions dans lesquelles la société FRANCECONCERT dont M. SEROPIAN était le gérant a cessé son activité et les conditions dans lesquelles la société ARAME PRODUCTION a pu reprendre celles-ci. Les démarches en ce sens seront effectuées dès cette semaine.

En attendant, pris dans un imbroglio administratif qui retarde le règlement de leurs salaires par l'AGS, les musiciens de Minsk attendent toujours de percevoir les 250 000 € que les tribunaux leur ont accordés. Tout cela est insupportable et nous ferons tout pour que cesse ce scandale.

20/11/2017

## Le SAMDAS sur le réseau

Depuis peu, le Syndicat des artistes musiciens Dauphiné-Savoie - SAMDAS - a créé une page Facebook dont voici l'adresse : <https://www.facebook.com/SAMDaS-1450817925034315/>. Les artistes musiciens de Grenoble et de la région sont invités à s'y rendre régulièrement, des informations locales et nationales y sont relayées très régulièrement. Bravo pour cette initiative !



# Toucher n'est pas jouer : adhérez à la SPEDIDAM et votez pour choisir ses dirigeants !

La perception et la répartition des droits voisins du droit d'auteur pour les artistes interprètes de la musique et de la danse est la première mission de la SPEDIDAM. Un nombre important d'artistes sont concerné-e-s par ces droits et en perçoivent régulièrement alors qu'ils et elles ne sont pas membres de la société. Il faut pour cela avoir fait acte d'adhésion volontaire. Sans cette appartenance à la SPEDIDAM il n'est pas possible pour ces artistes de participer démocratiquement aux décisions prises lors des assemblées générales annuelles, décisions souvent importantes et lourdes de conséquences pour les interprètes bénéficiaires de droits voisins.

Lors de ses dernières campagnes pour appeler les artistes de la musique et de la danse à participer aux scrutins d'assemblée générale, le SNAM a détecté que de nombreux professionnels n'étaient pas adhérents de la SPEDIDAM bien que bénéficiant régulièrement de répartitions. Les décisions prises au sein des assemblées, mais aussi dans les instances de la société de perception et de répartition, ne sont peut-être pas au final celles que les artistes voudraient voir prises.

Aujourd'hui facilité par le scrutin électronique, la participation des membres progresse cependant très lentement. Des générations semblent n'être déjà plus représentées, et pour diverses raisons, beaucoup de jeunes artistes ignorent ou remettent à plus tard leur adhésion à la société civile.

## Des enjeux importants jusque sur l'échiquier international

Si un peu plus de 35 000 artistes interprètes sont associé-e-s à la SPEDIDAM, ce sont plus de 100 000 ayants-droit qui reçoivent une répartition de droits voisins. Les discussions au niveau international se font donc sur la base d'une démocratie réduite à l'expression des membres vieillissants venant assister chaque année aux assemblées générales de la SPEDIDAM, et pour certains porteurs de nombreux pouvoirs depuis des années.

En pleine mutation permanente de la technologie, les œuvres enregistrées du spectacle vivant ne connaissent plus de frontières. Des montants considérables sont concernés, et il s'agit de nos biens communs et individuels au sens financier et patrimonial. Dans un contexte international difficile et insatisfaisant, il reste à gagner des droits pour l'ensemble des artistes et le SNAM-Cgt, qui siège au sein de la Fédération internationale des musiciens (FIM), est force de propositions. Défendre un droit de qualité en préservant la spécificité des acquis français butte contre les positions que porte la SPEDIDAM sur le terrain européen. Alors qu'il est indispensable que les intérêts des artistes convergent pour inventer de nouveaux droits, il manque toujours de la concertation entre les parties prenantes et cela isole peu à peu la société civile dans une posture sans compromis que la filière professionnelle rechigne à suivre. Un beau gâchis...

Avec une large participation au service d'une meilleure démocratie sociale, les artistes interprètes peuvent peser sur les évolutions que prend le monde de la musique et de la danse enregistrées.

Alors adhérez massivement à la SPEDIDAM, participez vous-même aux votes publics ou électroniques, à défaut confiez votre pouvoir à un-e collègue responsable syndical-e du SNAM, mais votez !

# GIP (1) Cafés Cultures : 500 K€ de l'Etat pour l'ensemble du territoire national

**M**ois après mois, le GIP accueille de nouveaux adhérents et, s'il n'y avait que les trois collectivités fondatrices à sa création en juin 2015, elles sont désormais dix-huit : 6 régions (2), 11 villes (3) et un département : le Gers. Dans la morosité ambiante, ne faisons pas la fine bouche lorsque quelques bonnes nouvelles se présentent. D'abord, un bilan (4) après 30 mois de GIP : 970 K€ d'aides directes distribuées dans 479 établissements soutenant 14 644 cachets.

**M**ême si les différences de montants alloués d'un territoire à l'autre créent des situations contrastées, les chiffres nous donnent des tendances moyennes. L'aide apportée par le GIP couvre un peu plus de 40 % de la masse salariale des cachets aidés et chaque représentation implique entre 3 et 4 artistes (incluant parfois un technicien). C'est dire que parmi les objectifs que le SNAM poursuivait dans la construction stratégique du GIP, il en est 2 qui fonctionnent.

Le premier consistait à dépasser l'argument – réel ou fallacieux, selon les cas – que les établissements étaient dans l'impossibilité financière de salarier correctement les artistes, faute de recettes suffisantes. En abaissant le coût pour l'employeur, le GIP rend possible un meilleur respect des règles, qu'elles concernent les salaires ou les obligations vis-à-vis des licences de spectacle ou de la formation à la sécurité, qui n'étaient pas envisageables dans une activité jusqu'alors clandestine.

Le second touche à la diversité des spectacles proposés. En instaurant une proportion de prise en charge qui augmente avec le nombre de professionnels engagés, les formats du duo ou du trio ne sont plus la norme incontournable. Gageons que la possibilité d'échapper à cette uniformisation développera auprès de certains patrons de bars l'envie de s'investir dans une programmation plus variée et ambitieuse, pensée sur du moyen terme, plutôt qu'au coup par coup.

Mais au-delà de ces perspectives, dont l'avenir nous dira si elles relèvent de la clairvoyance ou d'un optimisme par trop naïf, l'actualité du GIP est marquée par l'entrée en vigueur de la 7ème mesure du FONPEPS (5), qui se concrétise enfin. Pour la première fois depuis le lancement, n'importe quel café, restaurant du territoire national peut demander une aide du GIP s'il remplit les deux critères essentiels : être titulaire d'une licence de débit de boissons ou restaurant et relever du classement ERP (6) de type N catégorie 5 (7).

Une somme de 510 K€ a été versée au GIP, 500 K€ vont au fonds d'aide à l'emploi artistique et 10 K€ au fonctionnement. Bien que disponible au 17 novembre, l'aide bénéficiera d'une rétroactivité au 1er janvier 2017, date initialement prévue pour le versement de cette participation de l'Etat. Comme nous le souhaitons, l'aide est majorée pour les collectivités déjà adhérentes.

Pour bien saisir les effets sur chaque territoire, il faut garder à l'idée que chaque contributeur peut jouer sur divers critères et que chaque territoire peut être couvert par plusieurs contributeurs. Ainsi, un établissement situé à Nantes touche une aide alimentée à parts égales par l'enveloppe de la ville et par celle de la région Pays-de-la-Loire, toutes deux financeuses, tandis que dans le Gers a choisi de n'aider que les villes de moins de 2000 habitants. Ailleurs, un plafond par établissement peut intervenir...

L'aide du FONPEPS sera utilisée comme celle d'une collectivité, mais divisée en deux enveloppes : une première de 60% dévolue aux territoires déjà participants et une de 40% pour les autres, avec un plafond de 3 000 € par établissement dans les deux cas. A l'image du mécanisme existant, les aides sont traitées dans l'ordre d'arrivée au GIP, jusqu'à épuisement des sommes disponibles. La participation est effective une fois la prestation effectuée et sous réserve que le GUSO atteste du versement des cotisations sociales.

Vous suivez ? Si c'est oui, bravo ! Voici une illustration à partir de deux exemples concrets pour aider le cheminement dans les esprits ...

Un bar de Nantes fait appel au GIP, sa ville et sa région sont déjà adhérentes, son territoire est donc couvert par 60 % supplémentaires de l'enveloppe du FONPEPS.

Pour répondre à sa demande, le GIP puisera à parts égales dans chacune des trois enveloppes selon les modalités définies par

(1) Groupement d'Interêt Public.

(2) Pays de la Loire, Grand Est, Nouvelle Aquitaine, Centre Val de Loire, Bourgogne-Franche Comté et Bretagne.

(3) Toulouse, Nantes, Paris, Rennes, Tours, Orléans, Montreuil, Saint-Nazaire, Pau, Dôle et Saint-Denis.

(4) Au 18 décembre 2017.

(5) FONds pour l'Emploi Pérenne dans le Spectacle.

(6) ERP : Etablissement Recevant du Public.

(7) Type N : Restaurants et débits de boisson, catégorie 5 : jauge inférieur ou égale à 200 personnes.

chacun des contributeurs. La ville et la région n'ont pas de restrictions particulières, leur enveloppe sera mobilisable jusqu'à épuisement. Par contre, si cet établissement fait appel au GIP dans un volume d'aide supérieur à 9 000 €, il atteindra le plafond de 3 000 € prévu dans les modalités de la part FONPEPS comme plafond par établissement, et ses demandes ultérieures ne pourront plus être satisfaites qu'en puisant dans les contributions de la ville et de la région. Si les demandes sont très nombreuses à Nantes, la contribution de la ville sera dépensée et c'est celle de la région qui financera à 100%. Ou vice-versa, jusqu'à épuisement des disponibilités.

Un bar d'Auch (21 576 habitants), qui est bien localisé dans le département du Gers, lequel est adhérent du GIP mais flèche sa contribution sur les villes de moins de 2000 habitants, ne pourra bénéficier que de l'enveloppe FONPEPS, pour une prise en charge n'excédant pas 3 000 € et tant que l'enveloppe globale de

200 K€ dévolue aux territoires nationaux non adhérents ne sera pas épuisée.

Il est particulièrement important de souligner que cet apport du FONPEPS est une avancée mais doit être regardé différemment selon que le bistrot qui vous emploie est localisé sur une collectivité qui a alloué un budget au GIP ou pas. Dans le premier cas, c'est un bonus qui récompense un engagement effectif de la collectivité, dans le second, c'est davantage une incitation à s'intéresser au dispositif.

Nos syndicats ont tout intérêt à entreprendre une démarche de sensibilisation en direction des élus de leurs collectivités (villes, départements, régions) à ce dispositif d'aide directe à l'emploi, afin d'obtenir leur adhésion et la contribution qui va avec. Faut-il préciser qu'y associer des employeurs soucieux de partager cette revendication est un atout certain ?

## Formations syndicales des militants du Snam-Cgt : bilan des premières actions

Le congrès du SNAM de novembre 2016 a constaté que cet élément essentiel de l'activité syndicale ne s'était concrétisé à la hauteur de nos espérances, et a demandé en conséquence que la nouvelle direction soit plus ambitieuse en matière de formation.

Il nous a semblé que le premier objectif devait s'attacher à réinstaller la formation dans l'habitude et la régularité. C'est pourquoi nous avons écarté les séjours de 3 à 5 jours au centre Benoît Frachon, à Gif-sur-Yvette, lieu traditionnel de formation au sein de la CGT.

Ce standard reste tout-à-fait pertinent et n'est en aucun cas obsolète : car réunir des militants dans un cadre spécialement aménagé, en internat, permet une convivialité et un approfondissement des sujets particulièrement précieux.

Mais notre organisation ne nous a pas semblé assez mûre pour commencer par-là, aussi nous avons décidé d'initier trois modules d'une journée lors dernier trimestre 2017. Ils avaient pour thèmes :

- comprendre le cadre juridique et les enjeux de la négociation d'un accord collectif relatif aux droits des artistes interprètes dans une formation permanente ;
- statut juridique des artistes employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;
- déclarations sociales de l'artiste intermittent du spectacle.

Le choix s'est avéré particulièrement payant puisque pas moins de 64 personnes, issus de 11 syndicats différents, se sont déplacées jusqu'à nos locaux parisiens de la rue des Lilas pour y assister. Le second module a réuni à lui seul 32 camarades, ce qui n'a pas manqué de poser quelques problèmes pour tenir dans la salle de réunion !

Il faut bien avouer que c'est un succès inattendu, qui montre un appétit prometteur pour l'acquisition de compétences. Ceci nous incite à poursuivre sur la lancée, en tâchant de tenir le rythme d'un module par trimestre. Le choix des sujets n'est toutefois pas évident ; nous avons tenu compte de l'actualité pour la première réunion, motivée par des négociations d'accords audiovisuels dans plusieurs ensembles permanents et de problématiques récurrentes pour les deux autres.

La direction du SNAM lance cette dynamique, mais elle n'en est pas nécessairement la seule à proposer : les syndicats locaux connaissent leurs besoins et peuvent les exprimer. Rien n'empêche par ailleurs la mise en place de formations décentralisées, dans les limites de la faisabilité.

Nous devons veiller à cibler équitablement les différentes populations qui composent le SNAM. Les branches spécialisées ont également vocation à identifier des problématiques qui leur sont propres et qui méritent un travail d'enrichissement des compétences.

Ainsi, lors de la dernière réunion de la BNI/MA, deux thèmes ont été identifiés :

- comment saisir les « autorités » pour mieux faire respecter le droit ?
- le panorama des aides au spectacle mobilisables

Nous ne pouvons que nous réjouir de ces premiers résultats : une offre de formation variée et qui s'inscrirait dans la régularité ne peut que fortifier le SNAM.

## Brèves

### • Les concours de directeur d'établissement d'enseignement artistique

Il semblerait que le recensement des postes de directeurs d'établissements d'enseignement artistique pour le concours 2018 n'a pas été fait dans les règles de l'art ! En effet, tout comme les concours d'ATEA, le nombre de postes déclarés est très étrange... Les arrêtés concours du 26 septembre 2017 indiquent pour les DEA 1ère catégorie: 18 postes en externe et 12 en interne et pour les DEA 2e catégorie : 2 postes en externe et 2 postes en interne !

Quand il y a, en France Métropolitaine, 42 CRR (dirigés par des DEA 1ère catégorie) et 101 CRD (dirigés par des DEA 2e catégorie) on peut légitimement s'interroger sur le nombre ridicule de postes ouverts pour les DEA 2e catégorie qui ne nous semble absolument pas représentatif du contexte actuel. Il suffit, pour s'en convaincre, de regarder régulièrement le nombre d'offres d'emplois pour ces établissements !

### • Le DUMI

A l'instar du DE réévalué au niveau II du RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles), le DUMI a été enfin réévalué par arrêté du 28 juillet 2017, également au niveau II du RNCP. C'est une très bonne nouvelle pour les dumistes, dont les compétences sont reconnues à leur juste valeur.

### • PPCR pour les professeurs d'enseignement artistique

Nous étions en attente du décret permettant l'application du PPCR (Parcours professionnel carrière et rémunération) pour les professeurs d'enseignement artistique, il est paru le 25 septembre 2017. Il vise, soit-disant, à revaloriser la grille indiciaire de ce cadre d'emplois de 2017 à 2020, avec la création d'un 8e échelon au grade d'avancement en 2020.

Evidemment tout cela n'est qu'un leurre, on ne sait même pas si le PPCR sera véritablement mis en œuvre jusqu'en 2020 puisque le 16 octobre Gérard Darmanin, ministre des comptes publics, a confirmé aux syndicats le gel de la mise en œuvre du PPCR pour 2018 ! Donc adieu les mesures de revalorisation. Par contre M. Darmanin a bien entériné un autre décret, du même jour, qui instaure, à compter du 1er janvier 2017, dans le cadre d'un processus d'harmonisation des modalités d'avancement d'échelon entre les trois versants de la fonction publique (sic !) un cadencement unique d'avancement d'échelon (bien sûr celui au maxima) pour ce même cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique. Rien de très positif donc dans ces mesures comme l'a déjà énoncé notre syndicat.

# La prise en compte de l'intégralité des postes d'un enseignant artistique à la fois assistant et PEA pour l'affiliation à la CNRACL

**N**otre syndicat est de plus en plus souvent interpellé par des enseignants artistiques qui sont à la fois titulaires en tant qu'assistants d'enseignement artistique et professeurs d'enseignement artistique, et qui se voient refuser leur affiliation à la CNRACL au motif qu'ils n'atteignent le seuil d'affiliation ni pour les assistants (15h) ni pour les PEA (12h).

**C**ette situation scandaleuse est du fait de l'employeur qui, en général, refuse de créer un poste de PEA dans sa collectivité pour un assistant ayant réussi le concours de PEA, alors que cet agent a trouvé par ailleurs un poste de PEA dans une autre collectivité afin de valider sa liste d'aptitude. Nous nous trouvons donc avec des agents titulaires qui peuvent avoir un temps de travail de 20h (12h comme assistant et 8h comme professeur) et qui ne peuvent pas être affiliés à la CNRACL !

**Le SNAM a donc décidé d'interpeller la CNRACL (voir ci-contre) afin d'essayer de débloquent cette situation totalement injuste pour les enseignants artistiques.**







14-16 rue des Lilas 75019 Paris  
tél. 01 42 02 30 80  
mél : [snam-cgt@wanadoo.fr](mailto:snam-cgt@wanadoo.fr)  
site : [www.snam-cgt.org](http://www.snam-cgt.org)

Paris, le 5 décembre 2017

**Monsieur Claude DOMEIZEL**  
**Président de la CNRACL**  
**Rue du Vergne**  
**33059 BORDEAUX CEDEX**

LRAR n° 1A 102 998 7725 2

**Objet : Seuil d'affiliation des enseignants artistiques**

Monsieur le Président,

Notre syndicat SNAM-CGT, soucieux de la grande précarité et du taux très important d'emplois à temps non complet régnant au sein de notre profession, s'interroge sur les conditions d'affiliation à la CNRACL de certains agents.

Les fonctionnaires de la filière de l'enseignement artistique sont astreints à un régime d'obligation de service de 20h pour les assistants d'enseignement artistique (catégorie B) et de 16h pour les professeurs d'enseignement artistique (catégorie A).

En conséquence, des seuils particuliers leur sont applicables : 15h pour les assistants, 12h pour les professeurs. Nous attirons votre attention par la présente sur la situation relative à l'affiliation à la CNRACL qui est posée à certains enseignants artistiques.

Du fait de la libre administration des collectivités, aucune disposition législative ou réglementaire ne semble s'opposer à ce qu'un fonctionnaire à temps non complet puisse être employé par deux collectivités pour occuper deux emplois relevant de deux catégories distinctes. Dès lors certains agents se voient refuser leur affiliation à la CNRACL au motif que le seuil ne serait pas atteint de part et d'autre.

Pour exemple : un agent employé à temps non complet (50%) en tant qu'assistant dans une commune est astreint à une obligation de service de 10 heures. Cet agent peut également être employé comme professeur dans une autre commune, également sur un temps non complet (50%), et effectue donc 8h d'enseignement dans cette 2ème commune. Le total de ces 2 emplois cumulés aboutit à un service de 18h égales à 50% catégorie B + 50% catégorie A (soit un taux d'emploi cumulé supérieur au taux d'affiliation dans les deux catégories). Or, cet agent se voit actuellement refuser son affiliation à la CNRACL. Alors qu'un autre agent qui serait titulaire du seul grade d'assistant et qui effectuerait un service de 15h (dans une ou plusieurs collectivités), serait lui affilié de droit à la CNRACL.

Nous attirons votre attention sur la situation particulière de discrimination dans laquelle se trouvent les agents recrutés à la fois comme assistant d'enseignement artistique (catégorie B) et comme professeur d'enseignement artistique (catégorie A), qui ne peuvent donc être affiliés à la CNRACL. Cette particularité peut aussi à terme poser des problèmes sur le calcul de la retraite de cet agent

Cette discrimination n'existerait pas pour les agents d'autres filières qui ont un temps de travail de 35h et qui, s'ils se trouvaient dans la même situation (50% cat B et 50% cat A), ne se verraient pas privés de l'affiliation à la caisse de retraite susnommée puisque leur seuil d'affiliation est identique.

Nous attirons votre attention sur le fait que ces situations ne sont jamais imputables aux agents et que les employeurs pourraient, à tout moment, mettre fin à celles-ci par application de l'article 7 du décret 91-298 sur les emplois permanents à temps non complet. Nous vous demandons par la présente, afin de tenir compte de la situation particulière de cumul de deux emplois n'ayant pas le même seuil d'affiliation, de retenir un seuil d'affiliation correspondant à 12h pour les agents titulaires de deux grades différents dans la filière de l'enseignement artistique c'est-à-dire le seuil d'affiliation applicable au grade de professeur d'enseignement artistique.

Nous souhaitons également connaître, dans le cas où un enseignant artistique sur les deux cadres d'emplois (assistant d'enseignement artistique et professeur d'enseignement artistique) est affilié à la CNRACL, parce que par exemple, il occupe un poste d'assistant d'enseignement artistique de 15h (qui permet donc son affiliation) et un poste de professeur de 3h, quelle modalité de calcul et de choix d'indice sera retenu lors de sa mise à la retraite. Nous sollicitons que, dans ce cas, l'indice le plus élevé soit retenu.

En vous remerciant par avance de l'intérêt que vous porterez à notre questionnement,

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos sentiments respectueux.

Corynne Aimé  
Secrétaire nationale

Copie : Madame Anne-Sophie GRAVE, Directrice de la CNRACL  
Monsieur Philippe LAURENT, représentant du Conseil Supérieur de la FPT  
Madame Monique REVEAU, représentante CGT

# Communiqué

## Concours Assistant territorial d'enseignement artistique - ATEA - session 2018

**L**e SNAM-CGT, au vu des problèmes suscités par l'organisation des concours d'ATEA et d'ATEA principal de 2e classe, a écrit le 03/09/2017 au Président de la Fédération nationale des centres de gestion - FNCDG -, suite à la parution de tous les arrêtés concours, en signalant l'erreur manifeste d'appréciation dans les déclarations de postes répartis entre le concours d'ATEA et celui d'ATEA principal 2e classe.

En effet, nous pensons que cela va porter fortement préjudice à l'ensemble des candidats du concours du 2e grade. Le nombre de postes déclarés n'est absolument pas suffisant car bon nombre de postes actuellement occupés par des contractuels (le dernier concours ayant eu lieu en 2011) ont été déclarés sur le 1er grade (ATEA) par les collectivités ! Or, depuis avril 2017, le décret concours du 27/04/2017 précise dans son article 3 que le concours du 1er grade est réservé aux disciplines «accompagnement musique» et «accompagnement danse».

Notre demande écrite étant restée sans réponse, le SNAM-CGT a sollicité le ministère de la culture pour écrire un courrier à la Fédération nationale des centres de gestion afin que les postes puissent être déclarés dans les bons grades. Suite à ce courrier au ministère de la culture nous avons, le 18/10/2017, déposé des recours gracieux dans tous les centres de gestion et avons obtenu un rendez-vous avec le président de la FNCDG, le président du groupe concours ainsi que la coordinatrice des concours.

Lors de ce rendez-vous, le 23 novembre dernier, nous avons à nouveau fait la demande que les postes puissent être déclarés sur le bon grade et que les CDG demandent aux collectivités d'effectuer à nouveau un recensement auprès des collectivités. Il nous a été répondu que tout avait été fait dans les règles de l'art et qu'aucune modification ne pourrait être envisagée pour ce concours. Nous avons apporté des documents prouvant que le recensement n'avait pas été fait correctement auprès des collectivités. En effet, le recensement ayant eu lieu en 2016, les collectivités n'ont absolument pas été informées des modifications précisées dans le décret concours du 27/04/2017 ! Les documents que nous avons en notre possession le prouvent : toutes les disciplines sont présentes dans la déclaration des postes du 1er grade alors que seules les disciplines «accompagnement musique» et «accompagnement danse» devraient y figurer. Rien à faire, la FNCDG arguant que chaque CDG était une autorité administrative autonome (mais à quoi sert alors la FNCDG...).

Nous ne comptons pas en rester là car nous trouvons scandaleux que des candidats qui attendent le concours depuis 2011 soient à nouveau pénalisés par un manque de postes ouverts aux concours. Nous avons donc écrit aux 99 centres de gestion pour demander tous les documents administratifs concernant l'organisation de ce concours, mais coup de théâtre, le 5 décembre, un arrêté du ministère de l'intérieur est venu retirer l'arrêté du centre de gestion de la Réunion, au motif :

*«(...) d'une confusion entre les grades d'assistant d'enseignement artistique et d'assistant d'enseignement artistique principal de 2e classe. Les besoins des collectivités concernent le grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 2e classe. Les postes ouverts par les collectivités locales de La Réunion seront portés à la connaissance des centres de gestion organisateurs du concours d'assistant d'enseignement artistique principal de 2e classe.»*

Nous allons naturellement tout essayer pour que l'arrêté concernant les 519 postes du concours d'assistant en accompagnement musique soit largement modifié et qu'au moins 450 postes soient redirigés dans les bonnes disciplines du concours assistant principal de deuxième classe pour les mêmes raisons de «confusion»...

Nous déplorons fortement l'attitude de la FNCDG qui porte préjudice à l'ensemble de notre profession...et cela continue pour les concours de directeurs d'établissements d'enseignement artistique ! Sur le grade 2e catégorie : 2 postes ouverts pour le concours externe et 2 pour l'interne alors que les CRD sont bien plus nombreux que les CRR.

Mélodie Carecchio, secrétaire de la branche nationale de l'enseignement

Corynne Aimé, secrétaire nationale

Marc Pinkas, secrétaire national

19/12/2017

## Demande d'adhésion

Nom et prénom : \_\_\_\_\_

Profession : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code postal et ville : \_\_\_\_\_



## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

- brochure n° 3226 -

**Salaires (bruts) applicables depuis le 1er juillet 2017**

L'accord sur les salaires a été étendu par arrêté du 6 décembre 2017 et publié au journal officiel le 13 décembre 2017.

La loi impose donc désormais son application dans toutes les entreprises.

<b>Salaires mensuels minimum d'embauche : CDI et CDD &gt; 1 mois</b>		
- tuteur		2 976,09
- soliste		3 086,32
- chef de pupitre		3 295,76
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise		
<b>Rémunération au cachet :</b>		
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de :		101,85
Au-delà, prorata temporis		
Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A		

### ARTISTES MUSICIENS appartenant aux ENSEMBLES MUSICAUX AVEC NOMENCLATURE

<b>Rémunération mensualisée :</b>		
- CDI	minimum brut mensuel	2 551,96
- CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 653,91
- CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 807,37
<b>Rémunération au cachet :</b>		
<i>Répétitions :</i>	Journée de 2 services (6 heures et prorata temporis au-delà)	143,83
	Garantie journalière si service totalement isolé	101,85
<i>Représentations :</i>	Cas général	143,83
	7 représentations ou plus par 15 jours	126,58
<i>Répétitions et représentations :</i>	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	220,30

### ARTISTES MUSICIENS appartenant aux ENSEMBLES MUSICAUX SANS NOMENCLATURE

<b>Rémunération mensualisée :</b>		
- CDI	minimum brut mensuel	2 551,96
- CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 653,91
- CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 807,37
<b>Rémunération au cachet :</b>		
<i>Répétitions :</i>	Journée de 2 services (montant à verser sous la forme de 2 cachets)	101,95
	Garantie journalière si service isolé	76,46
<i>Représentations :</i>	Cas général	143,83
	7 représentations ou plus par 15 jours	126,58
	Salles musiques actuelles < 300 places	101,85
	Première partie	101,85
	Plateau découverte	101,85

## ARTISTES MUSICIENS engagés au sein d'AUTRES ENTREPRISES

<b>Rémunération mensualisée :</b>		
– CDI	minimum brut mensuel	2 552,07
– CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 653,91
– CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 807,37
<b>Rémunération au cachet :</b>		
<i>Répétitions :</i>	un service de 3 heures	101,85
<i>Représentation :</i>		101,85

## ARTISTES DE CHŒUR

<b>Rémunération mensualisée :</b>		
CDI		
Rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
De la 1ère à la 3ème année		1 901,14
De la 4ème à la 6ème année		1 948,67
De la 7ème à la 9ème année		2 016,87
De la 10ème à la 12ème année		2 087,47
De la 13ème à la 15ème année		2 160,52
De la 16ème à la 18ème année		2 225,34
A partir de la 19ème année		3% tous les 3 ans
CDD droit commun > 1 mois		1 901,14
CDDU > 1 mois		2 013,87
<b>Rémunération au cachet</b>		
<i>Répétitions</i>	Journée de 2 services	123,41
	Garantie journalière si service totalement isolé	92,56
<i>Représentations</i>	Cas général	123,41
	Période continue > à 1 semaine	89,85
<i>Répétitions &amp; représentations</i>	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	199,87
Prime de feux visée à l'article XVI-5		57,35

## ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES

< période de création mensualisée

CDI et CDD > 4 mois (minimum brut mensuel) (stagiaires 1ère année - 30 % / 2ème année - 15 %)	1 901,14
CDD < 4 mois (minimum brut mensuel) (stagiaires 1ère année - 30 % / 2ème année - 15 %)	2 006,76
CDD < 4 mois (minimum brut mensuel en cas de fractionnement) (stagiaires 1ère année - 30 % / 2ème année - 15 %)	2 217,99
<i>Répétitions :</i>	
CDD < 1 mois (minimum journalier pour 4 heures de travail) (stagiaires 1ère année - 30 % / 2ème année - 15 %)	52,94
<i>Représentations :</i>	
CDD < 1 mois, cachet forfaitaire jour (stagiaires 1ère année - 30 % / 2ème année - 15 %)	
– si 1 ou 2 cachets dans le mois	138,36
– si plus de 2 cachets dans le mois	120,40

**INDEMNITES DE DEPLACEMENT : 102,60 €** ventilé comme suit : 18,40 € chaque repas principal  
65,80 € chambre et petit déjeuner  
6,40 € le petit déjeuner seul