

L'élan imprimé par ce doublement du budget de la Culture a eu pour effet d'accroître l'activité artistique, sans pour autant garantir suffisamment la professionnalisation, structuration et stabilisation du secteur.

Des milliers de spectacles créés et présentés simultanément dans toute la France

En développant de façon intensive les structures d'accueil, dans tous les domaines de la création artistique, le Ministère de la Culture, mais aussi les collectivités territoriales, ont augmenté de manière sensible la capacité d'accueil de spectacles et de spectateurs.

Cette politique culturelle a privilégié le foisonnement artistique, parfois « anarchique », n'associant pas le développement de la création à la pérennisation de l'emploi culturel, au détriment de l'emploi permanent. Par ailleurs, la politique de création mise en place par l'Etat, n'a pas suffisamment pris en compte la diffusion des créations.

Cette formidable « croissance » artistique a eu pour conséquence logique et inévitable de multiplier les intervenants artistiques, administratifs et techniques au service du nombre croissant de ces structures, allant de l'association loi 1901, à l'E.U.R.L., à la S.A.R.L., à la S.A et sous l'impulsion des pouvoirs publics, à la S.E.M., l'E.P.C.C., la régie municipale...

De plus, le développement de la politique « festivalière » a eu pour effet indiscutable de présenter simultanément en France, chaque été, des milliers de spectacles dans toutes les disciplines artistiques.

Ce développement a donc entraîné la multiplication des entreprises de spectacles constituées à 98 % d'entreprises de moins de 10 salariés. Bon nombre d'entre elles n'ont pu, malheureusement, se structurer et pérenniser au moins un emploi permanent en leur sein. L'ensemble des entreprises a, de ce fait, été conduit à recourir de manière systématique au CDD dit d'usage, précarisant par là même, aussi bien les emplois artistiques que les emplois techniques ou administratifs.

Cette politique s'est de fait, appuyée sur l'assurance-chômage comme forme de pérennisation de l'emploi et du maintien dans la profession.

Conscients des dangers que fait courir un tel développement aux acteurs du secteur, salariés mais également employeurs, les partenaires sociaux souhaitent à présent mieux définir et encadrer les conditions d'emploi et de travail dans le spectacle vivant.

Cette volonté ne saurait se concrétiser sans que soit effectif le maintien de l'engagement politique et financier de l'état et des collectivités territoriales.

Un secteur d'activité aux retombées économiques indéniables

Comme l'indique le rapport *Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel*,¹ ce secteur constitue « un vrai secteur économique qui occupe environ 300 000 personnes comme l'industrie automobile » et qui connaît « une croissance supérieure à celle de l'ensemble de l'économie ». Il suffit, pour s'en convaincre, de voir les centaines de festivals initiés notamment par une majorité des villes de France, qui ont su prendre en compte l'importance de la vie culturelle pour dynamiser leur politique économique.

¹ Rapport remis par M. Jean-Paul Guillot au Ministre de la Culture et de la Communication, 29 novembre 2004

L'ensemble de la profession a toujours souhaité que les réflexions conduites sur le régime d'assurance-chômage des salariés intermittents du spectacle prennent en considération ces réalités.

Les évolutions récentes du régime d'assurance-chômage n'ont pas permis de stabiliser le secteur du spectacle vivant et ne pourront garantir à tous un maintien au sein de la profession, notamment à travers la place que devrait occuper le régime d'assurance-chômage dans la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux, conscients, aussi bien de la fragilité des entreprises que de la précarité des salariés, œuvrent, depuis 2003, à la mise en place des nouvelles dispositions conventionnelles. Celles-ci doivent permettre au secteur de continuer à se développer et aux salariés de vivre une moins grande précarité. Il s'agit d'œuvrer à :

- la limitation du recours au CDD dit d'usage et l'obligation d'avoir davantage recours à l'emploi permanent ;
- la mise en œuvre des dispositions conventionnelles favorisant la sécurisation des parcours professionnels.

Cette négociation conventionnelle passe nécessairement par la prise en compte des spécificités du spectacle vivant.

Fort de ce constat partagé par les différents acteurs de la profession, une structuration et une professionnalisation du secteur s'imposent

La démarche des partenaires sociaux a pour ambition de structurer et de professionnaliser le spectacle vivant afin, d'une part, de développer l'emploi permanent partout où cela est rendu possible, et d'autre part, de construire une sécurisation du parcours professionnel dans les branches du spectacle vivant. Cette structuration imposera de plein droit aux entreprises l'application de dispositions conventionnelles communes évitant les distorsions de concurrence que connaissent actuellement ces entreprises et qui s'en trouvent sérieusement fragilisées.

La volonté des partenaires sociaux, par la négociation de nouvelles conventions collectives du secteur public et du secteur privé, est bien de mettre en place des dispositions visant à lutter contre la précarité et la concurrence déloyale et à améliorer les conditions contractuelles d'emploi dans l'ensemble du spectacle vivant.

Forts de ce constat partagé par les syndicats d'employeurs et de salariés, attachés à défendre la diversité et l'exception culturelles, les partenaires sociaux :

- s'engagent à adapter et à préciser les modalités de recours aux différents types de contrats dans le spectacle vivant, ainsi que leurs évolutions, et à intégrer ces dispositions dans les deux conventions collectives du secteur du spectacle vivant public et du spectacle vivant privé ;
- rappellent la nécessité d'un budget du Ministère de la Culture lui permettant, d'une part, de structurer, développer et pérenniser l'emploi dans tous les secteurs y compris les établissements publics et, d'autre part, de poursuivre une politique d'intervention artistique et d'aide au projet ;
- rappellent la nécessité de renforcer l'ensemble des collectivités territoriales, premier financeur de la culture, dans leur responsabilité redistributive en direction du spectacle vivant ;

[Handwritten signatures and initials]

Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including names like 'M', 'PC', 'CC', 'MS', 'PC', 'PT', 'Z', 'BS', 'RCC', '3', 'PP', 'NY', 'K', 'AB', 'RR', 'MA', 'VC', 'JF', 'J', 'M', 'RCC', '3', 'PC', 'PT', 'Z', 'BS'.

- s'engagent à lutter contre la précarité et à œuvrer pour une sécurisation des parcours professionnels.

ARTICLE I – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord et les annexes sont applicables aux entreprises de spectacles vivants des secteurs privé et public tels que définis par l'Accord interbranche du spectacle vivant portant définition commune des champs d'application des conventions collectives des secteurs privé et public du 22 mars 2005, étendu par arrêté du 5 juin 2007.

ARTICLE II – LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Les organisations d'employeurs représentatives dans le champ des conventions collectives du spectacle vivant et les organisations syndicales représentatives au plan national conviennent que la part la plus importante possible du volume d'emploi sera affectée à des emplois permanents favorisant ainsi la continuité, la cohérence de l'action, l'efficacité, contribuant ainsi à l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence. Les particularismes de la branche du spectacle vivant peuvent justifier le recours à d'autres formes de contrat incluant le contrat à durée déterminée dit d'usage selon les modalités prévues par le présent accord.

L'ensemble de ces contrats complémentaires et non exclusifs peut coexister au sein d'une même entreprise, parfois pour des fonctions identiques, selon les modalités prévues par le présent accord.

Article II.1 : Le contrat à durée indéterminée de droit commun (CDI)

II.1.1 - Conclusion du CDI :

L'embauche est faite ordinairement sous le régime du contrat à durée indéterminée.

Chaque employeur, conformément à la législation en vigueur, respecte les dispositions relatives à la déclaration préalable à l'embauche.

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou la personne mandatée pour exercer cette qualité.

Le contrat doit être établi en deux exemplaires datés, paraphés et signés par les deux parties, la signature de chacune des parties étant précédée de la mention manuscrite « bon pour accord ».

Conformément notamment à la directive communautaire n° 91-533 du 14 octobre 1991, le contrat de travail doit comporter des informations sur les éléments suivants :

- identité des parties ;

Le recours au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) est exclusivement réservé aux emplois figurant en Annexe A pour le secteur public, et en Annexe B pour le secteur privé. Il est rappelé que l'emploi pour lequel le salarié est engagé sous CDII n'est pas obligatoirement son emploi principal.

Les salariés sous CDII ont la possibilité de cumuler leur activité sous CDII avec d'autres contrats sous condition de respecter la législation concernant la durée légale du travail.

Les salariés en CDII bénéficient des droits reconnus aux salariés en CDI de droit commun, y compris en ce qui concerne les droits liés à l'ancienneté.

Les salariés en CDII bénéficient du même accès aux emplois à temps complet ou partiel disponibles dans l'entreprise et compatibles avec leur qualification professionnelle que les salariés embauchés au sein de l'entreprise sous d'autres formes de contrat.

Le CDII est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et comporte, en sus des mentions figurant dans tout CDI, les mentions suivantes :

- La qualification du salarié et l'objet de sa fonction ;
- La durée annuelle minimale de travail du salarié, incluant la durée des congés payés ;
- Les éléments de la rémunération (salaire horaire et « indemnité spéciale CDII ») ;
- Les modalités du lissage mensuel de la rémunération ;
- Les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires qui lui sont notifiées selon les règles de la présente convention.

Afin de tenir compte des particularités de l'activité du secteur du spectacle vivant qui ne permet pas d'anticiper systématiquement avec précision les périodes de travail, l'employeur est dispensé d'indiquer la répartition des temps de travail dans le contrat, mais doit préciser les conditions d'application, la planification des périodes de travail et les délais de prévenance.

La durée minimale visée au contrat peut être dépassée à condition que ces heures complémentaires n'excèdent pas le tiers de cette durée, et sous réserve des dispositions de l'article II.2.5 ci-après.

II.2.2 - Période annuelle de référence du CDII :

La période annuelle de référence pour le calcul de la durée du travail est alignée sur la période de référence déterminée dans chaque convention collective du spectacle vivant (« période annuelle de référence du CDII »).

II.2.3 - Planification du travail et délai de prévenance :

L'employeur remet au salarié le planning annuel de la période de référence un mois avant le début de cette période.

Le planning mensuel définitif est remis au salarié avec un mois d'avance (exemple : en janvier planning de mars et en février planning d'avril).

Le planning mensuel peut être modifié sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

bénéficient de la majoration prévue à l'article L.3123-19 du code du travail (L.212-4-4 du code du travail ancien).

Les heures complémentaires effectuées sont rémunérées à la fin de la période annuelle de référence du CDII.

Les primes (hors indemnité spéciale CDII) et gratifications applicables dans l'entreprise ne sont pas incluses dans le lissage de la rémunération ; pour le salarié sous CDII elles sont calculées au prorata de la durée annuelle de travail et sont versées en fin de la période annuelle de référence du CDII.

Les heures de délégation dont peut disposer un salarié en CDII au titre de ses mandats de représentation prises pendant les périodes non travaillées sont comptabilisées comme temps de travail.

L'employeur remettra à chaque salarié en CDII un récapitulatif des heures effectuées pour le mois précédent.

II.2.6 - Cessation du CDII :

Les causes et modalités de rupture applicables au CDI de droit commun, s'appliquent également au CDII.

ARTICLE III – LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Les conditions d'emploi dans les entreprises du secteur du spectacle vivant et les règles d'emploi de certaines catégories de salariés du spectacle peuvent aboutir à la signature de contrats à durée déterminée (article L.1242-2, alinéas 1 et 2 et 3 du code du travail (L.122-1-1, alinéas 1 et 2 et 3 du code du travail ancien)).

Article III.1 : Conclusion du contrat à durée déterminée

Le recours au contrat à durée déterminée est possible, notamment dans les cas suivants :

- le remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ;
- l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant, dans les secteurs d'activité définis par décret dont celui des spectacles ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, et selon les conditions rappelées à l'article III.3 du présent accord, de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Le CDD doit obligatoirement indiquer l'alinéa applicable de l'article L.1242-2 du code du travail (L.122-1-1 du code du travail ancien) en fonction du cas de recours au CDD.

Les organisations d'employeurs signataires et les syndicats de salariés représentatifs dans la totalité du champ d'application du présent accord entendent réserver le recours au CDD dit d'usage (alinéa 3 de l'article L.1242-2 du code du travail (L.122-1-1 du code du travail ancien)), aux seuls cas où les particularités de l'activité de l'entreprise le justifie.

Dans le cadre de l'activité principale de l'entreprise, les conditions d'un recours légitime et maîtrisé au contrat à durée déterminée dit d'usage s'inscrivent dans le cadre de l'article D.1242-1 du code du travail (D.121.2 du code du travail ancien), les circulaires DRI 18/90 du 30.10.90, 92/14 du 29.08.92 et l'accord sectoriel inter branches du 12 octobre 1998 relatif au recours au CDD d'usage dans le secteur du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, et dans le respect des articles L.1242-1 et suivants du code du travail (L.122-1 et suivants du code du travail ancien).

Il est rappelé que « l'usage constant » s'analyse en un usage « régulier », mais non obligatoirement permanent ou exclusif de tout autre. En conséquence, il est admis qu'au sein d'une même branche ou d'une même entreprise certains emplois pourvus en contrat à durée indéterminée de droit commun (CDI) ou en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) puissent également l'être en CDD dit d'usage, sous réserve des dispositions du présent accord et de ses annexes.

Les fonctions artistiques et techniques liées à la création, la production, l'exploitation et la diffusion d'un spectacle vivant sont des fonctions pour lesquelles le CDD dit d'usage est autorisé, dès lors que le contrat définit les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

La liste des fonctions des emplois artistiques, administratifs et techniques figurant dans l'Annexe C du présent accord qui sont des fonctions pour lesquelles le recours au CDD dit d'usage est autorisé sera modifiée par accord collectif spécifique à chaque branche du spectacle vivant.

Le CDD dit d'usage, comme tout contrat à durée déterminée, doit être écrit et comporter la définition précise de son motif.

Le CDD dit d'usage conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, comporte impérativement les mentions suivantes :

- La nature du contrat : « contrat à durée déterminée d'usage en application de l'Article L.1242-2 3° du code du travail » ;
- L'identité des parties ;
- L'objet du recours au CDD dit d'usage ;
- Les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;
- La date de début du contrat et sa durée minimale dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à terme certain ;
- L'existence et la durée de la période d'essai s'il y a lieu ;
- Le titre de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ainsi que sa position dans la classification de la convention collective applicable ;
- Le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;

- La durée du travail applicable au salarié telle que définie dans les conventions collectives ;
- S'il y a lieu, le contrat de travail, ou un avenant, préciseront les modalités de fonctionnement de la modulation du temps de travail ;
- Le salaire de base applicable ;
- La mention de la convention collective applicable, d'un éventuel accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié;
- Les références d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse des congés spectacles ;
- Les références des organismes de protection sociale ;
- Le lieu de dépôt de la déclaration unique d'embauche.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant notifié par écrit et contresigné par les parties.

III.3.2 - Période d'essai :

Les dispositions spécifiques à la période d'essai pour ces contrats sont précisées dans les conventions collectives du spectacle vivant.

ARTICLE IV – TRANSFORMATION DES CONTRATS

Article IV.1 : Transformation du CDD dit d'usage en contrat à durée indéterminée

Sur la base des contrats exécutés à partir du 1^{er} janvier suivant l'extension des conventions collectives du spectacle vivant public et privé :

- Lorsqu' un même salarié employé régulièrement sous CDD dit d'usage sur le même emploi aura effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 75% de la durée annuelle de travail (en référence au nombre d'heures équivalent temps plein défini dans chaque convention collective) constaté sur deux années consécutives l'employeur devra proposer un contrat à durée indéterminée (soit un CDI de droit commun à temps complet) dans les conditions précisées ci-après. Les éventuelles dérogations pour les spectacles exploités sur une longue durée seront traitées dans les conventions collectives.
- Lorsque la succession de CDD sur un même poste pour le même objet, contractée par différents salariés, a pour effet d'atteindre l'équivalent de 100% sur 24 mois d'un poste équivalent à temps complet, ce poste devra être couvert par un CDI à temps complet.

La proposition d'un CDI de droit commun à temps complet en application du premier alinéa de cet article doit être faite par l'employeur dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

[Handwritten signatures and initials]

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller initials and signatures on the left and center.

Le salarié dispose d'un mois à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'absence de réponse est assimilée à un refus de la proposition.

Le refus par le salarié de la proposition de l'employeur ne lui permet plus d'exiger l'accès au CDI au titre des deux dernières années consécutives suivant la date du premier contrat.

À défaut de proposition de l'employeur dans le délai de deux mois susvisé, le salarié dispose d'un délai supplémentaire de 4 mois pour solliciter une transformation de son CDD dit d'usage en CDI. L'employeur doit y répondre dans un délai de 15 jours calendaires.

À l'expiration des délais impartis à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est plus possible au titre de la période ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès.

L'employeur, en application du deuxième alinéa de cet article, doit dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées, organiser le recrutement d'un salarié en CDI à temps complet pour couvrir le poste de travail réputé, désormais, être un emploi permanent, en tenant compte des conditions de recrutement précisées dans les conventions collectives. Les salariés ayant le plus été embauchés pour couvrir ce poste auront une priorité d'examen de leur dossier pour se voir proposer un CDI.

L'employeur a la possibilité de proposer une telle transformation même si les conditions précitées ne sont pas réunies et ce, à tout moment.

Article IV.2 : Transformation du CDII en CDI de droit commun à temps complet

Un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun (CDI) à temps complet doit être proposé à tout collaborateur employé régulièrement sous CDII ayant effectué, auprès d'une même entreprise, un volume moyen annuel de 85% de la durée légale annuelle du travail (soit environ 1.363 heures à l'heure actuelle) constatés sur trois périodes annuelles de référence du CDII consécutives telles que définies à l'article II.2.2 du présent accord.

La proposition de CDI à temps complet doit être faite par l'employeur dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié dispose de 15 jours calendaires à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'absence de réponse est assimilée à un refus de la proposition.

Le refus par le salarié de la proposition de l'employeur ne lui permet plus d'exiger l'accès au CDI à temps plein avant la fin de la période annuelle de référence du CDII ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès.

À défaut de proposition de l'employeur dans le délai de deux mois susvisé, le salarié dispose d'un délai supplémentaire de 4 mois pour solliciter une transformation de son CDII en CDI. L'employeur doit y répondre dans un délai de 15 jours calendaires.

A l'expiration des délais impartis à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est plus possible au titre de la période ayant servie à la détermination de la réalisation des conditions d'accès.

ARTICLE V – CREATION D'EMPLOI

Sous réserve des dispositions spécifiques à certains emplois prévues dans les conventions collectives du spectacle vivant (ex. : concours pour l'embauche de certains musiciens en CDI), en cas de création d'emploi, afin de favoriser la promotion interne, cette création de poste est portée à la connaissance des membres du personnel de l'établissement qui pourront y postuler.

Si un salarié recruté sous CDD peut se prévaloir de six mois de travail effectif dans l'entreprise, il voit l'examen de sa candidature étudié en priorité à condition que le poste corresponde à sa qualification.

ARTICLE VI – EVALUATION DE L'UTILISATION DES CONTRATS

Les parties affirment leur attachement au principe d'une politique d'évaluation de l'utilisation des différents types de contrats dans le spectacle vivant.

Elles conviennent d'intégrer dans les rapports de branche de chaque convention collective les éléments permettant de faire un bilan de l'utilisation des différents types de contrats, et notamment de la transformation d'un type de contrat à un autre telle que prévue dans le présent accord.

Un premier bilan se fera 1 an après le 1^{er} janvier suivant l'extension des conventions collectives du spectacle vivant public et privé. Ensuite l'évaluation s'effectuera tous les 2 ans.

ARTICLE VII – SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les organisations d'employeurs représentatives dans le champ des conventions collectives du spectacle vivant et les organisations syndicales représentatives au plan national veulent tout mettre en œuvre pour valoriser le travail et son contenu, et pour ce faire, favoriseront la reconnaissance aux salariés des droits individuels, transférables, garantis collectivement par voie conventionnelle, prenant en compte la carrière dans la branche, la validation des acquis d'expérience, la qualification et la formation professionnelle afin de mettre en œuvre une véritable sécurisation des parcours professionnels.

ARTICLE VIII – EXTENSION

Les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L.2261 du code du travail (L.133.8 du code du travail ancien), à l'ensemble du champ d'application tel que défini à l'article 1.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including 'M', 'PL', 'M', 'N', 'R', 'R-C', 'Z', and 'B'.

Fait à Paris
Le 24 juin 2008

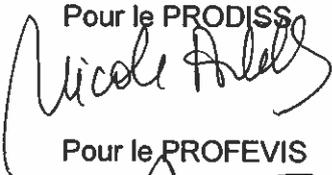
Pour la CPDO



Pour la CSCAD

R. Leclerc

Pour le PRODISS



Pour le PROFEVIS



Pour le SCC



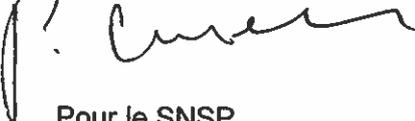
Pour le SDTP



Pour le SMA



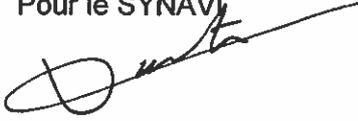
Pour le SNES



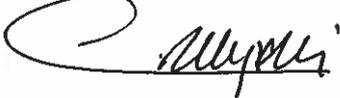
Pour le SNSP



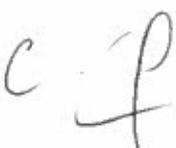
Pour le SYNAVI



Pour le SYNDEAC



Pour le SYNOLYR



Pour la Fédération Communication –
CFTC

Pour la FASAP – FO

Pour le SNLA – FO



*avec réserve
sur les articles
IV.2 et VII*

Pour le SNM – FO



Pour le SNSV – FO



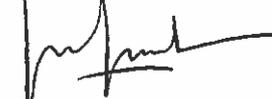
Pour la FCCS – CFE-CGC



Pour le SNACOPVA-CFE-CGC



Pour le SNAPS-CFE-CGC



Pour la CFDT F3C



Pour la Fédération du Spectacle – CGT



Pour le SFA – CGT



Pour le SYNPTAC – CGT



Pour le SNAM – CGT



ANNEXE A

Le recours au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) est exclusivement réservé aux emplois suivants pour la convention collective du secteur public :

Filière Technique :

- Opérateur projectionniste
- Employé(e) de nettoyage
- Gardien(ne)

Filière Administration :

- Caissier(ère)

Filière Communication / Relations publiques :

- Attaché(e) à l'accueil
- Attaché(e) à l'information
- Hôte(sse) d'accueil
- Contrôleur
- Hôte(sse) de salle
- Employé(e) de bar

ANNEXE B

[NB. S'agissant de la convention collective du champ privé, les négociations de la nomenclature des emplois étant toujours en cours en CMP, les employeurs se réservent le droit d'ajuster les intitulés ci-dessous ou d'ajouter des fonctions, et ce selon cette négociation en CMP.]

Le recours au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) est exclusivement réservé aux emplois suivants pour la convention collective du secteur privé :

Filière Technique :

- Opérateur projectionniste
- Agent d'entretien
- Gardien(ne)

Filière Administration :

- Caissier(ère)

Filière Communication / Relations publiques :

- Responsable contrôle et accueil
- Attaché(e) à l'information
- Hôte(sse) d'accueil
- Agent de contrôle et accueil, vendeurs produits dérivés, vestiaire
- Agent de billetterie et accueil
- Barman

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like 'M', 'PP', 'VC', 'UT', 'PL', 'M', '15', 'AN', 'E', 'DB', and a large 'M' at the top right.

ANNEXE C

Les artistes du spectacle tels que définis à l'article L.7121-2 du code du travail (L.762-1 du code du travail ancien) et les fonctions suivantes (la fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois de base désignés ci-dessous, qui peuvent également être déclinés au féminin) :

Accessoiriste.
Administrateur de production.
Administrateur de tournée.
Architecte décorateur.
Armurier.
Artificier/technicien de pyrotechnie.
Attaché de production/chargé de production.
Bottier.
Chapelier/modiste de spectacles.
Cintrier.
Coiffeur/posticheur.
Collaborateur artistique du metteur en scène/du chorégraphe/du directeur musical.
Concepteur des éclairages/éclairagiste.
Concepteur du son/ingénieur du son.
Conseiller(ère) technique.
Costumier.
Décorateur.
Directeur de production.
Directeur technique.
Dramaturge.
Electricien.
Ensembleur de spectacle.
Habilleur.
Lingère/repasseuse/retoucheuse.
Machiniste/constructeur de décors et structures.
Maquilleur.
Menuisier de décors.
Metteur en piste (cirques).
Monteur son.
Opérateur lumière/pupitreux/technicien CAO-PAO.
Opérateur son/preneur de son.
Peintre de décors.
Peintre décorateur.
Perruquier.
Plumassier(ère) de spectacles.
Poursuiveur.
Prompteur.
Réalisateur coiffures, perruques.
Réalisateur costumes.
Réalisateur lumière.
Réalisateur maquillages, masque.
Réalisateur son.
Régisseur/régisseur de production.
Régisseur d'orchestre.
Régisseur de salle et de site (dans le cadre d'un festival exclusivement).
Régisseur de scène/régisseur d'équipement scénique.
Régisseur général.

Régisseur lumière.
 Régisseur plateau son (retours).
 Régisseur son.
 Répétiteur/souffleur.
 Rigger (accrocheur).
 Scénographe.
 Sculpteur de théâtre.
 Serrurier/serrurier métallier de théâtre.
 Staffeur.
 Tailleur/couturier(ère).
 Tapissier de théâtre.
 Technicien console.
 Technicien de maintenance (dans le cadre d'une tournée et d'un festival exclusivement).
 Technicien de plateau.
 Technicien effets spéciaux.
 Technicien instruments de musique (backline).
 Technicien lumière.
 Technicien son/technicien HF.
 Technicien de sécurité (cirques).
 Technicien groupe électrogène (groupman).
 Teinturier coloriste de spectacles.

Audiovisuel dans les spectacles mixtes
 et/ou captations à but non commercial

Cadreur.
 Chef opérateur.
 Monteur.
 Opérateur image/pupitreur.
 Opérateur vidéo.
 Projectionniste.
 Régisseur audiovisuel.
 Technicien vidéo.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "my", "PL", "AP", "M", "N.F.", "VC", "R", "M", "AP", "17", "RLL", and "DB".

