

Fiche Pratique - Support RH

SOMMAIRE

- **OBLIGATIONS ET FONCTION EMPLOYEUR**
- **LES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES DANS LE SECTEUR CULTUREL**
- **LA PAIE DANS LE SPECTACLE VIVANT**
- **LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) DANS LES DUERP DES STRUCTURES CULTURELLES**

I/ L'EMPLOI DANS LE SECTEUR CULTUREL

1/ OBLIGATIONS ET FONCTION EMPLOYEUR

- Consultez le [Guide des obligations sociales du spectacle vivant et enregistré](#)

Ce guide rassemble les informations sur les obligations légales et réglementaires des employeurs dans le secteur du spectacle vivant et enregistré, on y trouve des fiches sur les formalités liées à l'embauche, le contrat de travail, le salaire, les cotisations, remboursement des frais de transports ...

- Consultez [la fiche fonction employeur & ressources humaines](#)

Cette fiche a été réalisée par le CRDLA Culture d'OPALE dans le cadre de travaux collectifs du Réseau Ressource du DLA. Vous trouverez des outils pour accompagner l'emploi et RH tel que les dispositifs [Appui-Conseil RH](#) (Afdas) et [Zoom RH](#) (Unification).



2/ LES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES DANS LE SECTEUR CULTUREL

- **Définition et rôle des conventions collectives**

Consultez [la fiche réalisée par le CAGEC et OPALE](#) dans le cadre de la mission CNAR culture, en partenariat avec les trois syndicats de l'UFISC, le SCC (Syndicat du cirque de création), le SMA (Syndicat des musiques actuelles), et le SYNAVI (Syndicat national des arts vivants).

- **Présentation des trois conventions collectives appliquées par les structures du réseau**

CCNEAC (Entreprises artistiques et culturelles) >> [Consultez la convention](#)

SVP (Spectacle Vivant Privé) >> [Consultez la convention](#)

ÉCLAT (ex-animation) >> [Consultez la convention](#)

- **Grilles de salaires**

CCNEAC (Entreprises artistiques et culturelles)

Un accord signé le 2 mai 2024 prévoit une revalorisation des salaires minima conventionnels à compter du 1^{er} juin 2024.

Consultez la grille sur le site du syndeac.org

ÉCLAT (ex-animation)

L'avenant n°205 prévoit l'évolution des valeurs de points V1 et V2.

Consultez [la Revalorisation des valeurs de point pour la branche ECLAT au 01/01/2025](#)

SVP (Spectacle Vivant Privé)

Le Syndicat National des Arts Vivants propose des informations sur la nouvelle grille de salaires applicable au 1^{er} février 2024.

Consultez la grille sur le site du synavi.org

- **Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles (CCNEAC)**

Champ d'application : Théâtres, opéras, orchestres, centres culturels publics, scènes nationales.

Avantages :

- Salaires souvent plus élevés que dans les autres conventions.
- Sécurité de l'emploi avec des CDI plus fréquents qu'en spectacle privé.
- Protection sociale renforcée (prévoyance, congés spécifiques).
- Grilles de salaires claires et encadrées.
- Accords collectifs souvent plus avantageux pour les salariés.

Inconvénients :

- Rigidité contractuelle : Moins de flexibilité dans l'embauche en CDDU (intermittents).
- Charges sociales plus élevées pour les employeurs.
- Moins adapté aux structures événementielles ou itinérantes.

- **Convention Collective ÉCLAT (ex-Animation)**

Champ d'application : Centres socio-culturels, MJC, médiation culturelle, loisirs éducatifs.

Avantages :

- Adaptée aux structures associatives et d'éducation populaire.
- Salaires encadrés mais avec des grilles adaptées aux budgets des associations.
- Prise en compte de l'ancienneté et de l'expérience dans la rémunération.
- Permet de travailler avec des publics variés (jeunesse, quartiers...).

Inconvénients :

- Salaires globalement plus bas que les deux autres conventions.
- Peu adapté aux structures à vocation purement artistique ou événementielle.
- Moins de flexibilité pour le recours aux CDD intermittents.
- Moins reconnu dans le monde du spectacle pur (plutôt axé animation et éducation).

- **Convention Collective du Spectacle Vivant Privé (SVP)**

Champ d'application : Festivals, concerts privés, cabarets, compagnies indépendantes, productions audiovisuelles.

Avantages :

- Grande flexibilité pour employer des intermittents (CDDU).
- Coût global de la masse salariale souvent plus bas que la CCNEAC.
- Adaptée aux petites structures et aux entreprises indépendantes.
- Possibilité de rémunération variable (cachets, contrats courts).

Inconvénients :

- Précarité plus forte pour les salariés (CDD courts, peu de CDI).
- Moins de protections sociales qu'en CCNEAC.
- Rémunérations parfois inférieures aux autres conventions.



II/ REVUE DES BASES EN GESTION SOCIALE ET RH

1/ LA PAIE DANS LE SPECTACLE VIVANT

- Lire une fiche de paie

Consultez des [Modèles de bulletins de paie, chiffres clés au 1er novembre 2024](#)

- Comprendre les retenues salariales (cas général)

Les Contributions sociales générales :

La CSG déductible : Financement de la Sécurité sociale (assurance maladie, retraite). Part déductible du revenu imposable.

La CSG non déductible + CRDS : Financement de la Sécurité sociale et remboursement de la dette sociale (non déductible).

Cotisations maladie, maternité et prévoyance :

L'Assurance maladie, maternité : Couvre les frais médicaux et congés maternité.

Le Complément assurance maladie : Pour les salaires supérieurs à 2,5 SMIC.

La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie : Aide aux personnes âgées et handicapées.

La Prévoyance cadre : Protection en cas d'invalidité, décès, incapacité.

Cotisations retraite et vieillesse :

L'Assurance vieillesse : Pensions de base dans la limite du plafond de Sécurité sociale (PSS).

La Retraite complémentaire (T1 & T2) : Financement des retraites via Agirc-Arrco.

Le CEG & CET : Rééquilibrage des régimes de retraite complémentaires.

La Cotisation APEC : Spécifique aux cadres, finance l'Association pour l'Emploi des Cadres.

Cotisations chômage et solidarité :

L'Assurance chômage : Allocation en cas de perte d'emploi.

L'AGS : Garantie de paiement des salaires en cas de faillite.

Allocations familiales et autres prélèvements :

L'Allocations familiales : Financement des aides aux familles.

Le FNAL : Aide au logement.

Le Versement mobilité : Contribution au transport collectif.

L'Accident du travail : Protection en cas d'accidents professionnels.

Le Forfait social : Financement de la prévoyance pour entreprises > 11 salariés.

La Contribution au dialogue social : Financement des instances représentatives du personnel.

La Formation professionnelle continue



- **Comprendre les retenues salariales (suite)**

Pour un bulletin de salaire au régime des intermittents du spectacle

On retrouve les mêmes caisses que le régime général mais avec d'autres retenues spécifiques :

Les congés spectacles

L'assurance chômage spécifique aux intermittents du spectacle

La médecine du travail - CMB

Les caisses de retenues spécifiques par convention

Le FNAS (Fonds National d'Activités Sociales). ([Plus d'infos](#))

Le FCAP (Fonds de Compensation des Activités Permanentes). ([Plus d'infos](#))

Le CASC SVP (Caisse d'Action Sociale et Culturelle du Spectacle Vivant Privé). ([Plus d'infos](#))

- **Calculer un salaire sans logiciel de paie**

Pour réaliser des simulations de paie pour des contrats à durée indéterminée (CDI), déterminée (CDD), CDD'U, intermittents du spectacle dans le secteur du spectacle vivant, sans recourir à un logiciel de paie spécifique, plusieurs outils en ligne peuvent vous assister :

Simulateur de cotisations employeur de l'Urssaf pour le régime Général : [Outil simulateur Urssaf.fr](#)

Cet outil vous permet d'estimer le montant mensuel des cotisations et contributions, le coût total de la rémunération lors d'une embauche, ainsi que le salaire net après impôt versé au salarié.

(Il peut y avoir un léger écart, exemple des salaires CCNEAC comptabilisent le FNAS et le FCAP mais pas le simulateur de l'URSSAF)

Simulateur de charges sociales d'Audiens pour les intermittents du spectacle : [Outil Audiens.fr](#)

Ce simulateur de bulletin de paie, dédié aux paies d'artistes et de techniciens embauchés en CDDU, affiche en temps réel une estimation du montant net et du coût global pour l'employeur.

2/ LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) DANS LES DUERP DES STRUCTURES CULTURELLES

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est obligatoire pour toutes les entreprises, y compris les structures culturelles. Il identifie, évalue et prévient les risques professionnels, y compris les risques psychosociaux (RPS).

Les RPS regroupent tous les risques liés à l'organisation du travail, aux relations professionnelles et aux conditions de travail qui peuvent impacter la santé mentale et physique des salariés.

Dans les structures culturelles, plusieurs facteurs augmentent les risques :

Pression artistique et attentes élevées : la recherche de la perfection peut générer du stress.

Précarité et intermittence : incertitude sur l'emploi et revenus irréguliers.

Horaires atypiques : travail le soir, les week-ends, déplacements fréquents.

Rapports hiérarchiques complexes : entre artistes, techniciens, administration, direction artistique.

Gestion des émotions : exposition aux critiques, pression du public et des financements.

- **Comment intégrer les RPS dans le DUERP ?**

Identification des risques

Avec des questionnaires anonymes aux salariés.

Des entretiens individuels ou groupes de parole.

Une analyse des arrêts de travail et des conflits internes.

Évaluation et cotation des risques

Quels services sont les plus touchés ?

Quels facteurs sont les plus graves et les plus fréquents ?

Plan d'action et prévention

Former les responsables RH sur la gestion des RPS / Choix d'un.e référent.es.

La mise en place de cellules d'écoute et de médiation.

Améliorier les conditions de travail (équilibre vie pro/vie perso, espaces de repos).

Une sensibilisation sur le harcèlement et les violences au travail.

Un suivi régulier des actions et ajustements.



- **Les formations RPS**

Audiens, l'Afdas proposent diverses solutions pour accompagner et former les professionnels face aux risques psychosociaux (RPS).

Audiens : Actions de prévention en entreprise : Audiens propose des prestations sur mesure pour favoriser le bien-être au travail, incluant des conférences et des webinaires sur des sujets psychosociaux tels que le retour à l'emploi, le handicap en entreprise, les addictions ou le soutien aux aidants familiaux.

audiens.org

Afdas

Formations sur la prévention des RPS : L'Afdas propose des formations visant à identifier les facteurs de risques psychosociaux dans l'entreprise et à adapter les conditions de travail en conséquence. Ces formations abordent des thématiques telles que le stress, le harcèlement moral, le syndrome de stress post-traumatique et les autres violences au travail.

formations.afdas.com

Lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) : L'Afdas a développé une offre de formations animées par des experts pour aider les structures et leurs collaborateurs à mettre en place des démarches durables en faveur de la lutte contre les VHSS.

afdas.com

- **Ressources utiles**

Audiens a mis en place une « cellule psychologique de crise » destinée à accompagner les employeurs, salariés et leurs proches confrontés à des situations traumatiques en milieu de travail. Ce dispositif est composé de professionnels de santé, tels que des psychologues cliniciens, médecins et psychiatres

[Cellule psychologique de crise sur audiens.org](#)

Guide officiel sur les RPS :

[INRS – Les RPS dans le DUERP](#)

Études sur les RPS dans la culture :

[Anact – Risques psychosociaux dans le spectacle](#)

Témoignages et conseils sur les RPS dans la culture :

[Audiens – Santé au travail des intermittents](#)



Nous vous vous invitons à consulter le dossier partagé des membres du réseau
Actes If :

<https://cloud.ufisc.org/s/2cHxHJemaY4tTzz>

Mot de passe : ActesIf2025

**Dans ce dossier, vous trouverez d'autres ressources utiles sur l'Emploi
(3.RESSOURCES) et le compte-rendu du précédent GT .**

MERCI !