



**5^{èmes} Rencontres
REDITEC**

VENDREDI 18 SEPTEMBRE 2015

**LES TECHNICIENS
DU SPECTACLE VIVANT
ET DE L'ÉVÉNEMENTIEL
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

Le point de vue des responsables techniques

5^{èmes} Rencontres REDITEC

L'ASSOCIATION REDITEC
ORGANISE :



Les 5^{èmes} Rencontres REDITEC :

Vendredi 18 septembre 2015

MAISON DE LA CULTURE DE CLERMONT-FERRAND

LES TECHNICIENS DU SPECTACLE VIVANT ET DE L'ÉVÉNEMENTIEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Partager les connaissances et les rendre communes pour harmoniser les référentiels métiers et améliorer les coopérations public/privé. "Le point de vue des responsables techniques"

Les 5^{èmes} Rencontres de REDITEC bénéficient :

- Du soutien de la **VILLE DE CLERMONT FERRAND** ;
- Des partenariats de l'Agence Culturelle Auvergne **LE TRANSFO** ;
- Et de **LA NACRE** / Agence Culturelle Rhône Alpes ;
- Du mécénat de l'entreprise **MANGANELLI** ;



LETRANSFO ART
CULTURE
AUVERGNE

LA NACRE
AGENCE POUR
LE DÉVELOPPEMENT
DU SPECTACLE VIVANT
EN RHÔNE-ALPES

MANGANELLI
— TECHNOLOGY —

Sommaire

REDITEC	4
L'association REDITEC	4
Les Rencontres REDITEC	4
Présentation	5
Les enjeux	5
Mot de bienvenue	6
Isabelle Lavest, adjointe à la Politique Culturelle, Ville de Clermont-Ferrand	6
Jean-Pierre Belet, directeur technique du Carreau du Temple (Paris) / Président de l'association REDITEC	6
Pierre Mauchien, directeur des équipements de spectacle de la Ville de Clermont-Ferrand / Coordinateur des 5 ^{èmes} Rencontres / Membre de REDITEC.....	7
Prologue	8
Yves Favier, directeur technique de l'ENSATT (École Nationale Supérieure des Arts et Techniques du Théâtre) - Lyon	8
État des lieux et perspectives.....	11
Interventions	11
Christophe Paym, chef de service - délégation Rhône-Alpes Lyon, Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).....	12
Romain Guillaume, responsable du Pôle « Missions emploi – concours - développement », Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale - Centre de Gestion du Puy-de-Dôme	15
Johan Theuret, directeur général des Ressources humaines et du dialogue social de la Ville de Clermont-Ferrand et Président de l'Association Nationale des DRH des Grandes Collectivités (ANDRHGC)	17
Dominique Hurtebize, directeur technique de la Maison de la Danse et de la Biennale de la danse (Lyon)	19
Carole Zavadski, déléguée générale de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant / CPNEF / SV	22
Micheline Tribbia, ergonome, chargée de mission, Association régionale de l'amélioration de condition de travail - ARACT Lorraine	24
Conclusion	28
Pierre Mauchien	28
Forum ouvert - Restitution des ateliers	29 à 54
Comité d'organisation	55
Annexes.....	57 à 93

L'ASSOCIATION REDITEC

L'Association Professionnelle des Responsables Techniques du Spectacle Vivant est une association 1901, créée le 13 février 2006, au Théâtre Bastille à Paris.

Après neuf années d'existence, **REDITEC** regroupe actuellement **250 professionnels du spectacle** (Cadres techniques, responsables d'équipements, de salles ou d'évènements...) autour de cinq objectifs principaux :



- La promotion de nos métiers auprès des différents interlocuteurs institutionnels ou privés (collectivités territoriales, représentants des différents ministères, syndicats professionnels, médias...) ;
- L'information des membres de l'association en collectant et en faisant circuler les nouvelles données professionnelles, techniques, réglementaires et légales ;
- Le conseil et l'assistance sur le plan professionnel et juridique aux membres de l'association dans l'exercice de leurs métiers et de leurs responsabilités ;
- La participation à la réflexion et à l'élaboration des textes réglementaires régissant les métiers et les lieux de spectacles au sein des diverses commissions techniques ;
- Le soutien par nos expériences aux formations initiales et continues dans l'ensemble des métiers techniques du spectacle vivant et la participation à la réflexion de leurs contenus.

LES RENCONTRES REDITEC

En 2008, les **1^{ères} Rencontres REDITEC** à Paris (Odéon, Théâtre de l'Europe) étaient consacrées à « La Direction Technique en Europe, état des lieux et perspectives » ;

En 2009, les **2^{èmes} Rencontres REDITEC** réunissaient à Paris (Théâtre de la Cité Internationale) de nombreux professionnels sur le thème « Demain, quelle direction technique souhaitent les artistes ? » ;

En 2011, les **3^{èmes} Rencontres REDITEC** à Lille (Gare St-Sauveur), autour du thème « Développement Durable et Démarche environnementale dans le spectacle vivant » inauguraient les rencontres bisannuelles et la 1^{ère} étape de la rédaction de la Charte Développement Durable REDITEC ;

En 2013, les **4^{èmes} Rencontres REDITEC** à Paris (Maison des Métallos) abordaient le sujet de fond de la « Maîtrise d'Usage et Direction Technique », aux côtés de la maîtrise d'Ouvrage et maîtrise d'Oeuvre ;

En 2015, les **5^{èmes} Rencontres REDITEC** se décentralisent à Clermont-Ferrand, autour des spécificités de la Fonction Publique.

PRÉSENTATION

Les techniciens du spectacle vivant et de l'événementiel : Des métiers aux problématiques multiples.

Les techniciens du spectacle vivant doivent faire face à des problématiques très spécifiques, comme l'a mis en lumière une étude approfondie de l'ARACT Lorraine de 2014 : leurs cadres d'emplois et leurs situations économiques sont divers et souvent précaires, ils rencontrent des difficultés de reconversion, sont exposés à des facteurs de pénibilité au travail, la formation et la transmission des savoirs sont peu structurées, les évolutions technologiques sont rapides et les organismes qui les emploient présentent une très grande diversité et parfois une grande fragilité.

Les techniciens du spectacle vivant et de l'événementiel : Le cadre particulier de la Fonction publique.

L'exercice de ces métiers et de ces emplois dans le cadre spécifique de la fonction publique pose un certain nombre de questions par rapport à l'évolution des métiers des techniciens du spectacle : développement des compétences et

des carrières, formation, gestion des ressources humaines, harmonisation entre le cadre d'emploi, les tâches spécifiques et les obligations du secteur, complexité des modes de gestion, relations entre partenaires publics et privés... Les métiers des techniciens du spectacle vivant restent à ce jour mal identifiés dans la plupart des nomenclatures administratives et des référentiels : ils manquent de visibilité et leurs spécificités sont peu prises en compte.

Ces problématiques rendent souvent complexes les coopérations et les cogestions entre les services publics et les opérateurs privés dans la production et la diffusion des spectacles. Les différents modes de gestion des personnels techniques peuvent nuire à la bonne marche des opérations et donc à la bonne gestion des moyens. Un sondage interne et indicatif de REDITEC nous montre l'importance de la question : environ 86 % des cadres techniques sondés exercent leur activité directement dans la fonction publique ou de façon structurellement rapprochée avec cette dernière.

Face à ce constat et ces interrogations, l'association REDITEC, partie prenante de la Maîtrise d'Usage du spectacle vivant, souhaite réaliser un focus sur les métiers techniques du spectacle vivant et de l'événementiel dans la fonction publique, par un croisement de points de vue entre acteurs publics, institutionnels et privés, qui sont régulièrement confrontés, directement ou indirectement, à ces questions. Il s'agit entre autre de se pencher sur les problématiques :

- De compréhension et de visibilité de ces métiers et de leurs compétences associées par l'ensemble des employeurs et les administrations gestionnaires,
- Des évolutions des formations et filières de métiers par l'harmonisation des référentiels métiers, une meilleure et facile intégration dans la fonction publique, la sécurisation de leurs parcours, et une meilleure prise en compte de l'évolution de leur carrière (mobilité, compétences spécifiques...).

LES ENJEUX

Avoir un socle de connaissances partagées.

Les rencontres réuniront des acteurs du secteur qui ne se connaissent pas vraiment, travaillent peu ensemble et dont les points de vue sur ces questions sont très variés (centres de formation, collectivités, centres de gestion, techniciens etc.). Il s'agit donc :

- De mettre en lumière la disparité des points de vue et des modes de fonctionnement ;
- D'identifier les manques, les vides, les creux : absence de liens entre organismes, de visibilité et d'harmonisation des métiers dans les référentiels et nomenclatures.

Envisager les améliorations possibles et imaginer les chantiers prioritaires.

Travailler ensemble pour mettre à profit le partage des connaissances du matin et faire émerger des idées de chantiers et des pistes de travail pour améliorer la situation des techniciens du spectacle vivant dans la fonction publique et les coopérations public / privés.

Mot de bienvenue

ISABELLE LAVEST

Adjointe à la Politique Culturelle, Ville de Clermont-Ferrand

Je suis très fière et très honorée de vous accueillir à Clermont-Ferrand, cette manifestation est un bel exemple de décentralisation culturelle.

Vous êtes dans une ville où les équipements spectacle sont nombreux, et ils ne seraient rien sans des hommes et des femmes qui font tourner ces importantes « machines ».

Le Maire a choisi la culture comme priorité, et son programme est dense. Je suis, pour ma part, en plein dans cette actualité car nous organisons les États Généraux de la Culture, avec des rencontres professionnelles les 28 et 29 septembre prochains où la voix des techniciens du spectacle vivant peut être entendue.

À ces rencontres succèdera un exercice participatif et citoyen composé de plusieurs cafés culture dans la ville. L'objectif, à court terme, est d'écrire un programme culturel pour Clermont-Ferrand et de faire de notre ville, une capitale culturelle Européenne en 2028.

Je vous souhaite à tous une belle journée riche et fructueuse...

JEAN-PIERRE BELET

Directeur technique du Carreau du Temple (Paris) / Président de l'association REDITEC

Bonjour à toutes et à tous,
En tant que président de l'association REDITEC, je suis heureux de vous souhaiter la bienvenue à ces 5^{èmes} rencontres portant sur : les techniciens du spectacle vivant et de l'événementiel dans la Fonction Publique.

En tout premier, je remercie tous les partenaires de ces 5^{èmes} rencontres de REDITEC, bien sûr, La Ville de Clermont-Ferrand, en la personne de Mme Isabelle Lavest, adjointe au Maire chargée de la Politique Culturelle pour son accueil, sa collaboration et son soutien financier.

Nos remerciements vont également à :

- **L'Agence culturelle Auvergne, Le Transfo** (direction Simon Pourret et son équipe), pour sa collaboration active, communication de

l'événement, réalisation de vidéos et reportage in situ, et son soutien financier ;

- **La Nacre / Agence Culturelle Rhône-Alpes** (direction Nicolas Riedel et son équipe) pour son soutien éditorial à venir (éditions des Actes de plusieurs Rencontres REDITEC) sa communication de l'événement et son soutien financier ;
- **La société Manganeli** pour son action de mécénat pour ces Rencontres (Fabrice Legay, son directeur est présent).

En février 2016, REDITEC aura 10 ans d'existence. Notre Association Professionnelle des Responsables Techniques du Spectacle Vivant comptait à sa création 75 membres, nous en sommes maintenant à près de 250. Nos objectifs n'ont pas changé :

- Promouvoir nos métiers auprès des différents interlocuteurs institutionnels ou privés ;
- Informer les membres de l'association en collectant et en faisant circuler les nouvelles données professionnelles, techniques, réglementaires et légales ;
- Conseiller et assister sur le plan professionnel et juridique aux membres de l'association dans l'exercice de leurs métiers et de leurs responsabilités ;
- Participer à la réflexion et à l'élaboration des textes réglementaires régissant les métiers et les lieux de spectacles au sein des diverses commissions techniques ;
- Apporter le soutien par nos expériences aux formations initiales et continues dans l'ensemble des métiers techniques du spectacle vivant et participer à la réflexion de leurs contenus.

Nous sommes présents et nous intervenons entre autres :

- À la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation du Spectacle Vivant (CPNEF-SV) ainsi qu'à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du Spectacle Vivant (OPMQ-SV) ;
- Et également à la commission Nationale de Sécurité (CNS).

Nous sommes présents et impliqués aussi dans différents salons professionnels : le JTSE - Journées Techniques du Spectacle et de l'Événement, Les BIS de Nantes (Biennales Internationales du Spectacle)...

Quelques mots sur ces 5^{èmes} Rencontres. En premier lieu, je veux insister sur le terme de « rencontre » : nous avons voulu que se rencontrent, dans une réflexion partagée, divers acteurs du monde public, institutionnel et privé autour de l'épineuse question des techniciens du spectacle vivant et de l'événementiel dans la Fonction Publique.

Pourquoi épineuse ? Parce qu'il existe des disparités considérables relativement aux métiers techniques du spectacle vivant entre le secteur privé ou le secteur public : des disparités d'identification des métiers (les référentiels), de formation, de salaires, de reconnaissance, de sécurisation des parcours et bien d'autres que nous allons aborder aujourd'hui.

La matinée sera donc consacrée, en une séance plénière, à un état des lieux ; l'après-midi, dans un forum ouvert, nous commencerons à mener des pistes de réflexion, pour, en fin d'après-midi, de nouveau en séance plénière, les restituer collectivement.

Je souhaite que ces rencontres apportent des éléments vers une harmonisation en ce qui concerne notamment les référentiels métiers et des progrès dans les coopérations public / privé.

PIERRE MAUCHIEN

Directeur des équipements de spectacle de la Ville de Clermont-Ferrand / Coordinateur des 5^{èmes} Rencontres / Membre de REDITEC

Remerciements aux organisateurs, aux intervenants et aux institutions présentes.

En tant que coordinateur de ces 5^{èmes} Rencontres, je tiens à remercier et présenter les intervenants « grands témoins » qui nous font le plaisir d'être avec nous aujourd'hui :

- **Christophe Paym** – Chef de service - délégation Rhône-Alpes Lyon, Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) ;
- **Romain Guillaume** – Responsable du Pôle « Missions emploi – concours - développement », Centre de Gestion 63 ;
- **Johan Theuret** - Directeur général des Ressources Humaines et du dialogue social de la Ville de Clermont-Ferrand et Président de l'association des DRH des grandes collectivités ;
- **Carole Zavadski** – Déléguée générale de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant / CPNEF/ SV ;
- **Micheline Tribbia** – Ergonome, chargée de

mission, Association régionale de l'amélioration de condition de travail - ARACT Lorraine ;

- Et mes trois collègues, **Joseph André**, directeur technique de Metz en Scènes (Lorraine), **Yves Favier**, directeur technique de l'ENSATT et **Dominique Hurtebize**, directeur technique de la Maison de la Danse et de la Biennale de la Danse (Lyon).

Je n'oublie pas notre association REDITEC et son bureau qui ont permis la tenue de ces Rencontres. Je souligne qu'elles sont le fruit d'une co-réalisation active entre les membres de REDITEC Auvergne et de plusieurs membres de REDITEC Rhône Alpes, groupe dynamique anticipant ainsi sur la réunion proche de nos 2 régions.

Merci surtout aux représentants des institutions et des organismes qui ont bien voulu nous rejoindre aujourd'hui :

- **L'Association des Maires des Grandes Villes de France** – représentée par Olivier Bianchi, son co-président de la Commission Culture, Maire de Clermont-Ferrand et Président de Clermont Communauté, qui sera parmi nous au moment de la pause de midi ;
- **Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale** – représentée par M. Alain Lagarde, membre du CSFPT et Maire adjoint de Tulle ;
- **Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale – Auvergne** – représentée par son directeur, Olivier Compain et son chargé de mission culture, François Labro ;
- **Le Syndicat National des Directeurs Généraux des Services des collectivités territoriales** – M. Fabrice Pestre - Président de l'Union régionale Auvergne du SNDGS et DGS de la Ville de Langeac, accompagné par M. Stéphane Aldon, responsable centre culturel de Langeac (Haute-Loire) ;
- **L'Institut National Supérieur d'Études Territoriales INSET / CNFPT Nancy** – représenté par Mme Geneviève Lienhardt – responsable du domaine « action culturelle et enseignement artistique » - Pôle de compétence culture ;
- **L'AFDAS / délégation Centre Est** – représenté par M. Emmanuel Chow Chine ;
- **L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail - ARACT Auvergne** – représentée Mme Lombardy, directrice, et Mme Guerniou, chargée de mission ;
- **Les écoles et instituts de formation aux métiers du Spectacle Vivant l'ENSATT et l'ISTS.**

YVES FAVIER

Directeur technique de l'ENSATT
(École Nationale Supérieure des Arts et
Techniques du Théâtre) - Lyon

Bonjour & Merci à Toutes & Tous d'être là, présents,
pour ces 5^{èmes} Rencontres de REDITEC.

Merci M. Le Maire, ainsi qu'à vos équipes, de nous
accueillir dans d'aussi bonnes conditions, à la
Maison de la Culture de Clermont-Ferrand...

On pourra ainsi continuer avec vous, ce long et
passionnant travail d'analyse de nos pratiques...
car cela fait désormais 10 ans, que notre
association de professionnels, engage sa vitalité,
pour continuer de mieux formuler l'indispensable
« Maîtrise d'usage », que nous pratiquons au
quotidien...

Et il semblerait que la force de l'association
REDITEC, ne soit pas **que** le nombre grandissant
de responsables techniques qui la compose (250
à ce jour) mais aussi et surtout, sa capacité à
interroger de manière singulière, et en permanence,
nos pratiques et les conditions de nos pratiques.

Cette manière de faire, n'est pas une opinion
de plus dans le monde que l'on sait, fait de
sondage, de lobbying et de marketing, c'est une
vraie méthode, faite sur mesure, pour analyser le
réel de nos pratiques et donc, au passage, c'est
une manière singulière de mieux comprendre les
institutions dans lesquelles nous évoluons.

En 2008, à l'Odéon, nous avons interrogé la
situation de la direction technique en Europe ! Car
Il était important pour nous de savoir si nous étions
en France isolés, ou bien s'il y avait bien une vitalité
européenne de la maîtrise d'usage...

En 2009, à la Cité Internationale de Paris, nos
invités étaient des artistes reconnus, et nous leur
avons demandé : **Quelle direction technique
souhaitez-vous ?** Car il était essentiel pour nous,
de savoir si nous n'étions que les garants du
fonctionnement des équipements ou bien si nos
fonctions influaient sur les langages esthétiques
eux-mêmes en mutation.

En 2011, à Lille, nous avons élaboré une charte
active de développement durable dans le spectacle

vivant, car il était pour nous décisif de permettre à
toute structure, d'amorcer, de là où elle est, une
démarche directe et évolutive de développement
durable.

En 2013, à la maison des Métallos de Paris,
REDITEC réunissait de grandes personnalités de
l'architecture et de la scénotechnie, avec, pour
sujet, les rapports entre la maîtrise d'usage, la
maîtrise d'œuvre et la maîtrise d'ouvrage, afin
de leur tirer les vers du nez concernant la notion
« d'obligation de résultat » avant, pendant et bien
sûr surtout après les constructions.

La suite, c'est aujourd'hui, à Clermont-Ferrand,
où « un focus » sera fait sur nos pratiques dans la
fonction publique. Pourquoi un focus ? Pourquoi
un terme d'optique et une attention particulière
**SUR la pratique des métiers du spectacle vivant
DANS la fonction publique ?**

**Qu'a-t-elle donc de si particulier cette Fonction
Publique**, qu'elle soit d'État ou qu'elle soit
Territoriale pour mériter un regard particulier ? Un
théâtre ou un équipement culturel ne serait donc
plus tout à fait le même lorsque placé sous la
coupe de la Fonction Publique ? Les métiers, les
« invariants » nous expliquera Carole Zavadski,
liés aux fonctionnements de nos équipements,
changeraient-ils donc de nature du seul fait
d'être sous le statut Fonction Publique ? Les
services rendus aussi ? Le service public d'un
côté et rentabilité marchande ou l'art pour l'art de
l'autre côté ? Polyvalence du jardinier d'un côté
et ultra spécialisation high tech de l'autre ? Ultra
protectionnisme d'un côté et ultra flexibilité de
l'autre ? La loi pour la loi, la règle pour la règle...
abîmés à la Kafka jusqu'à l'absurdité de l'une
contre « no Limits » du suivant ?

Non, vous l'avez compris, l'objet du focus, est
bien de s'éloigner d'un territoire sur lequel « privé
et public » s'agitent, **l'optique choisie**, devra
écarter les termes qui ont décidés de clivages et
d'aveuglements persistants, **pour créer ici, avec
vous, une indispensable suspension**.

**Suspension permettant de reformuler certaines
nécessités tenues pour incompatibles**, mais aussi,
supposer que l'énoncé de ce qui nous préoccupe
et nous réunit aujourd'hui, ait atteint un état de
conscience propre à écarter les faux semblants et
stériles langues de bois.

C'est le souhait sincère de REDITEC et des responsables techniques qui œuvrent quotidiennement sur le terrain pour qu'enfin « la Maîtrise d'Usage », la MUE, devienne réellement et au plus vite la valeur commune et essentielle de L'usage maîtrisé et pour cela il nous faut mieux comprendre la co-activité ou la co-gestion, voire encore la gestion hybride des équipements culturels, dont nous avons ensemble la responsabilité.

Alors Pourquoi ce titre ? : « les techniciennes et techniciens du spectacle vivant et de l'événementiel DANS la fonction publique » ? Pourquoi pas « Le spectacle vivant dans la fonction publique » tout court ?

Tout simplement parce que nous estimons que l'activité de nos équipements culturels, c'est ce qui est « réellement et vraiment fait » ! Fait, au-delà de la prescription ou de l'accumulation de prescriptions qui peuvent être dictées par divers dispositifs administratifs trop éloignés des activités elles-mêmes !

Le succès des programmations régulières des très nombreux lieux, qui dépendent directement ou indirectement de la fonction publique, est bel et bien dû, tout d'abord **aux opérateurs et cadres opérationnels**, qui, de la place essentielle qu'ils ont, possèdent ce qu'on appelle « le savoir incorporé », un savoir singulier qui impulse de fait la maîtrise d'usage, dans le quotidien de nos équipements en fonction !

Les opérationnels, doivent être mis en avant dans ce focus, car on le sait bien : l'activité c'est plus que la somme, l'accumulation de prescriptions successives ! Surtout dans le contexte financier ultra crispé de ces dernières années, où les prescripteurs sont devenus invisibles.

Alors notons-le simplement, « le réel partagé du spectacle vivant » n'est pas une évidence : que ce soit pour la création, les tournées, ou l'accueil, que ce soit des professionnels ou des amateurs, que ce soit du Théâtre, de la danse, cirque, musique, opéra, comédie musicales, performances interactives... en intérieur ou en plein air... pour 20 ou 20.000 spectateurs, rural ou urbain, une fois par an, ou sur des programmations régulières, peu importe car la mise en œuvre concrète de tous ces projets, demandent des compétences, des savoir-faire, toujours liés aux singularités, aux exigences

spécifiques, incontournables et atypiques du spectacle, celui que l'on nomme vivant parce que justement au cœur de MUTATIONS sans précédent !

Mutation des Usages et Usages en mutation !

Comment La Fonction Publique s'empare de ces mutations ? Qui l'accompagne et Comment la fonction publique accompagne t'elle ces (ses) opérateurs ? Comment ce « socle des connaissances partagées », pris dans le mouvement implique tous les centres de formations et leurs intervenants et en particulier les centres de gestion et les CNFPT... Comment consolider certains points essentiels d'une gestion publique locale moderne et efficace, sans s'éloigner des citoyens ? Comment trouver des adéquations aiguës entre, nécessités de terrain, moyens disponibles, suivi de formation, de carrière pour et avec les agents et les cadres de la fonction publique ? Le tout en co-gestion, avec des opérateurs liés à d'autres conventions collectives ?

Les métiers liés au spectacle vivant sont attractifs, certes, mais connaît-on vraiment les conditions d'exercice de ces métiers ? Quelles perspectives d'évolutions, quel équilibre possible en ce domaine, entre sources d'épanouissement personnel et continuité de service public ?

Notre ambition à REDITEC, est d'engager ensemble ces questions, afin d'envisager de possibles améliorations de la maîtrise des usages des équipements, c'est notre ambition, et envisager, au sens direct du mot, c'est donner un autre visage possible aux fonctionnements concrets de la Fonction Publique. Car à moins de considérer que tout soit parfait dans le meilleur des mondes, il semblerait, qu'un bon nombre de choses soient à revoir, à améliorer, à changer, bon nombre d'absurdités structurelles et d'incohérence fonctionnelles à bannir, d'inventions à promouvoir au sein des administrations.

« L'évidence première, n'est PAS une vérité fondamentale » nous glisse à l'oreille Gaston Bachelard pour que, tout au long de ces 5^{èmes} rencontres, on puisse faire un pas de côté, et pour être force de propositions concrètes, pour ne plus lier l'inutile au désagréable, pour « agir en homme de pensée et penser en homme d'action... »



LES TECHNICIENS DU SPECTACLE VIVANT ET DE L'ÉVÉNEMENTIEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le point de vue des responsables techniques



- Formation, Examens, Concours, Recrutements & ressources humaines
- Activité de droit public et/ou de droit privé
- Statut, grades, fonctions

www.reditec.fr / www.reditec-fr.org



5èmes Rencontres - 18 Septembre 2015 - CLERMONT-FERRAND

ÉTAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES

SOMMAIRE

Interventions	11
Christophe Paym , chef de service - délégation Rhône-Alpes Lyon, Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)	12
Romain Guillaume , responsable du Pôle « Missions emploi – concours - développement », Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale - Centre de Gestion du Puy-de-Dôme	15
Johan Theuret , directeur général des Ressources humaines et du dialogue social de la Ville de Clermont-Ferrand et Président de l'Association Nationale des DRH des Grandes Collectivités (ANDRHGC)	17
Dominique Hurtebize , directeur technique de la Maison de la Danse et de la Biennale de la danse (Lyon)	19
Carole Zavadski , déléguée générale de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant / CPNEF / SV	22
Micheline Tribbia , ergonome, chargée de mission, Association régionale de l'amélioration de condition de travail - ARACT Lorraine	24
Conclusion	28
Pierre Mauchien	28

CHRISTOPHE PAYM

Chef de service - délégation Rhône-Alpes Lyon, Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

Le CNFPT n'est pas un comité d'experts, nous essayons plutôt de dégager le plus d'éléments possibles à partir de ce que l'on connaît des métiers et des personnes, pour répondre au mieux aux demandes en formation des agents des collectivités et des collectivités, en mettant en place des formations les plus opérationnelles possibles afin qu'elles aient un effet sur le fonctionnement interne des collectivités et qui permettent aux agents de progresser tout au long de leur carrière.

Toute la difficulté dans le montage de nos formations est d'avoir une connaissance un peu précise du contexte, et c'est la raison pour laquelle nous sommes tout à fait ouverts à travailler avec des partenaires comme REDITEC pour définir les choses un peu mieux que ce que l'on fait aujourd'hui.

Le CNFPT est une grande maison. Nous avons identifié 239 métiers à travers le répertoire des métiers, au sein de la fonction publique territoriale, bien que l'on ne puisse pas l'analyser tous dans le détail et que l'on n'a pas, à ce jour, tous les éléments pour avoir une vision précise des choses.

Aujourd'hui, je vais vous livrer quelques éléments issus d'une recherche personnelle menée à partir de différentes études sur les effectifs réalisées ces dernières années au CNFPT.

Pour ce travail, je me suis appuyé sur les données issues des salles, en essayant de rentrer dans les effectifs concernés (ce travail date de 2014). Une des difficultés rencontrées est l'imprécision de ces données puisque ces éléments statistiques (issues d'études menées depuis 5 ans) n'offrent que des données régionales et que l'on n'a pas les données de toutes les régions. Je me suis également appuyé sur une étude nationale (Panorama statistique des métiers territoriaux, 2006) qui permet d'estimer le nombre de techniciens et régisseurs à 6000 personnes, bien que ces éléments restent à préciser.

Depuis 2010, nous travaillons sur l'élaboration de fiches métiers. Ces fiches constituent un répertoire de métiers territoriaux qui permet aux collectivités de mieux constituer leurs fiches de postes, d'aider au travail dans les services formation, dans les services RH... Elles ont pour objet de décrire le plus finement possible les métiers, les activités, les compétences... et détailler précisément des éléments techniques et de compétences transversales.

Ces fiches doivent être régulièrement mises à jour et validées par des groupes métiers, ce que nous faisons en sollicitant des professionnels (réalisé en 2012 et 2013).

Il existe aujourd'hui 3 fiches métiers dans le champ des arts et du spectacle :

- directeur des établissements culturels ;
- technicien spectacle et événementiel ;
- régisseur spectacle et événementiel.

Je me suis attaché, dans le cas de cette présente étude, aux deux dernières fiches citées : technicien et régisseur. Le premier écueil est qu'elles sont décrites en catégorie B, alors qu'elles sont occupées à 80 % par des catégories C. On est donc d'ores et déjà dans un décalage entre des missions confiées aux techniciens et régisseurs et l'image qu'on en a, en termes de responsabilités (qui peuvent aller jusqu'à de l'encadrement pointu).

Ces deux appellations sont elles aussi en décalage avec les réalités de terrain puisqu'elles sont souvent utilisées indifféremment. Il y a donc une confusion entre ces 2 métiers, bien que les deux fiches soient très différentes, et dans la pratique, les deux postes sont souvent assumés par mêmes personnes.

La construction des formations : le catalogue CNFPT

Ces fiches servent de base pour construire des parcours de formation, souvent à la demande des collectivités et acteurs de terrain. Au catalogue 2015, on retrouve donc des formations, que l'on qualifie d' « itinéraires régionaux » (techniciens du spectacle et « agents techniques polyvalents du spectacle vivant »). On en compte dans dix régions : DR Lyon, Centre, Limousin, Bretagne, Aquitaine, Paris Grande Couronne, Haute-Normandie, Guadeloupe, Pays-de-Loire, Nord-Pas de Calais.

Ce sont près de 80 sessions de formation qui vont de 1 jour à 12 jours sur des thématiques des stages orientées principalement autour :

- Des techniques de base son, lumière et plateau (environ 30 sessions) ;
- Du perfectionnement son, lumière et plateau (environ 15 sessions) ;
- De la sécurité des spectacles (environ 15 sessions) ;
- De l'organisation technique des spectacles (environ 10 sessions) ;
- Et des formations généralistes en sécurité incendie, sécurité au travail... non spécifiques aux techniques du spectacle.

Partant du constat d'un grand éparpillement dans les formations du CNFPT, une démarche d'harmonisation a été lancée, arrivant aujourd'hui sur le champ des TSV. Un groupe de travail, constitué en interne, va prochainement associer à notre démarche des professionnels pour harmoniser ces parcours et aboutir à un itinéraire type de formation, bâti à partir de la fiche métier, en tenant compte de l'existant sur l'ensemble des régions. De manière générale, on constate également des carences de compétences sur certains champs :

Connaissance :

- De l'administration des collectivités territoriales ;
- De l'environnement du spectacle vivant ;
- De l'organisation technique d'un spectacle :
 - Sécurité ;
 - Gestion et organisation des équipes techniques ;
 - Gestion des matériels et équipements ;
 - Conduite de projet ;
 - Lien avec les services de la collectivité territoriale.

Ce travail sur la construction de ce référentiel continue et certains d'entre vous seront certainement sollicités prochainement pour travailler avec nous sur l'élaboration de ce référentiel.

L'objectif est aussi de répondre aux besoins des agents et de mieux faire connaître et reconnaître ces métiers dans les collectivités.

Exemple d'une formation mise en place en 2008 par la délégation régionale Rhône-Alpes Lyon du CNFPT, en collaboration avec l'ENSATT

Cette formation a été élaborée sur la base d'un constat issu des stages catalogues :

- Les techniciens les plus expérimentés maîtrisent parfaitement les contenus techniques ;
- Ils sont en demande d'autres types de compétences (management, organisation, notions de gestion budgétaire en collectivité...)
- Ils ne trouvent pas dans l'offre du CNFPT des propositions qui correspondent à leur contexte de travail

L'idée fondamentale est de passer de l'apprentissage « sur le tas » à une pratique professionnelle appuyée sur des connaissances et des compétences identifiées et valorisées, avec 3 objectifs :

1. Connaître au mieux son environnement de travail, artistique, technique et réglementaire ;
2. Mettre en œuvre ses capacités relationnelles dans un contexte d'équipe ;
3. Optimiser ses compétences techniques au service d'un projet culturel et artistique, dans un contexte contraint et sécurisé.

C'est une formation longue de 250 heures de formation, soit 42 journées, réparties sur 15 mois en séances de 2 à 3 jours par mois, et qui repose sur deux pré-requis techniques pour les techniciens qui souhaitent la suivre :

- L'habilitation électrique, SSIAP ou ERP1 ;
- Des compétences techniques son, lumière et plateau (vérifiées par QCM).

Cette formation est construite autour de 6 axes de travail :

1. Connaissance de l'environnement administratif et réglementaire (10 j) ;
2. Enjeux et politique de programmation artistique, relation aux artistes (3 j) ;
3. Gestion, entretien et stockage de l'équipement et du matériel scénique (4 j) ;
4. Organisation du travail des corps de métier (plateau, lumière, son) (10 j) ;
5. Conduite de projet et management des équipes en sécurité (9 j) ;
6. Étude de cas et accompagnement méthodologique (6 j).

4 promotions ont suivi cette formation, nous permettant de comptabiliser à ce jour 49 personnes formées (sur 165 candidats en provenance de Rhône-Alpes, Auvergne, Languedoc-Roussillon, PACA, Bretagne, Franche-Comté, Ile-de-France, Midi-Pyrénées, Aquitaine, Alsace, Lorraine, Nord-Pas de Calais).

ROMAIN GUILLAUME

Responsable du Pôle « Missions emploi – concours - développement », Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale - Centre de Gestion du Puy-de-Dôme

Le Centre de gestion de la Fonction publique territoriale est un acteur local au cœur de la problématique du recrutement des agents territoriaux :

- Un établissement public administratif départemental ;
- 1 CDG par département / Sauf pour la région parisienne 2 CDG ;
- Un Conseil d'Administration composé d'élus locaux.

Quel est son rôle ?

Il sert de DRH aux petites et moyennes collectivités (inférieures à 300 agents) qui sont obligatoirement affiliées à un centre de gestion. Les plus grandes peuvent le faire de manière facultative. Ses missions sont larges :

- Gestion de la carrière des agents territoriaux ;
- Organisation des concours et examens des fonctionnaires et agents territoriaux.

À titres d'exemple, dans le Puy-de-Dôme il y a plus de 600 collectivités territoriales et 5 grosses collectivités non affiliées (Ville de Clermont-Ferrand et son CCAS, le Conseil Départemental, la Région et le SDIS du Puy-de-Dôme). La population sur le PDD c'est environ 20 000 agents.

Les problématiques liées aux emplois de techniciens du spectacle vivant et de l'événementiel dans la Fonction publique territoriale

Le statut est en évolution mais il reste peu adapté aux formations et compétences des techniciens.

Dans le cas qui nous concerne, il est nécessaire de bien comprendre les modalités de recrutement à la fonction publique aujourd'hui. Le recrutement se fait par trois voies d'accès :

- Le recrutement d'agents non titulaires (limites dans les durées de contrats et de statuts) ;
- Le recrutement direct sur un emploi de catégorie C de 1^{er} grade (sans concours possibles, avec des logiques et des limites car les catégories portent plus sur des emplois de catégorie C et B alors que ces métiers sont sur des logiques d'agents de cat B et A) ;
- Le concours pour les métiers du SV.

Cinq grands concours sont accessibles pour ces métiers :

- Adjoint technique de 1^{ère} classe (C) ;
- Agent de maîtrise (C) ;
- Technicien (B) ;
- Technicien principal de 2^{ème} classe (B) ;
- Ingénieur (A).

Cependant, ces catégorisations ne correspondent pas à la réalité des métiers et encore moins aux diplômes que présentent les agents.

Les conditions et exigences pour l'inscription aux concours sont de trois ordres :

- De diplôme (externe) ;
- D'ancienneté (interne) ;
- D'expérience professionnelle (3^{ème} voie).

La difficulté concernant l'organisation des concours pour les techniciens du spectacle vivant et de l'événementiel :

- Des diplômes exigés qui ne sont pas toujours délivrés dans les spécialités présentées ou délivrés dans une autre spécialité qui n'entrent pas dans le cadre des diplômes demandés pour le concours ;
- Des catégorisations d'emplois problématiques avec un positionnement difficile sur le concours visé (une architecture métier différente d'une collectivité à une autre, du secteur public au secteur privé, d'une catégorie à une autre C/B ou B/A) ;
- Des besoins mal identifiés par les centres de gestion.

À titre d'exemple :

Exemple 1 : Concours de technicien 2016

- **6 CDG** organisateurs en 2016 pour la France (concours organisé tous les 2 ans) ;
- **CDG 69** organisateur pour Rhône-Alpes Auvergne (12 départements) ;
- **10 postes ouverts** sur la spécialité métier du spectacle ;
- **0 besoin recensé** dans la spécialité pour l'Auvergne // Des emplois vacants déclarés.

Exemple 2 : Concours d'agent de maîtrise 2015 / 2016

- En 2015, pour la région Auvergne **0 besoin recensé / 0 poste ouvert au concours** ;
- Pour le prochain concours, pour la région Auvergne **1 besoin recensé**.

Les collectivités ne demandent pas d'ouverture de poste car les postes ne sont pas vacants mais également parce qu'elles ne répondent pas aux enquêtes (retours de 50 % en moyenne au niveau national, de 10 % dans le Rhône). Or si les collectivités ne sollicitent pas la mise en place d'un concours, les personnes qui le souhaitent ne peuvent pas concourir.

Les pistes de travail

- Faire remonter, au niveau national, les difficultés rencontrées en matière de recrutement, de formation pour ces métiers : ANDCDG, FNCDG, CNFPT, associations professionnelles (ANDRH, l'association des DRH des grandes collectivités), élus afin de faire évoluer le statut. Car si on veut faire évoluer le statut ou adapter un concours, il faut du temps (groupes de travail, rythmes administratifs, publications de décrets) ;
- Mettre en place un référentiel métier et compétences commun (public / privé) partagé par l'ensemble des institutions. « De la définition du besoin, au recrutement puis tout au long du déroulement d'une carrière ». Il existe trop de différences dans les définitions de besoins en matière de recrutement...
- Avoir une meilleure connaissance de l'environnement au niveau institutionnel : réaliser un meilleur travail de recensement des besoins des collectivités en matière de recrutement.

JOHAN THEURET

Directeur général des Ressources humaines et du dialogue social de la Ville de Clermont-Ferrand et Président de l'Association Nationale des DRH des Grandes Collectivités (ANDRHGC)

Les questionnements concernant la Fonction Publique et son adaptation aux métiers et aux contraintes se posent dans tous les métiers de la fonction publique territoriale. Si Bachelard dit que science se forme en se réformant... il faut également que la fonction publique se forme en se réformant. Aujourd'hui, elle se doit d'évoluer.

Un certains nombre de problématiques propres au secteur culturel existent dans d'autres secteurs : rythmes de travail, problèmes de référentiels métiers et de cotation des postes (80 % des agents sont rémunérés en catégorie C alors que leurs compétences sont de catégorie B), une catégorie A qui ignore la spécialité du spectacle vivant, la réglementation qui devient excessive...



@REDITEC

Rappelons néanmoins que la formation professionnelle est une voie efficace pour entrer dans les métiers du spectacle vivant et que la formation professionnelle est déterminante. Mais, malheureusement, on note un enfermement des personnes ayant suivi des formations spécifiques et une difficulté à travailler dans d'autres secteurs qui ne reconnaissent pas les compétences acquises.

Or, les techniciens du spectacle recouvrent un large panel de postes (200 métiers qui relèvent de 3 catégories d'activités principales : artistiques, techniques et administratives), même si la polyvalence est de plus en plus valorisée (surtout dans les petites structures qui n'ont pas les ressources financières pour assumer des équipes étoffées).

Les rythmes de travail sont spécifiques à la profession (horaire irrégulier, amplitude variable) et les risques professionnels élevés (charges lourdes, travail en hauteur, risques électriques).

L'activité s'exerce dans un contexte réglementaire de plus en plus lourd en matière de normes techniques, de règles relatives à la sécurité des biens et des personnes (la responsabilité pénale de la collectivité peut être engagée).

Les techniciens du spectacle relèvent dans le répertoire des métiers du CNFPT de la catégorie B de la filière technique de la spécialité communication spectacle. Le concours d'adjoint technique a aussi cette même spécialité.

Ce que nous faisons à Clermont-Ferrand pour prendre en compte ces spécificités

Depuis 2014, nous incluons dans les formations obligatoires les intermittents du spectacle (notamment habilitations électriques). Ainsi, en 2014-2015, 16 intermittents ont été formés. 15 000 € environ sont réservés sur le budget formation pour les formations du spectacle vivant. Nous sommes aidés dans cette démarche par l'AFDAS.

J'en profite d'ailleurs pour rappeler que depuis la jurisprudence du Tribunal des conflits de 2011, il y a une clarification des conditions de cotisations à l'AFDAS et que ce n'est pas le cas pour le CNFPT. La ville contribue à hauteur de 6700 € à l'AFDAS via le GUSO.

Nous finançons aussi les recyclages SSIAP (29 agents permanents des équipements culturels sont titulaires du SSIAP 1) et 15 intermittents du spectacle. Les vacataires intervenants dans les équipements du spectacle sont systématiquement formés depuis 2010 aux gestes des premiers secours par nos formateurs internes. Et nous avons aussi un emploi d'avenir, qui suit une formation qualifiante de technicien assistant son.

La quasi-totalité de ces formations sont faites auprès du CFPTS (centre de formation professionnelle aux techniques du spectacle).

Les pistes de travail

- Développer l'apprentissage qui joue un rôle déterminant dans l'accès à l'emploi car développe les premières expériences.
- Développer la formation professionnelle continue qui favorise le taux d'activité (reconnaître la VAE dans la fonction publique)
- Favoriser l'accès à la formation à tous car des très fortes inégalités selon les statuts et les employeurs :

***selon le statut :** inégalités d'accès entre intermittents du spectacle et titulaires de la fonction publique. Car pour un intermittent, partir en formation signifie renoncer à des heures qui sont déterminantes pour conserver le statut d'intermittent.

***selon l'employeur :** les structures de la fonction publique territoriale se heurtent à la difficulté de trouver une formation adaptée au spectacle vivant.

Pour pallier ces difficultés, il est nécessaire de :

1. Développer les formations mutualisées entre plusieurs structures avec pour objectifs :

- de donner la possibilité aux structures qui n'ont pas les moyens de le faire seules,
- d'intégrer les intermittents,
- de mieux articuler les formations au regard des besoins (des formations SSIAP parfois plus adaptées).
- de maintenir des formations métier sur des savoirs qui se perdent.

2. Déterminer les compétences à développer en fonction de la programmation et des évolutions des métiers (les budgets étant serrés, on doit faire des arbitrages).
Faire un plan de formation pour actualiser les besoins.

3. Les collectivités importantes doivent assumer leur positionnement : intégrer les intermittents dans les formations soit leur payer formation, soit réserver des créneaux de formation sur leur planning de travail. D'où l'intérêt des mutualisations des fonctions RH entre collectivité, et des transferts de compétences culture aux EPCI.

De nombreux agents sont recrutés sous contrat et pérennisent ensuite leur situation en passant des concours externes ou en interne. Donc **l'article 3 de la loi de janvier 1984 qui limite à deux ans la possibilité de recruter des agents non titulaires n'incite pas les collectivités à payer des formations** car c'est un investissement coûteux parfois perçu à perte ; crée des pénuries sur des métiers en tension, et les concours de la FPT sont de plus en plus organisés tous les 2 ans. Donc l'Association demande possibilité de renouveler 2 fois donc de recruter pendant 3 ans.

Égalité femmes-hommes : les femmes sont encore peu présentes dans le spectacle vivant et surtout peu présentes dans les métiers techniques (ou sur des postes fléchés féminins : costumières, habilleuses...). Elles sont peu présentes sur les métiers de plateau, métiers réputés très physiques donc peu ouverts aux femmes. Et on observe que les femmes ont encore plus de difficultés d'insertion professionnelle et quittent plus rapidement les métiers du spectacle vivant que les hommes (et ce qui est d'autant plus préjudiciables que leurs formations sont peu porteuses en dehors de ce secteur).

DOMINIQUE HURTEBIZE

Directeur technique de la Maison de la Danse et de la Biennale de la danse (Lyon)

La coopération entre acteurs privés et acteurs publics : une cogestion entre l'institution et l'administration qui demande à être perfectionnée ?

Je suis le directeur technique de la Maison de la Danse, et de la Biennale de la danse à Lyon.

La Biennale de la danse est un festival accueillant 40 compagnies pendant 2 à 3 semaines au mois de septembre, les années paires. La Maison de la Danse est un théâtre de 1100 Places, avec un studio comprenant un gradin de 92 places permettant l'accueil et la diffusion de spectacles, et un restaurant vidéo bar, pouvant accueillir environ 80 personnes, avec une programmation vidéo à chaque service, et une petite scène permettant la diffusion de certains spectacles...

Je travaille depuis plus de 15 ans dans ce que la Ville de Lyon a appelé les théâtres « concédés » :

- La Ville de Lyon met à disposition un lieu à une association, une SARL, une SCOP, ou une SCIC, ce qui est le cas de la Maison de la danse ;
- À charge de la structure de faire la programmation culturelle et artistique du lieu ;
- À charge donc de la Maison de la Danse de développer la danse en Rhône-Alpes.

Mon propos sera de montrer les paradoxes et les dysfonctionnements de cette co-activité et de trouver des pistes de réflexion et de travail susceptibles d'améliorer les collaborations.

Dans la convention qui lie la Ville de Lyon et la Maison de la Danse, la ville est chargée de l'entretien du bâtiment, et des travaux, et de plus, met à disposition le personnel technique et les gardiens du théâtre.

Si le suivi du bâtiment m'incombe en tant que directeur technique, les crédits finançant la maintenance et les travaux sont en partie réglés par la Ville de Lyon. Ce cadre a des vertus et des qualités en termes de financement et de réactivité : la collectivité est capable d'assumer des gros travaux de maintenance ou de réhabilitation, la structure de droit privé est capable de réagir rapidement pour des commandes urgentes, scéniques, de maintenance ou artistico technique, là où la collectivité serait incapable de réagir dans la journée, ou dans un temps très court, en raison des obligations réglementaires en matière de marchés publics. Sur cet aspect la complémentarité fonctionnelle entre l'institution et les collectivités se révèle très efficace.

La gestion du personnel, qu'on appelle de nos jours gestion des ressources humaines, est par contre une toute autre affaire. Je suis salarié de la SCIC Maison de la Danse et je dirige une équipe technique municipale.

Je me souviens que lorsque l'ancien directeur de la Maison de la Danse, Guy Darmet, m'a fait la proposition de rejoindre son équipe, j'étais convaincu depuis longtemps par le projet culturel et artistique de la maison la danse. Et ma première interrogation concerna la gestion d'une équipe technique municipale : serais-je capable, moi, qui n'avait travaillé jusqu'alors qu'avec des techniciens du « privé », que j'avais choisi la plupart du temps, de manager et de mobiliser des agents de la fonction publique territoriale ? Serais-je capable d'impulser une dynamique, un style d'accueil technique, un esprit « maison » à cette équipe ?

Depuis, j'ai « impulsé », j'ai « remanié », j'ai « tenté d'inventer » de changer de management en fonction des types d'équipes, mais j'ai aussi « subi » cette équipe... Une équipe composée parfois de techniciens très compétents, parfois d'agents inconsistants, voire de personnes ayant de sérieuses difficultés personnelles. Une équipe composée d'agents de maîtrise promus à l'ancienneté, à qui, pour certains, on aurait mieux fait de proposer une autre voie, un poste dans un autre service... Une équipe avec des personnels « recasés », qu'on ne peut parfois pas refuser parce que telle ou telle délégation n'en veut plus et que celle-ci a plus de pouvoir que celle de la culture, etc., etc.

J'ai alors utilisé toutes les possibilités à ma disposition, notamment en recrutant des techniciens intermittents du spectacle, afin d'impulser des dynamiques, de tenter de combler le vide, de former sur le terrain l'équipe à la façon dont je souhaitais qu'on accueille les compagnies invitées.

Ces régisseurs intermittents ont été et sont toujours mon relais pour impulser une politique d'accueil des artistes telle que j'ai toujours souhaité la mettre en place. Le résultat est là, les compagnies sont satisfaites, comme la direction artistique. Mais que d'efforts !

Parallèlement, j'ai aussi confié des missions à des ateliers de décors, des missions à des scénographes d'équipement, à des bureaux de contrôles, à des bureaux d'études afin d'améliorer les outils scéniques, comme les conditions de travail... et avec l'aide de la Ville de Lyon, nous avons ainsi beaucoup progressé.

Les partenaires sociaux m'ont rudoyé, je les ai écoutés. J'ai parfois accepté leur requête, mais je leur ai toujours refusé de niveler par le bas. J'ai toujours demandé aux agents techniques de prendre des responsabilités, d'assumer leur fonction. J'ai toujours refusé d'acheter la paix sociale, par des petits arrangements... et cela m'a coûté des heures de discussions en acceptant de ne pas répondre aux provocations, ni aux manipulations. En bref, « en mettant mon poing dans ma poche », un jeu de dupe où je n'étais pas décideur, mais seulement un intermédiaire, qui cherche à faire en sorte que son institution tourne rond et que les artistes comme le public soient satisfaits.

Pour illustrer ce paradoxe, je voudrais vous raconter une petite anecdote, qui fera sourire l'assistance mais qui illustre bien la cogestion et toute son ambiguïté en termes de management.

À la fin de la Biennale de la danse, nous étions en création avec un artiste québécois que certains connaissent peut-être : Dave St-Pierre.

Dave St-Pierre a présenté souvent des spectacles où les danseurs évoluaient dans le plus simple appareil... La veille de la générale, il demande au machiniste, qui faisait le changement à vue, s'il serait d'accord pour le faire nu, lui aussi comme les danseurs... Le machiniste était d'accord, mais son chef machiniste, non ! Le chef machiniste a donc été voir son N+1, le chef de service intérieur, qui lui, a appelé la RRH (Responsable des Ressources Humaines) de la Direction des Affaires Culturelles, pour lui demander ce qu'elle en pensait et savoir quelle décision prendre : l'accord de l'agent pour évoluer nu dans son changement de plateau ou le refus de son chef machiniste... La Responsable des Ressources Humaines de la DAC ne sachant quoi répondre en a référé au service juridique... Lequel service juridique n'a pas su pas se prononcer... bien évidemment ! S'il est précisé que les techniciens municipaux toucheront une prime, qu'on appelle prime de feux pour un changement de décor à vue du public, il n'est pas noté dans le statut de la fonction publique, ni dans le règlement intérieur, si des agents municipaux travaillant pour le spectacle ont le droit de faire ce changement à vue nus !!! Mais n'ayant pas de certitude juridique, la décision a été prise de refuser à l'agent et donc à l'artiste ce petit « extra »...

J'étais alors en plein festival, et j'arrive vers 16h au théâtre, et j'apprends toute cette histoire qui durait depuis 2 jours en réunion technique... personne n'avait jugé bon de m'appeler au bureau du festival, ou sur mon portable pour me demander mon avis !

Cette histoire pourrait prêter à rire ou à sourire, si elle n'était pas révélatrice d'un fonctionnement de la fonction publique !

Comme je vais vous l'expliquer maintenant on est loin de la co-gestion... Je partirai du principe que les missions et cadre d'emploi ont été bien définis et biens rédigés et correspondent aux nécessités du spectacle vivant et du type de discipline artistique (e qui n'est pas encore le cas de toutes les collectivités).

Je passerai sur les concours, point qui vient d'être abordé avant mon intervention.

Parlons quelques instants des problèmes de recrutement, sans rentrer dans le détail mais en donnant une idée du contexte : qui en décide ? Sur quels critères ? Comment le directeur technique y est associé ? Quelle posture et quelle position prendrons-nous si d'aventure le candidat nous est imposé ? Les questions sont les mêmes concernant les promotions, et encore plus cruciales lorsqu'il s'agit des chefs de service...

Alors, parlons du management des équipes : comme me le disait mon collègue Michaël Lacroix, directeur technique de l'Opéra de St-Étienne, que je tiens à remercier pour ses réflexions et son retour d'expérience :

« Nous n'avons que le pouvoir lié au travail des techniciens sur le plateau ». Les plannings horaires sont sous notre responsabilité, puisque nous les signons, mais ils sont établis par le ou les chefs de services, et ne peuvent être revus qu'à la marge. Le règlement intérieur donnant la part belle aux heures supplémentaires, pour ce qui concerne l'institution et la collectivité où je travaille, ou à la récupération pour les autres... Dans ces conditions la gestion des rythmes de travail relève du mythe de Sisyphe...

Les règlements intérieurs sont parfois tellement souples qu'il faut se battre pour que les techniciens ne dépassent pas 52 à 55 heures de travail par semaine, alors que le code du travail n'en autorise que 48 !

Les rémunérations de base en début de carrière sont tellement modestes pour les catégories C, que le nombre d'heures supplémentaires et/ou les récupérations deviennent des compensations bien perverses pour trouver un modèle de travail qui fonctionne sans user les agents ou déstabiliser le service technique....

De la même façon, nous ne sommes pas toujours associés aux évaluations annuelles, ou n'avons pas accès à leur synthèse... Si je souhaite faire un point individuel avec les agents, cela veut dire que j'organise un 2^{ème} rendez-vous pour chaque agent, qui aura donc 2 évaluations : une évaluation officielle avec son N+1 et une évaluation officieuse avec moi.

J'organise des réunions techniques, des briefings, des réunions par secteur, mais si cela a une vertu de coordination des équipes et du travail, il n'y a là aucune valeur réglementaire.

Détenteur d'une autorité et même une légitimité de directeur technique, comment manager une équipe quand nous n'avons ni pouvoir de sanction, ni pouvoir d'évaluation ?

Telle est la 1^{ère} équation que nous pourrions tenter de résoudre dans la journée d'aujourd'hui.

Ma deuxième réflexion concerne les différents statuts de personnels techniques travaillant ensemble : le cadre de travail commun ne peut être qu'une convention collective.

Aujourd'hui les règlements des personnels techniques municipaux ne sont pas en adéquation avec la convention collective des entreprises culturelles avec laquelle travaillent les compagnies. Ce qui nous contraint à adapter les plannings horaires en permanence, afin de faire coïncider les demandes des compagnies aux règlements de la fonction publique.

Par exemple : les compagnies peuvent faire une pause de 1 heure à midi, et 1 heure de pause le soir, entre les services, le règlement que je me dois d'appliquer donne 3 heures de pause dans la journée, à diviser en 1 heure et 2 heures au choix à midi ou le soir. Si je veux respecter le planning de la compagnie, cela signifie que les techniciens municipaux ne seront pas en pause en même temps, mais aussi que la compagnie travaillera avec un effectif de techniciens de la maison réduit pendant 1 heure dans la journée. Ceci n'est qu'un exemple parmi d'autres subtilités de ce fameux règlement.

Aussi ma question est la suivante : aura-t-on un jour un espoir de pouvoir avoir un règlement des personnels techniques s'approchant de la convention collective des entreprises culturelles ? Et comment faire en sorte que cela s'applique au niveau national, sachant que chaque collectivité est libre d'adapter ses propres règlements ?

Christophe Paym, du CNFPT, nous donnait des chiffres datant de 2006 : il y avait en France en 2006, 2350 régisseurs, et 3290 techniciens, travaillant dans la fonction publique, pour le spectacle vivant, soit un total de 5640 agents, une très belle entreprise !!

Elle mérite bien qu'on réfléchisse et qu'on trouve le moyen d'améliorer la culture de travail afin que tous les acteurs s'y retrouvent : les RH des villes, les techniciens des théâtres, les techniciens des compagnies, et la direction technique.

Je vous remercie de votre attention.

CAROLE ZAVADSKI

Déléguée générale de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation
Spectacle Vivant / CPNEF / SV

Je dirige la [CPNEF-SV](#) (Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation du Spectacle Vivant), dont sont membres les représentants légaux de la profession : les partenaires sociaux, c'est-à-dire les organisations représentant les employeurs et les salariés (19 organisations).

La CPNEF-SV est une institution sociale qui offre un cadre de débat et de concertation à ces organisations, pour définir des stratégies d'emplois, des besoins de formation, etc. Mais la CPNEF-SV conduit également de nombreux travaux plus opérationnels (études, création d'outils, de dispositifs...).

Depuis 2005, elle a ainsi par exemple piloté la création de référentiels métiers pour les domaines techniques et administratifs du spectacle vivant qui ont pour objet de décrire leur contexte, activités, connaissances et compétences requises.

La création de référentiels métiers est finalement assez tardive. En fait ces outils ont été imposés au secteur par le niveau interprofessionnel qui souhaite en généraliser l'utilisation afin notamment d'améliorer la reconnaissance des qualifications ou de mettre en place la formation professionnelle (notamment les certifications : diplômes et titres).

Curieusement, alors que le spectacle vivant connaît une crise sociale profonde et un marché du travail déséquilibré, les référentiels métiers n'ont pas véritablement été portés par les partenaires sociaux comme une solution à la sécurisation des parcours. Les organisations se sont plutôt focalisées sur les actions visant la qualité de l'emploi (conditions de travail : type de contrat, rémunérations, droits sociaux...), plutôt que sur la description du travail lui-même (ce que font les personnes au travail). À l'avenir, l'approche « emploi » et « travail » pourrait être mieux articulées.

L'un des enjeux des référentiels métiers est de formuler des invariants, c'est-à-dire les activités, connaissances et compétences qui constituent le métier, quelle que soit la situation de travail (qui est toujours particulière en fonction de l'organisation et du contexte socio-économique). Le métier de directeur technique n'existe pas en soi, son exercice et donc son contenu varie. Un métier est donc le résultat négocié d'une construction symbolique, historique, sociale, politique, institutionnelle...

La définition d'un métier est le résultat d'un débat de normes, d'un compromis social, entre les partenaires sociaux, les entreprises, les salariés, les centres de formation...

Élaborer des référentiels métiers est d'autant plus difficile à mener quand ce chantier est conduit par les partenaires sociaux, car ils y voient l'occasion d'y injecter leur vision et leur interprétation du travail, qui doivent coïncider avec les conventions collectives ou accords d'entreprises : ils favorisent le travail prescrit plutôt que le travail réel. Les partenaires sociaux ont tendance à utiliser les référentiels pour fixer les missions et les tâches attendues, les responsabilités... plutôt que de reconnaître le travail effectif, forcément complexe, variable d'une entreprise à l'autre, les usages, les non-dits du travail. Sans compter la question des frontières avec les autres emplois connexes, parfois flous, les marges, la part de multi-activités, etc.

Le travail en lui-même est encore insuffisamment décrit dans le spectacle vivant, connu et reconnu, réfléchi et interrogé, pour aujourd'hui et pour demain. La quinzaine de références métiers créés par la CPNEF-SV concernant les activités techniques sont encore insuffisamment utilisés. Mais attention cependant à ne pas utiliser les référentiels comme des normes, des standards fixes, des idéaux. L'important c'est leur usage, c'est-à-dire leur appropriation par les politiques, les entreprises, les salariés. Ces outils doivent surtout servir à interroger le travail réel, à comprendre ce que font les personnes au travail pour en permettre la reconnaissance et leur évolution.

L'objectif ne doit pas être non plus d'harmoniser les référentiels existants (faits par la CPNEF-SV, les entreprises, le CNFPT...), tous sont légitimes, mais de les croiser. Ils ont été établis dans des contextes et pour des objectifs différents qui doivent être respectés. Ainsi, créer un outil standardisé unique risquerait d'appauvrir les contenus des référentiels. Il serait donc plus intéressant d'aller vers des « tables de passages », facilitant l'intercompréhension et l'intégration de cette diversité. En matière de référentiel, le processus d'élaboration est donc tout autant essentiel que le résultat : il s'agit de mettre en place les cadres de discussion sur le travail pour en débattre collectivement.



MICHELINE TRIBBIA

Ergonome, chargée de mission, Association régionale de l'amélioration de condition de travail - ARACT Lorraine

Les origines du projet remontent à 2012. Le groupe emploi formation de la Coreps Lorraine établissait plusieurs constats dans le secteur du Spectacle Vivant :

- Des emplois précaires ;
- Des intermittents qui présentent des difficultés de reconversion ;
- Une pénibilité très présente, un vieillissement des techniciens... ;
- Des carences en termes de formation et de transmission des savoirs ;
- Une diversité et une fragilité des structures employeuses...



@REDITEC

À partir de ces constats, nous avons proposé une démarche globale pouvant être centrée sur des métiers dans leur exercice. Nous avons identifié 3 métiers pouvant être intéressés par ce travail :

- Danse ;
- Arts de la rue ;
- Techniciens.

L'association REDITEC Lorraine est revenue vers nous, intéressée pour travailler sur les métiers de la technique. Ce sont par ailleurs des métiers peu étudiés. Une démarche de fond de fond sur la réalité de leur travail était ainsi, la bienvenue. Nous les avons alors rencontrés pour mieux comprendre leurs problématiques et les aider à mieux sécuriser les parcours des techniciens du spectacle vivant.

Les deux objectifs étaient :

- D'accompagner les entreprises dans la recherche de réponses adaptées aux questions de sécurisation des parcours professionnels et de qualité de vie au travail ;
- De transférer la démarche aux autres métiers.

La méthodologie choisie a été celle de la démarche participative et paritaire, en construisant un partenariat avec les professionnels de la santé, de l'emploi, de la formation, les acteurs politiques... pour assurer la pérennité des travaux sur lesquels on s'engageait. Il était nécessaire de construire un collectif d'entreprises, en passant par REDITEC. 9 structures ont ainsi répondu favorablement et ont participé à la démarche :

- | | |
|-------------------------------------|---|
| • LE CARREAU – Forbach | • SCÈNES ET TERRITOIRES – Maxeville |
| • LA MANUFACTURE CDN – Nancy | • CCN - Ballet de Lorraine – Nancy |
| • SALLE POIREL – Nancy | • OPÉRA national de Lorraine – Nancy |
| • CENTRE POMPIDOU – Metz | • Centre André Malraux – Vandœuvre les Nancy |
| • METZ EN SCÈNES – Metz | |

Remarque : absence des « labels » / prestataires.

Il était important de construire le partenariat, mais cela n'a pas été simple car sur la durée du projet, les acteurs ont bougé. Cela a demandé un grand effort pour maintenir le lien et garantir le suivi du projet. L'animation des comités de pilotage et technique était stratégique.

- Le Comité de Pilotage : Région Lorraine, Anact, REDITEC, DRAC, ARTECA, ARACT.
- Le Groupe Technique : AFDAS, CNFPT, ARTECA, REDITEC, Spectacle vivant en Lorraine, CMB, Pôle emploi Spectacle et l'ARACT.

Nous étions également accompagnés par deux cabinets conseils, Catherine Filpa et Corinne Bornet, qui sont venus compléter le dispositif en termes de compétences.

Une action en 3 étapes

Étape 1 : le diagnostic

L'incontournable état des lieux s'est déroulé sur place. L'observation du travail a permis de constater ce qui gêne dans la construction des parcours professionnels, ce qui impacte la santé, mais également comment s'organise le travail. On a observé le travail à différentes phases : en montage, en cours de spectacle, en démontage... ce qui nous a permis de rencontrer les équipes mais également de mener des entretiens individuels.

Le travail de diagnostic a duré plusieurs mois. Il nous a permis de dégager 3 thèmes à travailler en atelier et d'offrir un bilan individuel par structure (discuté au moment de l'étape 3).

Étape 2 : les ateliers thématiques.

Tout le monde a travaillé à partir du diagnostic partagé. Ce temps collectif (direction, direction technique, experts de l'emploi, la formation, la santé, l'organisation du travail...) a permis de dégager les 4 thèmes de travail :

- Manager les parcours : la formation continue ;
- Organisation : du projet à sa réalisation ;
- La santé au travail et la prévention des risques.

Un temps complémentaire nous a permis de synthétiser ces travaux collectifs et de faire un bilan. Des préconisations ont été dégagées.

Étape 3 : les résultats

Un diagnostic global a été élaboré et les bilans individuels ont été remis à chaque structure. Ceux-ci ont généré des moments assez forts dans certaines structures car ils ont permis aux équipes de travailler collectivement les points sensibles de l'organisation du travail, de la santé... certains ont d'ailleurs souhaité renouveler ces temps d'échange pour croiser régulièrement les problématiques avec leurs collègues.

La réalisation d'un web documentaire a été construit pour permettre à chacun d'élaborer son propre parcours dans la recherche d'information et en faciliter l'accès au plus grand nombre. Par ailleurs, le livre blanc comprenant les 19 recommandations est téléchargeable sur le site et une conférence, organisée le 23 septembre 2014, a été un moment de diffusion important des résultats et de partage, pour voir comment tout cela était accueilli.

Les constats :

- Les métiers du spectacle vivant sont des métiers passion... cela est grandement partagé. Avec un bémol dans la fonction publique car, si la plupart des agents sont là par amour du métier, pour d'autres cela n'a pas d'importance (être aux espaces verts serait la même chose).
- La population : ce métier est fortement masculin (aucune femme parmi les 9 directeurs techniques, parmi les 46 techniciens hommes on compte 5 femmes, et 7 parmi les 38 intermittents). Cependant, ces métiers se féminisent de plus en plus. C'est également une population vieillissante dans les structures, bien que plus jeune chez les intermittents.
- Les logiques d'organisations sont très contrastées entre le privé et le public, mais dans la fonction publique la reconversion est plus facile.
- L'intégration durable est dépendante de l'intégration professionnelle, favorisée par des mobilités internes ou par l'acquisition de compétences, d'où l'importance de se former, et c'est d'autant plus vrai pour les intermittents du spectacle.
- La construction de savoirs formalisée par formation mais aussi par d'autres formes d'apprentissage, assez spécifiques au secteur : compagnonnage et autres formes de transmissions de savoirs, à valoriser pour favoriser l'évolution professionnelle.

Les recommandations :

Thème 1 : Formation et carrière, le développement des compétences au fil de la vie

Il semble nécessaire d'analyser finement les besoins de formation et suivre les actions de formation selon les besoins des structures, ce qui demande une forme d'anticipation pour construire des parcours de formation adaptés à la personne et à la structure.

Les recommandations :

1. Mettre en place une session annuelle de formation inter structures ;
2. Créer un atelier décor pour transmettre les savoir-faire en décor et machinerie ;
3. Accompagner et valoriser les formes innovantes de formation ;
4. Communiquer largement sur les actions de formation dites « métier ».

Thème 2 : Organisation du travail

Les horaires sont peu respectés, les intermittents enchaînent les contrats, le travail est peu anticipé : on constate un sentiment général d'être dans l'urgence permanente et de gérer simultanément de multiples contraintes. C'est pourtant une meilleure anticipation qui permettrait de mieux s'organiser pour faire face aux contraintes et urgences, inhérentes à ce secteur. Les relations professionnelles sont parfois compliquées avec des organisations qui peuvent présenter une dimension assez corporatiste parfois et des métiers qui ne vont pas trop se parler (sons, machinistes)... sauf dans les moments où l'urgence se pointe où tout le monde se met au travail ensemble.

Par ailleurs, l'optimisation nécessaire des lieux fait entrer dans les salles des activités qui ne sont pas du spectacle. Cela heurte parfois le sens du travail. Il est intéressant de souligner que cela engage parfois les professionnels dans des activités qui ne sont pas forcément liées à leur métier... certains décideurs connaissant mal ces métiers, ils imposent des éléments inadaptés à leur réalité.

Se former dans son métier est également compliqué dans la fonction publique, et cela pose problème dans la reconnaissance de son métier, de son expertise...

Recommandations concernant l'organisation du travail :

Il est nécessaire de remettre la technique au cœur du débat et de la programmation. Souvent la programmation est décidée par un directeur et les équipes techniques la découvrent « après ». Or, plus on est en amont dans les choix et plus on est dans l'anticipation, ce qui permet d'améliorer les relations professionnelles, de mieux prévenir les risques et de mieux identifier les besoins en termes de formation et compétences...

1. Temps de travail : programmer des périodes de repos ;
2. Planning : repérer et mettre en place des outils de travail partagés ;
3. Fédérer les équipes, donner du sens aux activités ;
4. Développer les compétences en gestion des équipes ;
5. Développer et valoriser le réseau inter structures des techniciens ;
6. Faire connaître les métiers de la technique aux décideurs ;

Thème 3 : santé et prévention des risques professionnels

Beaucoup de pathologies sont constatées : hernies, TMS, mal de dos, risques psychosociaux, insomnies. Ce sont des pathologies dues à l'activité professionnelles. On constate également des conduites addictives. Or, la plus grande difficulté dans la prévention de la santé vient de la méconnaissance de ces risques. Même si des documents uniques existent, ils ne sont pas toujours à jour ou ils sont rapidement faits, sans être discutés ou partagés... Les situations d'exposition aux risques varient en fonction de :

- La dimension artistique des productions
 - Variabilité des productions artistiques ;
 - Variabilité des lieux ;
 - Pluralité des intervenants.
- Organisation du travail
 - Rythmes de travail ;
 - Co-activité.
- Environnement de travail
 - Ambiance physique ;
 - Contraintes de l'espace.

Les recommandations sur la santé, les pratiques au quotidien :

1. Informer l'ensemble des acteurs des risques professionnels du métier ;
2. Former les permanents et les intermittents à la prévention des risques ;
3. Intervenir auprès des acteurs de la formation initiale ;
4. Valoriser les bonnes pratiques en santé et sécurité ;
5. Effectuer les révisions réglementaires des matériels ;
6. Faciliter la démarche prévention des risques pour toutes situations ;
7. Créer un poste de préventeur régional et/ou une commission Santé Sécurité.

1 an après ...

Quelques statistiques sur le Web documentaire : Cf.: <http://www.metier-technicien-spectacle.net>

Beaucoup de consultations sont ciblées sur les questions des parcours, des diplômes, de « comment on vieillit dans le métier » ou « comment est perçu l'intermittent, comment équilibrer vie pro / perso »... Le projet développé en Lorraine doit rebondir et agréger d'autres expériences. Dans la suite de ce projet, d'autres opérations ont donc été lancées :

- Le **shadowing** : un opérateur va se mettre dans la peau d'un autre métier, il ne le remplace pas, il s'insère dans une équipe pour voir comment ça se passe ailleurs. Cela a demandé à innover dans les partenariats publics / privés pour créer des conventions adaptées.
- Les journées techniques du 7 au 11 septembre 2015 à Nancy. Elles ont permis de réfléchir à la mutualisation de journées public / privé, de cibler quelques formations et de créer des ateliers du savoir : échanges de connaissance en faisant des focus métiers, des séances d'auto-formation, incluant des étudiants, des élus, des spectateurs...

L'état d'esprit qui nous anime

Trouver des solutions fait partie de notre métier. Pour cela, nous devons nous prendre en main. Il ne s'agit pas de se morfondre mais plutôt de donner du sens à ce que l'on fait, de donner de la visibilité à nos savoirs en termes de maîtrise d'usage : nous devons mettre nos savoir-faire au service d'autrui. Si c'est l'Homme qui est au cœur de tous ces projets, il ne faut pas négliger la dimension territoriale, pour mieux impliquer les acteurs, les élus... cette dynamique est essentielle si l'on ne veut pas faire de différence entre les structures petites et grandes, publiques et privées...

Ces pratiques doivent être diffusées, disséminées... pour que d'autres se saisissent de cette approche et de cette démarche : « celui qui combat peut perdre, mais celui qui ne combat pas, a déjà perdu », Bertold Brecht.

Conclusion

PIERRE MAUCHIEN

Je souhaite remercier au nom de toute l'association REDITEC l'ensemble des équipes de la Maison de la Culture et de l'Opéra-Théâtre de la ville, pour avoir collaboré à la réalisation de cet événement. Ceux d'entre nous qui étaient présent pour le ballet très poétique des porteuses de l'Opéra hier au soir s'en souviendront encore longtemps. « Où la technique numérique se souvient de la main de l'homme »...

Je remercie également Culture Trafic, dynamique entreprise culturelle clermontoise, qui nous a accompagné avec diligence et compétence pour l'organisation et l'animation de ces Rencontres.



@REDITEC

Après cette journée très dense pour un sujet très complexe, il reste devant nous de nombreux « chantiers » à ouvrir et des « nœuds » à dénouer.

Cela sera d'autant plus faciles à réaliser que l'on peut constater que tous les intervenants et organismes qui se sont exprimés aujourd'hui conviennent ensemble, et c'est la première fois, d'une évolution nécessaire sur le champ de ces métiers des techniciens du spectacle vivant et le l'événementiel dans le cadre de la Fonction publique, et de l'indispensable futur travail en commun.

Tous ont fait part de leur souhait d'y participer et de profiter des ouvertures enfin rendues possibles, au niveau régional et surtout national.

Il sera de la responsabilité de REDITEC de continuer à dynamiser le débat et d'accompagner avec pertinence les réformes à venir pour nos métiers.

À suivre, pour notre mémoire, et la constitution d'une base commune de travail, l'édition des Actes, par La Nacre, et un reportage vidéo de ces 5^{èmes} Rencontres, produit par le Transfo, qui seront bientôt disponibles.

Merci à tous.

RESTITUTION DES ATELIERS

SOMMAIRE

Les Ateliers	30
Les ateliers des 5 ^{èmes} rencontres : Une animation inspirée du Forum Ouvert.....	30
Les formations	32
Atelier 1 : Développer l'apprentissage dans la Fonction Publique	32
Atelier 6 : Faire éclater le cloisonnement des postes	35
Atelier 9 : Prendre relativiser, décroisonner, tester : le job shadowing, émergence d'un concept	36
Atelier 11 : D'où vient la demande de formation ? Prescrit ou réel ?	38
Atelier 12 : Adéquation de la formation CNFPT / métiers du spectacle vivant, accès aux formations privées.....	40
Atelier 14 : Éviter les lourdeurs administratives et les inégalités d'accès aux formations entre personnels du public et personnels du privé	41
Maîtrise d'usage - Méthodologie d'action.....	42
Atelier 2 : Comment sensibiliser et impliquer nos tutelles et nos collectivités ? Qui toucher ?	42
FPT vs Privé - Harmonisation.....	44
Atelier 3 : Harmoniser les règles de calcul du temps de travail entre le public et le privé, sur les règles CCNEAC	44
Atelier 4 : « Les invariants dans nos métiers »	46
Atelier 13 : Management, gestion des équipes de la Fonction publique territoriale par des directeurs techniques issus du privé ; Comment développer un dialogue directeur technique privé / DRH / collectivité territoriale ?	47
Les «Fondamentaux» de la FPT	48
Atelier 5 : Le contenu des concours et des examens et la filière des métiers du spectacle vivant	48
Atelier 7 : Inventorier et identifier les lieux et personnels du spectacle vivant dans la fonction publique territoriale	49
Atelier 8 : Place de la direction technique dans la collectivité territoriale et la FPT	51
Atelier 10 : Adéquation entre métiers techniques du Spectacle vivant et les grades de la Fonction Publique Territoriale.....	52

LES ATELIERS DES 5^{ÈMES} RENCONTRES : UNE ANIMATION INSPIRÉE DU FORUM OUVERT

Conception et facilitation :

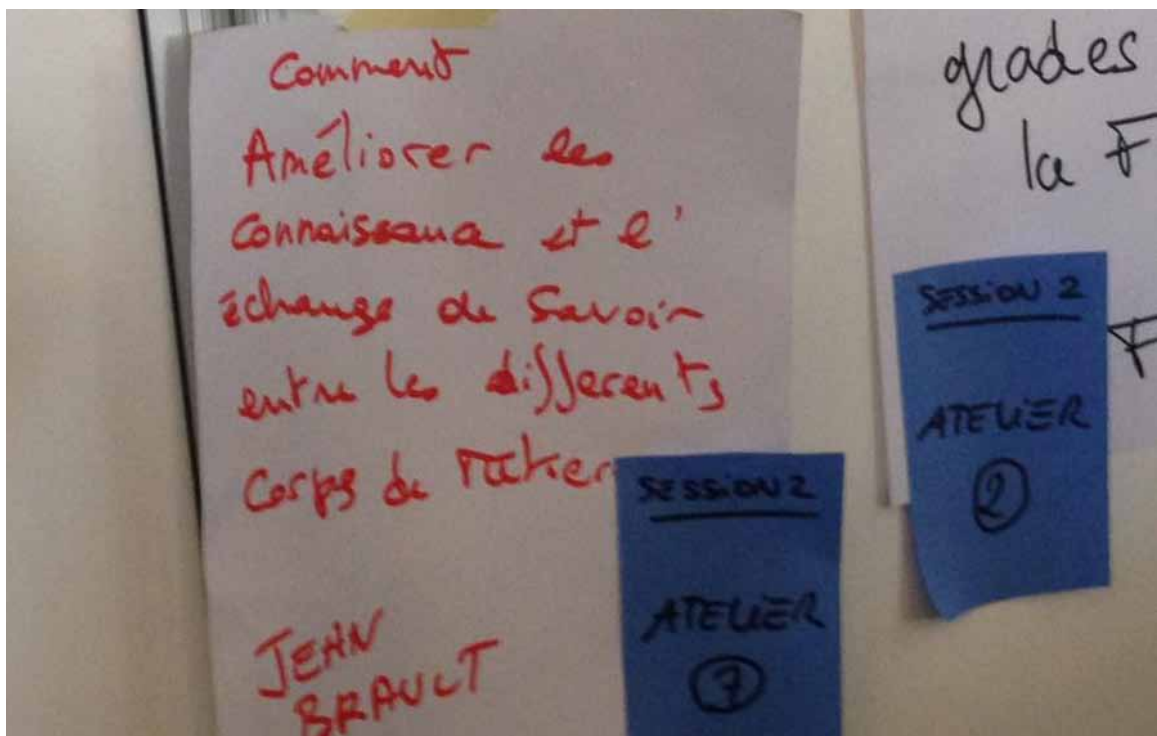
Cultures Trafic - Emmanuelle PERRONE et Laëtitia Chaucesse

Le Forum Ouvert est reconnu comme une méthode innovante qui permet de tenir des réunions dynamiques et productives. Cette approche de grands groupes a démontré qu'elle est efficace pour obtenir des résultats exceptionnels avec des groupes de plus de 2 000 personnes tout autant qu'avec un groupe de 5 personnes. C'est une manière simple et pourtant étonnamment efficace d'organiser des réunions et d'améliorer la communication. La technologie du Forum Ouvert insufflé une nouvelle vie aux individus, aux réunions et aux organisations. Elle allie passion et responsabilité, créativité et réalisme.

La méthode Open Space Technology (Forum Ouvert) a été élaborée au milieu des années quatre-vingts par Harrison Owen, auteur de plusieurs livres sur la transformation dans les organisations. De plus en plus connu, le Forum Ouvert favorise la transformation positive au sein des organisations, augmente la productivité, inspire des solutions innovatrices, améliore la communication et accroît la coopération.

Sans ordre du jour et sans table

Assis en cercle, tous les participants et participantes ont l'occasion de soulever et d'afficher au mur, les questions qui leur semblent importantes, en fonction du thème autour duquel ils sont réunis. L'approche du Forum Ouvert crée des conditions qui portent les gens à prendre spontanément des initiatives et proposer des sujets de travail. Avec un objectif clair en tête, tous les participants et participantes contribuent à l'élaboration de l'ordre du jour au début de la rencontre et à l'organisation de groupes auto-gérés. Un terrain commun commence à s'établir.



@REDITEC

Toutes les questions sont explorées

Dans le Forum Ouvert, toutes les questions mises de l'avant par les participants sont discutées. Il n'y a pas meilleure motivation que de commencer par ce qui vous passionne. Tous ceux et celles qui partagent cette passion, cet intérêt ou cette préoccupation se rassemblent pour y travailler. Une telle démarche facilite l'émergence de solutions. De plus, l'environnement très rassurant favorise la communication. L'apprentissage en équipe prend ici tout son sens. Les bénéfices de la collaboration deviennent évidents. Le potentiel pour un engagement réel augmente considérablement puisque les participants se sont appropriés la démarche et la réflexion.



Atelier en action @REDITEC

Sortir des sentiers battus

Voilà ce qu'offre la technologie du Forum Ouvert. Le Forum Ouvert, ce n'est pas seulement un événement. C'est une nouvelle façon d'être, de travailler, de penser, de se réunir et de faire des affaires qui peut se poursuivre bien au-delà de la rencontre. Les gens travaillent avec cœur et sont productifs lorsque nous créons un climat qui encourage l'initiative et l'apprentissage.

Contact :

Les démarches collaboratives au service du développement des organisations et des projets.

www.culturestrafic.org

Emmanuelle : 06 13 54 74 26

Laëtitia : 06 60 20 86 75



ATELIER 1 : « DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE »

Pour mémoire :

L'apprentissage est une des deux formes que peut prendre la formation en alternance :

- Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance, associant formation pratique en relation avec la qualification recherchée et formation théorique dans un organisme de formation externe ou interne à votre entreprise. C'est l'entreprise qui décide du plan de formation en fonction de ses besoins. L'entreprise peut imaginer de faire un cocktail de formation. Par exemple, une entreprise prestataire de service pourrait demander au salarié en contrat d'alternance de passer le poids lourd, faire une formation d'électricité et une autre formation pour utiliser tel ou tel type de console. Le stagiaire n'acquiert pas forcément un diplôme, mais une formation adaptée à son poste.

Un lien : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10300>

- Le contrat d'apprentissage est un contrat d'alternance, c'est à dire que votre travail se partage entre l'entreprise qui vous emploie et l'établissement de formation où vous suivez des cours. L'apprenti suit une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.

Un lien : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>

Préambule :

Pour le secteur du Spectacle vivant ou plus largement de la culture, les collectivités locales avec leurs théâtres, leurs salles et leurs services culturelles semblent être un vrai vivier de structure d'accueil des apprentis.

En effet ce sont des endroits avec une équipe assez stable pour assurer le tutorat d'un apprenti, avec une continuité d'activité et une planification qui permet d'inscrire les périodes de cours et les périodes en entreprises à la planification générale. Cette question de la planification est beaucoup plus difficile pour des structures économiquement beaucoup plus fragile et dépendant de l'activité et des ressources, comme peuvent l'être les équipes artistiques ou les associations culturelles.

Mais on constate que la réalité est tout autre :

- Soit la rumeur persiste sur le fait que le système ne serait pas ouvert à la fonction publique ;
- Soit on constate la présence très faible des apprentis dans les collectivités, pour ne pas dire l'absence d'apprentis dans les théâtres de ville...

Un peu d'histoire :

L'histoire de l'apprentissage dans la fonction publique peut se résumer en 3 grandes étapes :

- Son expérimentation rendue possible dans le secteur public en 1992 ;
- La pérennisation du dispositif depuis 1997 ;
- La revalorisation globale du dispositif en 2005 par la loi de programmation de cohésion sociale.

Il est clair qu'à l'échelle du temps des collectivités locales, cela fait peu de temps qu'il est réellement accessible aux communes et à leurs groupements.

On peut noter que le CNFPT a édité un guide de l'apprentissage: http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/guide_apprentissage.pdf

Par ailleurs, trois points viennent ralentir les ardeurs :

- La rémunération des apprentis est assujettie e comme dans le secteur privé à des critères d'âge et d'avancement dans le cycle de formation, mais dans la fonction publique 10 points sont accordés en plus si le diplôme préparé est de niveau IV et 20 points si c'est de niveau III ;
- Le cout de la formation reste à la charge de la collectivité puisqu'elles ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage. Certaines régions prennent en charge ces coûts de formation ;
- Il n'y a pas de moyen d'embaucher définitivement les apprentis. Ceux-ci doivent suivre le chemin standard du passage des concours, sauf recrutement direct sur certains grades de catégorie C. Il est clair que l'automatisme d'embauche serait certainement aussi un frein, car cela voudrait dire un engagement définitif dès le départ. Par contre, investir, miser sur un jeune en le prenant en apprentissage sans savoir si on pourra choisir de la garder sans autre formalité. Mettre cet investissement dans les mains des concours, c'est un pari osé que certains se refusent à tenter ...

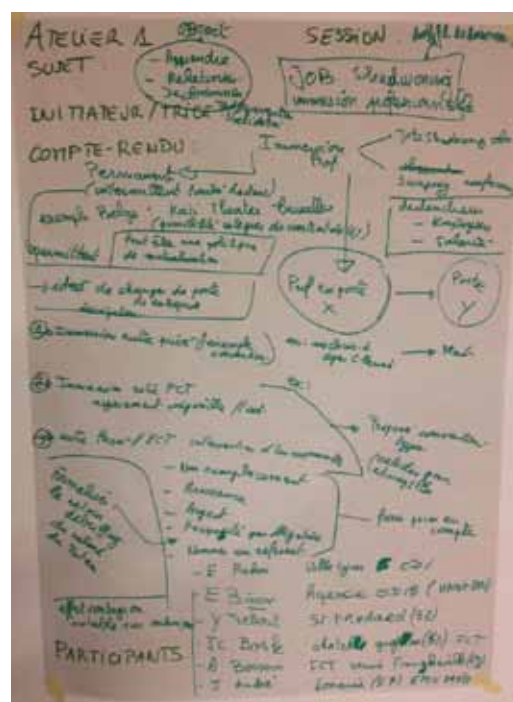
Les points de discussion :

L'apprentissage qui permet une alternance école / entreprise semble parfaitement convenir à notre secteur où le processus de fabrication, de création ou de diffusion étant très atypique, il semble essentiel de baigner dedans pour le comprendre. Ce sentiment-là est aussi renforcé par le fait que beaucoup de professionnel s'étant formés sur le terrain, ils accordent une grande importance à cette immersion et à cette confrontation avec la réalité.

Un point de vigilance doit cependant être apporté, avant de considérer l'apprentissage comme le nec plus ultra des formations disponibles. L'apprentissage c'est aussi former à un métier, des techniques et des procédures, alors il faut être vigilant à ne pas enfermer des gens trop jeunes dans ce métier et bien veiller à donner à chacun la capacité et les savoirs utiles à une évolution professionnelle.

Ceci étant nettement moins vrai pour les formations en alternance post Bac, niveau II, II ou I.

Plusieurs remarques confirmaient la prégnance de la désinformation du secteur et des acteurs vis-à-vis de l'apprentissage. Pour beaucoup, c'était réservé au secteur privé... Les quelques recherches faites à l'issue de l'atelier et spécifiées dans la première partie de ce document montrent à l'évidence que ce n'est pas le cas, mais l'histoire de l'apprentissage dans la fonction publique n'est pas veille et les freins restent important, comme notamment le coût de la formation qui est à la charge de la collectivité.



@REDITEC

D'autres remarques installaient clairement l'autre problématique posée plus avant. À la fin de son apprentissage quid de l'avenir du stagiaire dans la fonction publique territoriale. Il se retrouve à un moment ou à un autre face à la difficulté de devoir passer un concours, sans qu'on lui ait créé un poste et même sans qu'on l'ait préparé à passer ce concours. Il y a discontinuité complète ... ou pour le moins rupture ...

On peut aussi constater que l'apprenti ainsi formé peut exercer son activité dans le champ de l'intermittence et ainsi multiplier les expériences professionnelles variées.

Il est à noter que les employeurs publics n'adhérant pas à l'Assurance chômage peuvent opter pour une adhésion spécifique pour les seuls apprentis contre le risque chômage et ainsi atténuer les effets de la rupture au moment de la fin du contrat d'apprentissage.

Plusieurs arguments favorables à l'apprentissage ont été cités car beaucoup était convaincus de sa pertinence et de sa capacité à bien former les futurs professionnels :

- Permettre à la collectivité d'anticiper les départs à la retraite en faisant rentrer en son sein des jeunes.
- Permet d'amener des interrogations vis-à-vis des nouvelles techniques et même de la formation dans des équipes un peu figées : On peut considérer que l'ouverture des équipes permanentes à l'apprentissage permet de créer un échange de savoir et de compétences dans les deux sens. Certains lieux ont formalisés ces temps en demandant que par exemple chaque mois à la réunion de service, l'apprenti formalise par un petit exposé, une technique nouvelle apprise à l'école.

Plusieurs membres de REDITEC estiment que l'association devrait s'emparer de cette question pour diffuser les bonnes informations et favoriser l'échange de bonnes pratiques afin de développer le recours à l'apprentissage dans nos théâtres de ville... Les équipes en place, les structures, les centres de formation et évidemment les nouveaux entrants ont tout à gagner.

ATELIER 6 : « FAIRE ÉCLATER LE CLOISONNEMENT DES POSTES »

PROBLÉMATIQUE : Le cloisonnement et la spécialisation des postes est-il en frein à l'efficacité ?

Il y a une grande disparité de fonctionnement entre les grosses et les petites structures.

Petites structures :

- Petites structures (salles polyvalentes de villes ou de village) : les techniciens sont nécessairement très polyvalents, ils sont même souvent seuls à gérer la salle ;
- Cette situation ne permet pas facilement de prendre du recul et d'échanger avec d'autres techniciens du même secteur, eu égard à la charge de travail et aux responsabilités souvent importantes ;
- Ils ont du mal à développer leurs compétences et sont parfois dépassés par des outils de plus en plus performants.....et de plus en plus complexes à utiliser s'ils ne bénéficient pas de temps de formation.

Grosses structures :

- Grosses structures / grosses équipes : Dans certaines structures (Gros théâtres de ville, Opéras, palais des congrès, etc), on est très cloisonné : par exemple, le technicien son ne touche pas un câble lumière et vice versa ;
- Favoriser un éclatement positif de ce cloisonnement peut redonner un intérêt au travail pour le personnel ;
- Chacun doit avoir une spécialisation solide mais le décroisonnement permet une certaine porosité entre les rôles : il est important de savoir ce que fait son voisin, de comprendre sans pour autant remplacer, sachant que les évolutions technologiques de nos métiers mènent parfois à leur fragmentation.

Les réseaux scéniques, de nouveaux métiers ?

- L'apparition des réseaux « à tout faire » nécessitent d'avoir une vision claire et globale de l'ensemble des différentes chaînes techniques (son / lumière / intercom / vidéo / plateau, etc.) ;
- Leur complexité croissante nécessite de solides connaissances pour les mettre en œuvre ;
- On a donc besoin, dans cette hyper-spécialisation, de mieux comprendre ce que fait son voisin ;
- Cela permet également de rationaliser les temps de travail, et d'éviter de faire venir des personnels pour des tâches ingrates, voire sans intérêt (cas typique du régisseur son venant uniquement pour brancher le micro d'annonce dans certains lieux !) ;
- Cette nécessaire polyvalence doit se faire dans le respect des autres métiers ;

Il ne s'agit pas de remplacer, mais de travailler en bonne intelligence.

Transmission des savoirs et compétences :

- La transmission des savoirs se fait beaucoup de façon orale dans les équipes ;
- Il faudrait définir un temps plus formel de transmission au sein des équipes, planifié et compté comme un vrai temps de travail ;
- Des temps identifiés « d'autoformation » devraient permettre une meilleure performance sur des outils en évolution constante ;
- Chaque service devrait pouvoir expliquer à l'ensemble des autres services ses fonctionnements, ses contraintes et les améliorations possibles, en lien avec le reste de l'équipe.

ATELIER 9 : « PRENDRE RELATIVISER, DÉCLOISONNER, TESTER : LE JOB SHADOWING, ÉMERGENCE D'UN CONCEPT »

Définition :

Il s'agit de bien distinguer deux situations, deux dispositifs de relation bien différentes dans le monde du travail :

- Job shadowing : permettre à quelqu'un de venir observer la façon de faire, les manières de travailler d'un autre professionnel. C'est se mettre dans les pas, dans l'ombre de quelqu'un pour comprendre ses façons de travailler. C'est de l'immersion professionnelle. On est là quasiment dans le cadre d'une formation, dans le cadre d'un stage. Ce peut être mis en place pour le développement d'une nouvelle activité.
- Swapping qui vient de Swap, changer ou troquer est le fait d'assurer le remplacement d'un personnel en le « troquant » contre un autre.

À partir de là, pour le Job Shadowing :

Différentes situations :

Il est important de noter que ces deux situations peuvent être organisées soit :

- Soit en interne, d'un service à l'autre, d'un poste à l'autre.
 - Dans ce cas-là peu de difficulté juridique mais par contre un travail de conviction, d'explication de la démarche est indispensable pour cette expérience ne soit pas mal vécue par celui qui reçoit le salarié, par le salarié qui la fait, par les autres qui voient l'expérience se faire sans comprendre.
- Soit avec une autre structure. Dans ce deuxième cas, trois situations au moins peuvent apparaître :
 - Passage d'un salarié d'une structure privée dans une structure privée : Par un système de conventionnement, c'est assez facile à faire.
 - Passage du salarié d'une structure privé dans une structure publique : Une personne témoignait que cela avait été fait entre une association et une ville. Mais il avait fallu une forte détermination du porteur du projet et taper du poing sur la table...
 - Passage du salarié d'une structure publique dans une structure publique : Cela semble quasi impossible à faire, même si tous les participants à l'atelier considéraient que rien de réglementaire n'expliquait cette impossibilité.

À signaler toutefois une expérience connue et réussie, dans le domaine très spécifique de la machinerie à commande informatisée, entre les équipements de spectacles de la Ville de Clermont Ferrand (Opéra-Théâtre), 4 régisseurs plateau en formation « job shadowing » pendant une semaine auprès de l'équipe de l'Opéra Comédie de Montpellier. Si cette expérience s'est déroulée sans problème administratif particulier, l'accord de tous a été bien sûr nécessaire et indispensable (techniciens des 2 équipes, DRH, directions, cadres...)

C'est une méthode que beaucoup de villes auraient intérêt à utiliser quand elles demandent à un agent de devenir le régisseur ou le technicien référent d'une nouvelle salle polyvalente. Il serait souhaitable que la personne volontaire ou choisie puisse s'immerger dans la réalité professionnelle d'une autre structure du même type pour valider ce projet, en intégrer les conséquences personnelles et les attendues en termes de formations nécessaires.

Plusieurs questions vont se poser, des éléments pour réussir :

- Vérifier que la question des assurances a bien été prise en compte et que le salarié est bien couvert, même sur ces trajets domicile travail, le lieu de travail ayant changé
- Anticiper la période pour avoir le temps de :
 - Rédiger la convention, la lettre de mission, le document qui organise et cadre cet échange.
 - Expliquer la démarche aux autres salariés ;
 - Travailler à la préparation de la période avec les deux participants à l'expérience : définir objectifs, attendus, méthode, durée...
- Il faut songer que la personne partie en job shadowing n'est plus là pour faire son travail... Il faut donc anticiper son Swapping, euh, pardon son remplacement ...
- Existe-t-il automatiquement un phénomène de réciprocité ?
- Pour que l'exercice soit réussi et qu'il permette un réel apprentissage, il est nécessaire d'organiser un débriefing pour que les éléments d'apprentissage et de bilan soient posés : les méthodes, les outils et les procédures à garder, les adaptations à faire au vue de la situation locale une fois revenu dans son entreprise, les questions à retravailler ...
- Le caractère volontaire de la démarche paraît incontournable. Ni le salarié qui part en job shadowing ne peut être contraint à aller voir ailleurs, ni le salarié qui reçoit ne peut être contraint à accueillir une ombre derrière lui...
- Ce travail de référent est essentiel et de plus est un travail qui nourrit la réflexion du salarié sur ses propres pratiques et sur ses manières de faire. Le fait de devoir expliquer, c'est une mise en abime fort intéressante ...

Cette question de sa propre réflexion sur ces pratiques et méthodes de travail peut être rapprochée s'agit d'envoyer le personnel en tournée pour aller voir « comment ça se passe ailleurs »... pour apprendre, pour relativiser, pour tester, pour décroiser...

Cela semble donc rester une démarche relativement compliquée, mais très pertinente, si l'objet si l'objectif est bien clair, la démarche volontaire et la volonté des structures pour passer au-dessus des quelques difficultés administratives réellement existantes.

La mise en place d'un plan de formation, sa réalisation et son suivi, c'est un investissement en temps en argent, un job shadowing c'est de la formation, c'est la même chose... C'est un outil supplémentaire de formation et d'évolution des salariées et des structures.

Plusieurs membres de REDITEC estiment que l'association pourrait diffuser les informations pratiques sur ce sujet et favoriser l'échange de bonnes pratiques afin de développer le recours au job shadowing à bon escient et dans de bonnes conditions.

ATELIER 11 : « D'OÙ VIENT LA DEMANDE DE FORMATION ? PRESCRIT OU RÉEL ? »

Travail sur le rapport entre le prescrit et le réel, une invisible et l'autre lié à la réalité du métier...

Pour ce qui est des procédures obligatoires et formations réglementaires : c'est assez direct... et ne posent pas de problème.

Pour ce qui est des formations liées au cœur de métier :

- Soit demande vient de la personne elle même ;
- Soit ça vient de la compagnie, de l'entreprise, de l'employeur ;
- Soit ça s'inscrit dans une stratégie d'entreprise (concertée) ;
- Soit envoi d'un catalogue par la DRH.

Sujet de la formation en interne :

- La discussion a porté sur l'expérience réalisée à Clermont et les nombreux échanges ont soulevé de nombreuses questions : comment poursuivre cette expérience ? Comment la formaliser ?

Public visé :

- Les techniciens du spectacles vivants dans leur ensemble et dans leur diversité ainsi que les acteurs transversaux venant de tous domaines et qui gravitent et travaillent à un moment donnés, plus ou moins long, en relation avec le personnel technique :
 - Techniciens :
- Régisseur généraux, Régisseurs son, lumière, plateau, vidéo...
 - Acteurs transversaux :
- Artistes, Comédiens, Professeurs, Metteurs en scène, administrateurs, personnel administratif, organisateurs...

Dans quel but :

- Permettre à tous de travailler dans de meilleures conditions ;
- Améliorer et approfondir la communication entre les métiers de la technique mais aussi d'une manière plus large entre les intervenants extérieurs et les techniciens ;
- Partager l'information ;
- Sensibiliser le personnel technique et non technique sur la complexité du travail de chacun.

Comment et où formaliser ce type d'échange :

Il serait intéressant de trouver des formes et des espaces pour faire cet échange de compétences dans une même entreprise...

- Organiser des réunions techniques + administration pour « déminer » le terrain et aider à prévoir les problématiques peu visibles, à mieux organiser les plannings et les questions de sécurité. Le tout avec une fréquence d'ordre bi-mensuelle.
- Organiser des formations Interne en mélangeant les différents corps de métiers et acteurs transversaux, sur un sujet lié au domaine de la technique, avec un ou deux formateurs compétents sur le domaine choisi proposant un cadre suffisamment large pour que chaque participant puisse évoluer à son niveau tout en profitant des connaissances de tout le monde.
- Organiser un échange inter-postes type « Vie mon travail » comme à Metz pour « Metz en Scène » qui met en pratique ce concept, où par exemple techniciens et artistes changent de rôle dans un cadre temporel et géographique précis, avec des tâches précises pour mieux se sensibiliser aux difficultés pouvant être rencontrées.

- Trouver un espace commun permettant de se rencontrer d'une manière informelle et d'effectuer un échange concret, sur la réalité de nos différents métiers, un lieu qui offre la possibilité de « formaliser l'informel ». Aussi, inhiber la contrainte spatiale d'éloignement des locaux qui ne facilite pas la communication directe.
- Organiser des « pots » ou autres moments de convivialité dans une stratégie de valorisation du travail.
- Faire des croisements de personnes au travers de réunions techniques pour casser ce qui peut arriver dans une trop grande rationalisation des choses, par exemple : réunir les différents acteurs pour étudier une fiche technique, pas chacun de son côté. Cela existe en formation à l'ENSATT et pourrait être généralisé.
- Réaction : le spectacle est un secteur qui favorise la transmission orale.



@REDITEC

ATELIER 12 : « ADÉQUATION DE LA FORMATION CNFPT / MÉTIERS DU SPECTACLE VIVANT, ACCÈS AUX FORMATIONS PRIVÉES »

Constat :

CNFPT :

L'offre de formation généraliste concernant le socle de compétences communes aux différents métiers de la FPT (management, formations administratives, bureautique...) est efficace.

Les formations spécifiques aux métiers techniques du spectacle sont pour l'essentiel absentes ou presque du catalogue de formation. Lorsqu'elles sont présentes, ce sont des formations d'apprentissage des bases minimales des différents métiers, rarement concernant le perfectionnement ou la mise à niveau suivant les évolutions des secteurs et des équipements.

À noter l'absence totale des métiers du plateau.

Dans le privé l'ensemble des savoirs est accessible dans des formations très diverses.

Pistes d'amélioration:

Promouvoir : Responsables techniques et / ou employeurs vers les institutions de compétences CDG / CNFPT

- Faire remonter les besoins en partenariat avec les CDG en allant au contact des institutions qui élaborent les formations et catalogues (CNFPT) ;
- Proposer de lister les formations minimales nécessaires aux différents métiers.

Ouvrir : CNFPT

- Lister les ressources internes à la FPT en vue d'organiser et dispenser ces formations : il existe beaucoup de compétences techniques et pédagogiques aux seins des personnels des lieux de spectacles qui seront prêt à transmettre leurs connaissances.
- Établir des partenariats avec des organismes de formations privés (établir des passerelles permettant aux membres de la FPT d'accéder aux formations privées et aux personnels hors FPT d'accéder aux formations CNFPT)

Les formations sont indispensables pour les savoir-faire, les connaissances personnelles et le déroulé de la carrière. Il faut travailler à une meilleure mise en réseau des territoires et des institutions. Cela pour identifier les besoins communs et mettre en place les moyens nécessaires à une offre de formation pertinente pour nos métiers dans la FPT.

ATELIER 14 : « ÉVITER LES LOURDEURS ADMINISTRATIVES ET LES INÉGALITÉS D'ACCÈS AUX FORMATIONS ENTRE PERSONNELS DU PUBLIC ET PERSONNELS DU PRIVÉ »

Constat d'inégalité d'accès à la formation entre le privé et le public.

Constat de sentiment de malaise à métier équivalent entre le privé et le public.

On peut toujours attendre une hypothétique réforme miraculeuse de la fonction publique territoriale qui viendrait lever tous les blocages, administratifs et autres, fluidifierait les déroulements de carrières, etc. tout en contentant à la fois, les élus, les directeurs généraux, les syndicats (et les usagers), le tout accompagné du dégel budgétaire... sans pour autant augmenter les impôts... en attendant...

Comme il est très difficile pour les agents d'une collectivité d'avoir accès à des formations métier longues (et donc coûteuses), les budgets étant en général intégralement consommés par les formations obligatoires de sécurité, les agents ont le sentiment de ne jamais progresser dans leur métier. On pourrait donc imaginer faire de l'autoformation, c'est à dire potentialiser les ressources à l'échelle d'une collectivité.

Exemple :

- Les menuisiers du centre technique municipal pourraient former en interne les menuisiers d'un équipement culturel en régie ;
- Entre deux équipements culturels, procéder à des échanges de savoirs-faire entre ceux qui utilisent un jeu d'orgue de marques différentes ;
- Les permanents qui sont au point sur un équipement forment les intermittents ou inversement.

Cela ne coûte rien, il faut juste prendre le temps de monter en interne des programmes de formation, se rencontrer, dédier du temps à cela. Éventuellement aussi se faire aider pour cela, toujours avec des compétences internes à la collectivité (voire même échanges de bon procédés entre deux collectivités rapprochées par les liens de REDITEC par exemple).

Une autre difficulté est qu'il n'y a pas de reconnaissance par un diplôme ou un papier officiel... mais l'intérêt n'est il pas l'acquisition réelle de compétence qui peuvent aider dans le quotidien ? Rien n'empêche de revendiquer dans son CV d'avoir suivi une telle formation. L'employeur pourrait au moins signer une attestation de présence à la formation pour formaliser les choses à minima.

Plus généralement ce qui compte, c'est l'auto motivation / l'auto reconnaissance : il faut insuffler une vision positive des choses, portée par les directions techniques. Il n'est pas normal qu'un régisseur technique dans le public qui peut gagner plus que dans le privé et qui bénéficie également de la sécurité de l'emploi se sente déconsidéré et impuissant face à son avenir alors que son homologue dans le privé estimera lui au contraire faire un métier formidable...

Avec tous les clichés que cela peut véhiculer.

Puisque les statuts et les cadres d'emplois de la fonction publique ne sont pas très adaptés à nos métiers, positivons cela pour en affirmer la singularité plutôt que de subir cet état de fait comme un fardeau.

La FPT reconnaît les grades mais pas les métiers ni les postes : C'est une opportunité pour expérimenter (postes pluridisciplinaires, polyvalents, à responsabilités partagées : tout ce que le privé ne « sait » pas faire pour le coup).

Maîtrise d'usage- Méthodologie d'action

ATELIER 2 : « COMMENT SENSIBILISER ET IMPLIQUER NOS TUTELLES ET NOS COLLECTIVITÉS ? QUI TOUCHER ? »

Les responsables administratifs des collectivités

- Besoin de respecter la voie hiérarchique autant que possible !
- Attention, à bien intégrer la spécificité de la FPT qui impose de s'adresser exclusivement à son supérieur hiérarchique direct, contrairement au secteur privé qui tolère des relations plus directes et spontanées.

Les élus.

- Besoin d'une connaissance réciproque partagée ;
- Attention à bien intégrer qu'un élu doit résoudre au quotidien de multiples équations, en priorisant ses interventions selon l'urgence ou gravité d'une situation, en ne s'intéressant au sujet qu'en cas de dysfonctionnement pouvant représenter une éventuelle mise en difficulté de son mandat. Si tout fonctionne bien, il n'y a pas d'inquiétude, donc pas de raison directe de s'impliquer d'avantage. Charge à nous de respecter ses préoccupations et urgences, et choisir le meilleur moment pour l'aborder !

Proposer quoi ?

- La définition de nos valeurs communes : la maîtrise d'usage à intégrer dans toutes les mentalités pour mettre en avant l'aide à la décision !
- La nécessité d'établir un rapport précis entre projets et ambition. Alignement des astres entre la volonté exprimée l'élu, le projet artistique défini par l'établissement, et les moyens techniques, humains et financiers pour y répondre ;
- La spécificité de nos métiers et le partage de nos préoccupations. Faire valoir des enjeux à géométrie variable, devant intégrer la mutation des métiers ;
- Des thèmes.

Comment sensibiliser ?

- Par des actions ciblées ;
- Multiplier les opportunités pour se faire connaître (surfer) ;
- Accentuer des actions régionales pour tisser des liens et favoriser les bons réflexes et échanges ;
- Envisager des actions simultanées dans plusieurs régions.

Par une meilleure communication :

- Soigner la formulation : Discours à adapter à nos interlocuteurs ;
- Appuyer nos projets avec les médias / Base de donnée à créer et entretenir ;
- Siéger dans toutes les instances locales (Coreps...) ;
- Appui et développement des réseaux professionnels (REDITEC avec asso DRH, asso DGS, asso des Maires de France...) ;
- Impliquer des autres institutions pour servir de relais transversaux (afdas, ARACT, ...) ;
- S'appuyer sur l'expérience du privé pour favoriser les échanges directs avec hiérarchie, lorsque le dialogue est bloqué dans la FPT ;
- Tenir à jour notre site et développer des réseaux sociaux ;

- Soigner la rédaction et CR de nos actions et les diffuser largement...
- Par une attitude volontaire ;
- Opiniâtreté dans notre volonté d'agir ! « Ils sont 1000, nous sommes 2, encerclons les... ».

Comment impliquer davantage ?

- S'appuyer sur nos directions et nos administrateurs ;
- Associer les institutions à nos projets. (Sponsor, relais d'informations...) ;
- Proposer des ateliers ludiques aux élus, pour les sensibiliser à nos pratiques ;
- Intéresser systématiquement les élus à nos actions, en leur proposant un rôle valorisant ;
- Provoquer une discussion permanente avec des échanges réguliers.



@REDITEC

FPT vs Privé

Harmonisation

ATELIER 3 : « HARMONISER LES RÈGLES DE CALCUL DU TEMPS DE TRAVAIL ENTRE LE PUBLIC ET LE PRIVÉ, SUR LES RÈGLES CCNEAC »

État des lieux :

Phase de constat de différentes pratiques dans différentes municipalités voire même au sein d'une même ville entre différents lieux sans forcément apporter de solutions.

1. Différentes formes de contrat pour un même technicien intermittent sur un même lieu :

- Privé : CDD d'Usage. Le référent « Paie » est le comptable-employeur.
- Public : Contrat GUSO si spectacle vivant. Le référent « Paie » est le service des finances de la ville.
- Public : Arrêté municipal si activité non spectacle vivant. Le référent « paie » est le service des RH de la ville.

Les grilles de références sont différentes entre ce que propose la CCNEAC (Convention collective nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles) et celle de la FTP (Fonction Publique Territoriale). Alors comment définir :

- Un taux horaire à l'heure quelque soit la forme du contrat ;
- Des règles de majorations du temps de travail de nuit, le week-end, au delà de 6h de travail consécutif, paniers et primes ;
- La récupération des heures de non sommeil...

2. Cas de l'intégration d'un agent de la FTP mis à disposition d'une structure privée :

- Difficulté d'harmoniser les tableaux prévisionnels de travail du fait des variantes de majorations du temps de travail entraînant des temps de récupérations différents.

Questions :

Quelle validité au tribunal administratif des pratiques des villes ? On nous impose des règles de travail qui sont différentes entre le droit privé / public, est-ce que c'est légal ?

Existe-t-il un organisme d'état pour harmoniser tout cela ?

Solutions :

Certaines villes ont montré la possibilité de modifier leur règlement intérieur pour harmoniser les contrats entre le droit privé et le droit public. Peut-on proposer d'étendre cette pratique ?



@REDITEC

ATELIER 4 : « LES INVARIANTS DANS NOS MÉTIERS »

Un théâtre ou un équipement culturel ne serait donc plus tout à fait le même lorsque placé sous la coupe de la Fonction Publique ?

Les métiers liés aux fonctionnements de nos équipements, et des créations artistiques, changent-ils de nature du seul fait d'être sous le statut Fonction Publique ?

Ou bien existe-t-il, des « invariants » (éléments constants identiques, dans une structure, un système...), que l'on pourrait repérer et nommer par l'intermédiaire d'outils, tels que « les référentiels métiers » ?

Importance de l'élaboration de référentiels métiers sectoriels : l'exemple du spectacle vivant.

Les référentiels sont des « ensembles d'éléments formant un système de références ». Quels que soient leurs domaines d'usage, ils constituent un système de repérage, un jugement normatif, dont l'efficacité dépend de leur capacité à formuler des invariants et à faire autorité.

Il n'y a pas de différence de nature entre spectacle vivant et ses conditions d'exercice, dans le Privé ou dans le Public ! Il y a des différences de codes, de degrés d'application

La distinction Public / Privé ne peut pas être d'ordre des « métiers » qui s'exercent dans le spectacle vivant, ni dans les lieux où le spectacle vivant se passe (espace public inclus).

Les référentiels et les formations devraient donc trouver un « socle » commun immédiat, concret et pragmatique, pour s'harmoniser (et non pas se standardiser) correctement. Reconnaître « les invariants » de toute production, c'est tenter de nommer les points communs :

- Un lieu / le bâtiment / le patrimoine ;
- Une scène ;
- Des artistes sur scène ;
- Des techniciens et techniciennes dans l'ombre ;
- Un moment défini dans le temps / création / production de spectacle ;
- Répétitions ;
- De la scénographie (décors, lumière, son, costumes, accessoires, vidéo...) ;
- Un budget / des budgets ;
- Diffusion/ programmation (pérenne ou éphémère) ;
- Un public (furtif ou abonné) / jauge ;
- Diffusion / tournée ;
- Direction artistique...quel que soit le modèle de direction générale...

Quelles que soient les techniques de gestion et organisations du spectacle vivant & interactions pour l'innovation artistique La relation voir / être vu dans une situation spatio-temporelle donnée, reste commune.

Il existe des guides des métiers afin de lier les activités aux qualifications <http://www.cpnefsv.org/metiers-spectacle/presentation>

Voir aussi les éléments de l'atelier 3.

Le risque encouru d'aborder les contenus artistiques comme n'importe quelle autre activité est de réduire les professionnels à de simples prestataires de service

ATELIER 13 : « MANAGEMENT, GESTION DES ÉQUIPES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE PAR DES DIRECTEURS TECHNIQUES ISSUS DU PRIVÉ ; COMMENT DÉVELOPPER UN DIALOGUE DIRECTEUR TECHNIQUE PRIVÉ / DRH / COLLECTIVITÉ TERRITORIALE ? »

Les constats

- Une grande méconnaissance de la part des cadres de la fonction publique du travail et de son organisation dans le cadre du spectacle vivant ;
- De très grandes différences dans l'organisation du temps de travail entre la fonction publique et le droit privé engendrent dans un fonctionnement mixte de nombreuses difficultés ;
- Il est très difficile pour un DT de droit privé d'exercer pleinement son rôle de manager auprès d'équipes composées d'agents de la fonction publique.

Les problèmes engendrés

- Incompréhension forte de la part des cadres de la fonction publique (DRH, DGS, Directeurs de services) et des élus sur l'inactivité apparente des personnels sur certaines périodes d'un spectacle ;
- Incohérences et difficultés de mise en place de la planification des différents temps du spectacle dans le cadre d'équipes mixtes (techniques et / ou artistiques) en raison des différences importantes entre les règles de droit privé et de la fonction publique, en terme de temps de travail ;
- La sur-présence des contractuels ou des techniciens de droit privé vient compenser la rigidité du planning des titulaires dans la fonction publique ;
- Le DT de droit privé n'ayant pas de levier managérial pour gérer des agents de la fonction publique, il lui est difficile de créer une vraie dynamique d'équipe.

Quelles démarches sont à entreprendre ?

- Sensibiliser / former les cadres de la fonction publique :
 - Au déroulé technique d'un spectacle ;
 - Aux dispositions particulières des conventions collectives auxquels sont soumis les autres intervenants (compagnies, intermittents, techniciens de droit privé) ;
 - Aux difficultés de la gestion des temps de travail dans le cadre d'équipes mixtes ;
- Amener les collectivités vers une démarche de rédaction de règlements intérieurs permettant l'harmonisation des temps de travail public / privé ;
- Travailler avec les DRH afin de mettre en place des habilitations des DT de droit privé à participer aux évaluations annuelles de ses agents, mais aussi aux recrutements, aux promotions ou aux sanctions (Cf. : les chercheurs du CNRS peuvent évaluer les agents de la FP).

Comment ou de quels leviers disposons nous ?

Le directeur technique, surtout de droit privé, n'a pas forcément les armes pour le faire seul... il nous faudra donc s'appuyer sur ou inclure dans le processus de changement:

- Le DRH ;
- Le CHSCT ;
- Les syndicats.

Les «Fondamentaux» de la FPT

ATELIER 5 : « LE CONTENU DES CONCOURS ET DES EXAMENS ET LA FILIÈRE DES MÉTIERS DU SPECTACLE VIVANT »

Le sujet est vaste et recoupe deux thèmes

1. Comment arriver aux concours ?
2. Adéquation entre concours et métiers

Comment arriver aux concours ?

Cas facile : diplôme => concours

- Sauf que, dans nos métiers, les formations diplômantes sont très rares. La plupart d'entre nous a été formé « sur le tas » au départ. Les formations sont nombreuses, mais souvent complémentaires, et donc non-diplômantes ;
- C'était le cas dans l'exemple vidéo de ce matin, la personne ne pouvait pas passer de concours dans le spectacle vivant car sa formation initiale était dans l'électricité du bâtiment ;
- Il existe différentes formes de reconnaissance des expériences (VAE – Validation d'Aquis d'Expérience, REP – Reconnaissance des Expériences Professionnelles). Mais peu de personnes connaissent (et encore moins maîtrisent) ces alternatives au diplôme, surtout dans les petites structures. C'est pourtant une (la ?) bonne solution pour qu'un technicien puisse accéder aux concours de la Fonction Publique Territoriale, dans la famille du spectacle vivant ;
- Une fois informé, un fonctionnaire ou permanent peut faire une VAE ou une REP avec son employeur. Mais c'est bien plus compliqué pour un intermittent, et encore plus avec plusieurs employeurs...
- Ensuite, le processus est long, et, hélas, pas forcément calé sur les dates des concours.

Adéquation entre concours et métier

- Il y a un problème de reconnaissance des métiers du spectacle. On baigne dans plusieurs filières : administration, technique et culture. Les techniciens du spectacles vivant sont plus proches des « espace vert » que de la culture (dans le statut & concours évidemment) ;
- Chez les techniciens, il n'y a pas de distinction entre les corps de métier (son, lumière, plateau...), tout est dans le même concours, avec les graphistes, vidéastes...
- D'un autre côté, la famille art et technique du spectacle ne représente qu'un très petit nombre d'agents (par rapport aux métiers du bâtiment par ex.). Quelques dizaines de reçu au concours de technicien (cat B) pour Rhône Alpes pour les deux années 2014 / 2015 (chiffres à vérifier) ;
- De même (mais je crois que le sujet est traité dans un autre atelier) la fonction et le grade sont très flous ; Technicien / régisseur / régisseur général / DT, qui est où ?? ;
- La catégorie A ne connaît même pas les métiers du spectacle pour son concours d'ingénieur.

ATELIER 7 : « INVENTORIER ET IDENTIFIER LES LIEUX ET PERSONNELS DU SPECTACLE VIVANT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE »

Bien connaître le champ des réformes

Inventorier et identifier les techniciens du spectacle vivant et de l'évènementiel sur notre territoire apparaît comme primordial.

Identifier leurs fonctions et les lieux dans lesquels ils l'exercent est également une priorité.

En effet, ce travail de recueil de données statistiques doit être impérativement réalisé pour bien comprendre et apprécier l'étendue de la question, afin d'établir la définition et les conditions d'application des réformes indispensables à mettre en oeuvre dans tous les problématiques évoquées dans ces 5^{èmes} Rencontres.

C'est un chantier prioritaire de niveau national.



@REDITEC

Les difficultés du recensement

Plusieurs intervenants de la séance plénière du matin en ont montré à la fois la difficulté et la nécessité absolue.

Christophe PAYM (CNFPT / Rhône Alpes) a fait état de la difficulté de ce recensement, induisant des difficultés notamment dans la définition des formations. Il faut bien connaître le terrain et les personnes pour lesquels on doit mettre en oeuvre ces formations.

Romain Guillaume (Centre de gestion 63) a confirmé ce problème, pointant l'éclatement des structure responsable de ce secteur professionnel dans le « mille feuille » administratif, et l'absence d'un opérateur ou coordinateur central au niveau national.

Les statistiques nationales relatives au spectacle vivant ne tiennent pas compte, ou dans le meilleur des cas d'une façon très marginale et seulement évoquée, de la présence et de l'importance dans ce secteur des personnels de la Fonction Publique territoriale, et donc de l'apport à ce secteur du spectacle vivant des collectivités territoriales. Seules les statistiques sur leurs subventions sont connues, et l'apport en valorisation reste du domaine de l'invisible.

Il s'agit en fait de mettre sur pied une véritable enquête.

Quel(s) pilote(s) / maître d'ouvrage et quel(s) opérateur(s) / maître d'oeuvre ?

Réaliser un inventaire des lieux et décompter les personnels sont des tâches qui nécessitent un ou plusieurs pilotes et un ou plusieurs opérateurs.

Le niveau national paraît être pertinent, calqué en cela sur la centralisation de la Fonction publique. Néanmoins, il pourrait paraître efficace de s'appuyer sur des pilotes régionaux, notamment dans le cadre de la réforme en cours des régions.

Plusieurs pilotes peuvent être identifiés

- Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, représenté dans ces Rencontres pourrait en être le maître d'ouvrage ;
- Le Centre national de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) au niveau national, mais aussi disposant du réseau des ces délégations en région, pourrait en devenir le maître d'oeuvre ;
- Les Centres de gestion départementaux, pas leur connaissance fine du territoire, pourraient également participer à cette entreprise ;
- Les diverses associations d'élus communaux ou intercommunaux, par le biais de leurs associations nationales (AMGVF, ?, AMF, etc...) ;
- Le ministère de la Culture, et ses DRAC, pourraient également s'associer à la démarche ;
- Les associations professionnelles concernées, telles que REDITEC et les différentes associations regroupant les DRH (ANDRHGC par exemple) pourraient être présentes dans un comité de pilotage, et être facteurs de dynamiques ;
- L'Insee, présent en régions, pourrait peut être concourir au recueil des données.

Enfin, les agences culturelles régionales, devraient également être de la partie. En effet, la compétence « formation » des régions peut impliquer un réel intérêt de leur part pour cette étude.

Un cahier des charges

« Réaliser un inventaire des lieux et décompter et identifier les fonctions des personnels spécialisés »

Il apparaît rationnel que les deux actions doivent être couplées. En effet, la présence d'un technicien spécialisé « spectacle vivant » est souvent le signe de la présence d'un lieu ou d'une structure sans lieu propre plus ou moins dédiés à ce secteur dans les villes et les territoires, notamment ruraux et périurbains.

Inversement, l'identification d'un lieu de spectacle municipal ou intercommunal peut signifier la présence d'un ou plusieurs personnels techniques spécialisés.

L'élaboration d'un cahier des charges à travers un comité de pilotage sera la première étape de cette démarche.

Le projet et l'objectif d'inventorier et d'identifier les techniciens du spectacle vivant et de l'évènementiel de la Fonction Publique sur notre territoire national pourrait être la base et le premier acte des réformes à apporter au secteur, mais aussi un facteur de structuration et d'invention d'un outil partagé, le comité de pilotage, qui pourra accompagner dans le temps l'ensemble de la démarche.

Cet objectif ne doit pas gêner les différents autres « chantiers » à ouvrir vraisemblablement en parallèle.

ATELIER 8 : « PLACE DE LA DIRECTION TECHNIQUE DANS LA COLLECTIVITÉ TERRITORIALE ET LA FPT »

Un constat :

Aujourd'hui, on peut établir que le champ professionnel de la technique dans le spectacle vivant nécessite des compétences particulières, dans toutes « la verticale » de l'organisation du travail et de la gouvernance des lieux et structures spécialisés.

Cette spécialisation fait appel à des savoirs très spécifiques, isolables au même titre que d'autres savoirs dans des spécialités telles que la voirie, le bâtiment, etc...

La place de la « Direction technique » spécifique au spectacle vivant est peu reconnue dans les collectivités territoriales, même si plusieurs compétences sont exercées et utilisées par ces mêmes collectivités, au contraire du secteur SV privé, où reconnaissance et fonction sont maintenant très affirmée.

La fonction est mal cernée et mal identifiée, le poste et ses compétences particulières associées sont encore peu reconnues et souvent utilisés de manière officieuses, peu valorisées et peu valorisables.

Des problèmes salariaux, d'organigramme, d'organisation, de management et de légitimité de la fonction sont en conséquence très présents.

Des causes :

- Ce poste pâtit globalement de l'ensemble des difficultés liées aux autres fonctions des techniciens de spectacle vivant dans le FPT, avec néanmoins des difficultés particulières.
- Ce poste est certainement le plus récent de toutes ces fonctions, encore en plein développement, et conséquentes de la structuration relativement récentes des employeurs publics dans le champ du spectacle vivant.
- La confusion règne globalement dans les nomenclatures, dénominations et organigramme d'emplois des cadres techniques de ce secteur dans la FTP.

Des solutions :

- La filière technique « spécialité spectacles » s'arrête au niveau du cadre B de la FPT. Les concours et examen d'entrée dans la FPT de ce niveau B conviennent à une fonction de cadre intermédiaire de régisseur « général » ou « principal » par exemple. La question de l'extension de cette filière au niveau cadre A (ingénieur) est ainsi posée ;
- Dans ce contexte, et pour cette fonction, seul l'accès par voie contractuelle (CDD puis CDI) semble aujourd'hui exister ;
- La question de la complétude de cette filière « technicien du spectacle vivant » dans la FPT est posée et doit être réalisée ;
- L'accès à la FPT devrait être rendu possible par VAE, d'ailleurs au même titre que d'autres postes et fonctions du secteur. Pour ce poste et ce niveau notamment, une telle mesure permettrait une ouverture qualitative et quantitative vers le secteur privé du spectacle vivant, permettant ainsi :
 - Une circulation facilitée « aller et retour » des cadres existants en activité ou jeunes sortis de formation (voir la filière Ecoles d'ingénieur associé à une formation spécifique spectacle vivant à l'ENSATT) ;
 - Des transferts et des échanges de compétences indispensables et enrichissants.

ATELIER 10 : « ADÉQUATION ENTRE MÉTIERS TECHNIQUES DU SPECTACLE VIVANT ET LES GRADES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE »

Cf. : En annexe pages 68 à 81 : les [documents 2a, 2b, document 3, document 4](#), et les [documents 5a, 5b, 5c](#)

Un constat simple

On peut constater une grande différence entre la pratique réelle du métier et de ses compétences associées et l'intitulé du poste figurant sur la fiche de salaire.

Nécessité de requalification :

La contrainte de l'absence de dénomination des métiers traditionnels du spectacle au sein de la FPT pose les problèmes suivants :

- Manque de reconnaissance;
- Titre de métier erroné en décalage avec la réalité : provoquant déséquilibre psychologique, non affirmation de son métier, sentiment de fragilité de la construction de son évolution, sentiment d'abandon ;
- Différence salariale, sentiment d'être exploité ou du moins utilisé ;
- Renforcement de la sensation de marginalité ;
- Niveau de connaissance à l'embauche plus faible que le besoin réel du poste ;
- Nécessité de stage de formation rapide pas toujours possible ;
- Difficulté pour l'employé de jauger de sa valeur au sein des institutions (FPT et spectacle). Fragilisation de l'emploi, du métier et finalement de la filière elle même ;
- Difficulté pour l'encadrement de répondre au mieux à l'accueil des spectacles ;
- Gestion supplémentaire, pour l'encadrement, de ce type de profil.

Les responsables techniques cherchent des solutions

- Faire reconnaître par la FPT les dénominations des métiers techniques du spectacle ;
- Analyser et définir les métiers techniques du spectacle (en cours, à faire) ;
- Proposer, en transition, des dénominations déjà existantes au sein du CNFPT. (en catégorie B : pupitreux, technicien principale 1^{ère} classe, 2^{ème} classe, technicien) mais aussi régisseur(se) de spectacle ([document 2a](#)), technicien(ne) de spectacle ([document 2b](#)). Quelle est la validité de ces documents (site CNFPT) ?.
- En attendant , être attentif aux primes possibles. (Hauteur, travaux sous tension, etc.) ou autre exemple : [document 3](#).
- Remplir les fiches de poste avec les vrais besoins et les feuilles d'évaluation peut être égal au début de reconnaissance de la technicité;
- Contacter la DRH de la ville, institution, etc. parler du paradoxe de la fiche de poste, de la pluri-compétence
- Faire reconnaître au sein de la FTP l'identité spectacle (mais n'es ce pas déjà fait).
- Faire passer les VAE quand cela est possible, (mais difficulté de l'utilisation pratique au sein de la FPT). Possible migration de l'agent après ;
- Souligner, faire appliquer, la notion de pluri compétence plutôt que le terme polyvalence ;
- Importance de formation par les stages.
- Rôle du RPS.

Le nécessaire développement du référentiel des métiers du spectacle continue et progresse, à ce jour le poste de régisseur général, de directeur technique, régisseur plateau ont été décrit. (D'autres dénominations sont en cours, à vérifier). L'intitulé directeur technique de spectacle existe dans la nomenclature CNFPT.

L'étonnement est de trouver le plus souvent des intitulés de poste ne correspondant pas au métier (exemple : Adjoint Technique 2^{ème} classe pour un régisseur lumière). Pourtant les dénominations existent (Cf : [document 2a et 2b](#) du CNFPT joint -fiche technicien(ne) et régisseur(se)-).

Ce paradoxe existe (est toléré) pour cela différentes raisons :

- **Financière** : si l'on garde la nomenclature CNFPT nous pourrions avoir par exemple, à la place d'adjoint technique 2^{ème} classe, l'intitulé pupitreux qui se rapproche plus de nos fonctions... Ce poste est en catégorie B ou C et le salaire plus élevé. La charge salariale augmentera en conséquence pour la mairie.
- **Ignorance / habitude** : beaucoup de fonctionnaire (Maire, adjoint au maire) prennent en charge des structures déjà en place qui fonctionnent et n'ont ni l'information sur nos occupations, ni les outils administratifs, ni les finances pour changer les configurations existantes, (parfois ni la curiosité, ni la volonté).

Beaucoup de structure ont été mise en place sous (à la suite de) l'impulsion d'André Malraux. Les spectacles n'étaient pas aussi développés, les structures administratives non plus.

- **Absence d'outils** : la nomenclature CNFPT n'inclut pas ou n'impose pas la filière spectacle. C'est pourquoi nous retrouvons ce thème au sein de nos questions, préoccupations et revendications.

Faire reconnaître la pluri-compétence dans la catégorie B

- La catégorie B correspond au niveau bac. La dénomination de nos métiers doit s'intégrer dans les nomenclatures CNFPT au niveau de chaque métier propre aux spectacles. Qui détermine les catégories ? Il me semble qu'une réflexion spécifique devrait avoir lieu au sein de REDITEC (au moins) pour proposer une catégorie pour chaque métier et niveau de métier.

La compétence (pluri ou non) semble se définir au sein de la fonction public par des diplômes ou des examens internes.

Tous les « gens » du spectacle n'ont pas forcément eu une démarche scolaire, la structure actuelle des théâtres, même défaillante, permet l'accès à tous au sein de sa filière et ce quelque soit le poste. Les critères, savoir-faire et vouloir-faire, semblent dominer. La complexité technique, la fréquence des spectacles nous poussent vers une structuration technique (beaucoup de raison) plus ciblée. Question mutine : l'ouverture de cette filière sera t-elle aussi hospitalière ?

La valorisation par les fiches de poste

La fiche de poste (un exemple en [document 4](#)) est le plus souvent existante, et peut permettre une valorisation des compétences et servir de base à une requalification du poste et une ré-adéquation avec le grade.

La fiche de poste demande une description complète du poste, des besoins du poste, des compétences nécessaires. Il semble très important de remplir ces fiches sous l'angle des besoins réelles du poste et non pas sous l'angle de la dénomination du poste (fiche de salaire) quand elle ne correspond pas au spectacle.

Par exemple, un niveau bac est requis pour le poste de régisseur lumière, donc catégorie B, alors que le poste est « vendu » adjoint technique catégorie C. Paradoxal !

Cet outil DRH devient aussi un outil d'information et de mise en avant des contradictions.

Si le DRH applique les besoins de la fiche de poste, notamment dans la phase d'embauche, alors la dénomination du poste devrait suivre le besoin du poste.

De plus la fiche de poste est signée par le fonctionnaire, validée par la DRH, et engage une reconnaissance des compétences.

La nouvelle organisation de notation des agents / « grille » d'évaluation professionnelle (Cf. : [document 5a](#), [5b](#), [5c](#)) pourra vraisemblablement aussi permettre une évolution.

Là encore l'affirmation des besoins du métiers peut se mettre en évidence et les demandes de formation nécessaire à nos métiers et à leur évolution aussi.

À l'intérieur des descriptifs, nous pouvons utiliser le terme de pluri-compétence et mettre en avant les VAE acquises pour proposer une nouvelle dénomination de poste.

Saisir les opérateurs potentiels : par exemple, l'Association Nationale des DRH des Grandes collectivités

- Il semble que REDITEC devrait synthétiser un document pouvant aider les structures publiques confrontées à ces problèmes. Surtout être suffisamment pertinent pour proposer ou réagir au changement de dénomination structurel du CNFPT ;
- À l'écoute du président de l'ANDRH / GC entendu au matin de ces 5^{èmes} Rencontres lucidité, clarté de l'analyse sont, semble-t-il, au rendez-vous.
- Ce premier échange doit être amplifié

Contraintes, questions et difficultés dans les théâtres de ville et / ou établissements de spectacles de la fonction publique

- Une vraisemblable problématique budgétaire liée à plusieurs requalifications de postes est nécessairement posée. Cela peut expliquer pourquoi les employeurs publics résistent souvent à changer les dénominations de poste ;
- La nomination de personnel qualifié est elle réellement tout le temps nécessaire ? On doit examiner la complexité technique réelle pour une adéquation précise avec le grade ;
- Une équipe de permanent très qualifiée entraîne t elle une baisse de l'embauche intermittent ?
- Faut il une charte spectacle qui puisse s'appliquer aux théâtres publics et aux théâtres privés ? De quel type ? Rédaction ?

Synthèse :

- Respectons les contraintes rencontrées par les acteurs administratifs et comprenons les limites et le mode de fonctionnement de leurs outils ;
- Utilisons les outils que l'administration nous soumet pour affirmer la spécificité de nos activités ;
- Veiller aux conséquences pratiques de ces réformes potentielles sur la mise en place de nos métiers ;
- Progression des salaires en adéquation des compétences (par ex : l'étude des primes - travaux sur plate forme, travaux engins élévateurs ou sous tensions, expositions écrans soutenue, etc.) ;
- Avancer grâce à la valorisation des formations.

Groupe de pilotage et d'organisation

Groupe de co-pilotage REDITEC

Pierre Mauchien - Directeur des équipements de spectacles de la Ville de Clermont-Ferrand

Yves Favier - Directeur technique de l'ENSATT (Lyon)

Dominique Hurtebize - Directeur technique de la Maison de la Danse et Biennale de la danse (Lyon)

Joseph André - Directeur technique de Metz en Scènes

REDITEC Auvergne

Julien Brunhes - DT Comédie / Scène Nationale

Thierry Claude - DT Théâtre du Puy-en-Velay

Samuel Guilbert - RG / Le Tremplin à Beaumont

Jean-Marc Maucourt - Responsable scénique de la Cours des 3 Coquins / CLFD

Jean-Michel Schanderé - RG Animatis à Issoire

L'équipe REDITEC Rhône-Alpes

Alain Boissin – Frédérique Hoareau – Luc Schmitt – Eric Vistalli

Remerciements pour leur soutien

Les membres du bureau et du CA de l'association REDITEC.

L'ensemble des équipes d'accueil et des équipes techniques de la Maison de la Culture et de l'Opéra-Théâtre (service des Équipements de spectacle / Ville de Clermont-Ferrand)

La Ville de Clermont Ferrand (Olivier Bianchi, Marion Canales et Isabelle Lavest) –

Le Transfo (Rodolphe Canale, Florian Cardinale, Nicole Combezou, Simon Pourret) –

La Nacre (Ludivine Ducrot, Magali Lapierre, Léo Anselme, Emilia Valenzuela Moya) – Manganelli (Fabrice Leguay).



5èmes Rencontres REDITEC

LES TECHNICIENS DU SPECTACLE VIVANT ET DE L'ÉVÉNEMENTIEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

18 septembre CLERMONT-FERRAND

www.reditec.fr

Annexes

SOMMAIRE

Plaquette de la Rencontre	59
Programme des 5 ^{èmes} Rencontres REDITEC.....	61
Document 2a	68
Document 2b	71
Document 3	74
Document 4	76
Document 5a	79
Document 5b	80
Document 5c	81
Fiche Mémo : Technicien du spectacle vivant - La Nacre	83
N°204 de la revue Actualité de la scénographie	91

LES RENCONTRES RÉDITEC

■ En 2008, les 1ères Rencontres Réditec à Paris (Odéon, Théâtre de l'Europe) étaient consacrées à "La Direction Technique en Europe, état des lieux et perspectives"

■ En 2009, les 2èmes Rencontres Réditec réunissaient à Paris (Théâtre de la Cité internationale) de nombreux professionnels sur le thème "Demain, quelle direction technique souhaitent les artistes ?"

■ En 2011, les 3èmes Rencontres Réditec à Lille (Gare St Sauveur), autour du thème "Développement Durable et Démarche environnementale dans le spectacle vivant," inauguraient les rencontres bisannuelles et la 1ère étape de la rédaction de la Charte Développement Durable Réditec.

■ En 2013, les 4èmes Rencontres Réditec à Paris (Maison des Métalliers) abordaient le sujet de fond de la "Maîtrise d'Usage et Direction Technique", aux côtés de la maîtrise d'Ouvrage et maîtrise d'Oeuvre.

■ En 2015, les 5èmes Rencontres Réditec se décentralisent à Clermont-Ferrand, autour des spécificités de la **Fonction Publique**.



L'ASSOCIATION

www.reditec.fr

L'Association Professionnelle des Responsables Techniques du Spectacle Vivant est une association 1901, créée le 13 février 2006, au Théâtre Bastille à Paris.

Après neuf années d'existence, **REDITEC regroupe actuellement 250 professionnels du spectacle** (Cadres techniques, responsables d'équipements, de salles ou d'événements...) autour de cinq objectifs principaux:

- **La promotion de nos métiers** auprès des différents interlocuteurs institutionnels ou privés (collectivités territoriales, représentants des différents ministères, syndicats professionnels, médias...)
- **L'information des membres de l'association** en collectant et en faisant circuler les nouvelles données professionnelles, techniques, réglementaires et légales.
- **Le conseil et l'assistance** sur le plan professionnel et juridique aux membres de l'association dans l'exercice de leurs métiers et de leurs responsabilités.
- **La participation à la réflexion et à l'élaboration des textes réglementaires** régissant les métiers et les lieux de spectacles au sein des diverses commissions techniques.
- **Le soutien par nos expériences aux formations** initiales et continues dans l'ensemble des métiers techniques du spectacle vivant et la participation à la réflexion de leurs contenus.

EN PRATIQUE...

Adresse

Maison de la Culture
Rue Abbé de l'Épée - 63000 Clermont Ferrand
45.769873 - 3.084695



Plan



Accès

route

Paris par A71: 424km
Bordeaux par A89: 367km
Montpellier par A75: 337km
Lyon par A89: 171km

train

Gare de Clermont
Avenue de l'Union Soviétique
Paris: 3h30 Lyon: 2h25
Dijon: 4h Marseille 4h25

avion

aeroport@aeroport-clermont.fr
04 73 62 71 00
navette aéroport
04 73 84 72 57

bus

Bus 4, 8 et 13
Arrêt: Maison de la Culture

tram

Tram A
Arrêt: Maison de la Culture

<http://www.clermont-fd.com/>



ENTRÉE LIBRE

Réservation **INDISPENSABLE** sur le site

www.reditec.fr

Infos pratiques et contact Réditec : secretaire@reditec.fr



LES TECHNICIENS DU SPECTACLE VIVANT ET DE L'ÉVÉNEMENTIEL

DANS LA

FONCTION PUBLIQUE

Le point de vue des responsables techniques



Clermont-Ferrand

Vendredi 18 septembre 2015

Partager les connaissances
et les rendre communes,
pour harmoniser les référentiels métiers
et améliorer les coopérations public/privé.

PRÉSENTATION

- **Les techniciens du spectacle vivant et de l'événementiel : Des métiers aux problématiques multiples**

Les **techniciens du spectacle vivant** doivent faire face à des **problématiques très spécifiques**, comme l'a mis en lumière une étude approfondie de l'ARACT Lorraine de 2014 : leurs cadres d'emplois et leurs situations économiques sont divers et souvent précaires, ils rencontrent des difficultés de reconversion, sont exposés à des facteurs de pénibilité au travail, la formation et la transmission des savoirs sont peu structurées, les évolutions technologiques sont rapides et les organismes qui les emploient présentent une très grande diversité et parfois une grande fragilité.

- **Les techniciens du spectacle vivant et de l'événementiel : Le cadre particulier de la Fonction publique**

L'exercice de ces métiers et de ces emplois dans le cadre spécifique de la **fonction publique** pose un certain nombre de questions par rapport à l'évolution des métiers des techniciens du spectacle : développement des compétences et des carrières, formation, gestion des ressources humaines, harmonisation entre le cadre d'emploi, les tâches spécifiques et les obligations du secteur, complexité des modes de gestion, relations entre partenaires publics et privés... Les métiers des techniciens du spectacle vivant restent à ce jour mal identifiés dans la plupart des nomenclatures administratives et des référentiels : ils manquent de visibilité et leurs spécificités sont peu prises en compte.

Ces problématiques rendent souvent complexes les coopérations et les cogestions entre les services publics et les opérateurs privés dans la production et la diffusion des spectacles. Les différents modes de gestion, des personnels techniques peuvent nuire à la bonne marche des opérations et donc à la bonne gestion des moyens. Un sondage interne et indicatif de REDITEC nous montre l'importance de la question : environ 86% des cadres techniques sondés exercent leur activité directement dans la fonction publique ou de façon structurellement rapprochée avec cette dernière.

- **Face à ce constat et ces interrogations, l'association REDITEC, partie prenante de la Maîtrise d'Usage du spectacle vivant, souhaite réaliser un focus sur les métiers techniques du spectacle vivant et de l'événementiel dans la fonction publique**, par un croisement de points de vue entre acteurs publics, institutionnels et privés, qui sont régulièrement confrontés, directement ou indirectement, à ces questions. Il s'agit entre autre de se pencher sur les problématiques :

- De compréhension et de visibilité de ces métiers et de leurs compétences associées par l'ensemble des employeurs et les administrations gestionnaires.
- Des évolutions des formations et filières de métiers par l'harmonisation des référentiels métiers, une meilleure et facile intégration dans la fonction publique, la sécurisation de leurs parcours, et une meilleure prise en compte de l'évolution de leur carrière (mobilité, compétences spécifiques...).

LE PROGRAMME

Vendredi 18 septembre 2015

Afin d'accueillir les participants venant de toute la France pour cette journée du vendredi 18 septembre, la Ville de Clermont-Ferrand/par-tenaire et Réditec ont prévu un pré-accueil à l'Opéra Théâtre de Clermont-Ferrand dès le jeudi 17 septembre en fin d'après midi (visite et buffet de bienvenue - Accueil à partir de 18h)

9H / ACCUEIL DES PARTICIPANTS

9H30 / MOT DE BIENVENUE

Ville de Clermont-Ferrand, Association Réditec.

9H40 / SCÉANCE PLÉNIÈRE

• *Avoir un socle de connaissances partagées**

Interventions et témoignages d'acteurs de gestion de carrières emploi et formation de la fonction publique (commission par-tenaire, commission nationale...)

Questions/Réponses avec les participants.

Exposé ARACT Lorraine / Les bonnes pratiques pour l'améliora-tion des conditions de travail

Synthèse partielle et présentation des thématiques du Forum.

12H-13H30 / DÉJEUNER

Buffet sur place / 10€

13H30-15H30 / FORUM OUVERT

• *Envisager les améliorations possibles et imaginer les chantiers prioritaires**

Temps de travail collaboratif en groupes, sur des thématiques définies collectivement en séance plénière.

15H45-16H45 : SCÉANCE PLÉNIÈRE

Restitution collective des ateliers / Forum

16H45 : CONCLUSIONS

Closure des 5èmes Rencontres Réditec
Cocktail

L'association REDITEC remercie ses partenaires pour leur engagement à ses côtés



ne pas jeter sur la voie publique

LES ENJEUX

1 Avoir un socle de connaissances partagées

Les rencontres réuniront des acteurs du secteur qui ne se connaissent pas vraiment, travailleront ensemble et dont les points de vue sur ces questions sont très variés (centres de formation, collectivités, centres de gestion, techniciens etc...). Il s'agit donc :

- De mettre en lumière la disparité des points de vue et des modes de fonctionnement
- D'identifier les manques, les vides, les creux: absence de liens entre organismes, de visibilité et d'harmonisation des métiers dans les référentiels et nomenclatures

2 Envisager les améliorations possibles et imaginer les chantiers prioritaires

Travailler ensemble pour mettre à profit le partage des connaissances du matin et faire émerger des idées de chantiers et des pistes de tra-vail pour améliorer la situation des techniciens du spectacle vivant dans la fonction publique et les coopérations public / privés.

LES PARTICIPANTS

→ Les acteurs de la fonction publique, confrontés quotidiennement à ces questionnements (DRH, Direction des services, Services des spectacles, Directions de la culture etc...)

→ Les organisations parties prenantes sur les questions des métiers du spectacle et/ou de la fonction publique : Collectivités ter-ritoriales, État, Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale, CNFPT, CPNEF/SV, AFDAS, centres de formation, agences culturelles régionales, ARACT(s), etc ...

→ Les acteurs privés qui sont amenés à travailler régu-lièrement avec les acteurs publics, souvent gestionnaires des lieux (pro-ducteurs et diffuseurs) ...

→ Les membres de l'association Réditec, quels que soient leurs statuts...

LES INTERVENANTS

→ Carole ZAVADSKI – Déléguée Générale / Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant / CPNEF/SV

→ Micheline TRIBBIA – Ergonome, chargée de mission à l'Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail - ARACT Lorraine.

→ Christophe PAYM – Conseiller Formation - Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

→ Romain GUILLAUME – Responsable du Pôle « Missions emploi/concours/développement » Centre de Gestion 63

→ Johan THEURET – Directeur général des Ressources humaines et du dialogue social de la Ville de Clermont Ferrand.

→ Dominique HURTEBIZE – Réditec / Directeur tech-nique de la maison de la Danse et de la Biennale de la Danse (Lyon).

→ Pierre MAUCHIEN – Réditec / Directeur des Equipe-ments de spectacle de la ville de Clermont-Ferrand.

→ Yves FAVIER – Réditec / Directeur technique de l'École Nationale Supérieure d'Arts et Techniques du Théâtre (Ensatt / Lyon)



L'ASSOCIATION REDITEC ORGANISE

Les 5^{èmes} Rencontres REDITEC

Vendredi 18 septembre 2015

Maison de la Culture – rue Abbé de l'Épée – 63 000 Clermont-Ferrand

Les techniciens du spectacle vivant et de l'événementiel dans la Fonction publique

Partager les connaissances et les rendre communes pour harmoniser
les référentiels métiers et améliorer les coopérations public/privé

“Le point de vue des responsables techniques”

Les 5^e Rencontres de **REDITEC** bénéficient :

du soutien de la **VILLE DE CLERMONT FERRAND**

des partenariats de l'Agence Culturelle Auvergne **le TRANSFO**
et de **la NACRE**/ Agence Culturelle Rhône Alpes

du mécénat de l'entreprise **MANGANELLI**



Les techniciens du spectacle vivant et de l'événementiel : des métiers aux problématiques multiples

Les techniciens du spectacle vivant doivent faire face à des problématiques très spécifiques, comme l'a mis en lumière une étude approfondie de l'ARACT Lorraine de 2014 : leurs cadres d'emplois et leurs situations économiques sont divers et souvent précaires, ils rencontrent des difficultés de reconversion, sont exposés à des facteurs de pénibilité au travail, la formation et la transmission des savoirs sont peu structurées, les évolutions technologiques sont rapides et les organismes qui les emploient présentent une très grande diversité et parfois une grande fragilité.

Les techniciens du spectacle vivant et de l'événementiel : le cadre particulier de la Fonction publique

L'exercice de ces métiers et de ces emplois dans le cadre spécifique de la fonction publique pose un certain nombre de questions par rapport à l'évolution des métiers des techniciens du spectacle : développement des compétences et des carrières, formation, recrutement, gestion des ressources humaines, harmonisation entre le cadre d'emploi, les tâches spécifiques et les obligations du secteur, complexité des modes de gestion, relations entre partenaires publics et privés... *Les métiers des techniciens du spectacle vivant restent à ce jour mal identifiés dans la plupart des nomenclatures administratives et des référentiels : ils manquent de visibilité et leurs spécificités sont peu prises en compte.*

On peut considérer également, qu'au regard de leur émergence finalement nouvelle, toujours en évolution depuis une trentaine d'année, ces métiers techniques spécifiques ont fait « irruption » dans le champ de compétences des collectivités territoriales, rythmée à la fois par le développement culturel continu et les réformes successives des compétences territoriales.

Ces problématiques rendent souvent complexes les coopérations et les cogestions entre les services publics et les opérateurs privés dans la production et la diffusion des spectacles. Les différents modes de gestion des personnels techniques peuvent nuire à la bonne marche des opérations et donc à la bonne gestion des moyens. Un sondage interne et indicatif de REDITEC nous montre l'importance de la question : environ 86% des réponses des cadres techniques montrent qu'ils exercent leur activité directement dans la fonction publique ou de façon structurellement rapprochée avec cette dernière.

Face à ce constat et ces interrogations, l'association REDITEC, partie prenante de la Maîtrise d'usage du spectacle vivant, souhaite réaliser un focus sur les métiers techniques du spectacle vivant et de l'événementiel dans la fonction publique à l'occasion de ses **5^{èmes} rencontres thématiques annuelles qui auront lieu le 18 septembre 2015 à Clermont-Ferrand.**

Identifier les problématiques

Il s'agit entre autre de se pencher sur les problématiques :

- ***De compréhension et de visibilité de ces métiers et de leurs compétences associées***
par l'ensemble des employeurs et les administrations gestionnaires,
- ***Des évolutions des formations et filières de métiers*** par l'harmonisation des référentiels métiers, une meilleure et facile intégration dans la fonction publique, la sécurisation de leurs parcours, et une meilleure prise en compte de l'évolution de leur carrière (mobilité, compétences spécifiques,...).

REDITEC souhaite donc apporter un éclairage sur ces problématiques et créer lors de ces 5^e Rencontres ***une réflexion partagée*** et un croisement de points de vue entre acteurs publics, institutionnels et privés, qui sont régulièrement confrontés, directement ou indirectement, à ces questions.

Réunir les acteurs concernés

- ☐ ***Les acteurs de la fonction publique***, confrontés quotidiennement à ces questionnements (DRH, Direction des services, Services des spectacles, Directions de la culture etc.) ;
- ☐ Les organisations parties prenantes sur les questions des métiers du spectacle et/ou de la fonction publique : Collectivités territoriales, Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale, Etat, CNFPT, CPNEF/SV, AFDAS, centres de formation, agences culturelles régionales, ARACT(s), etc...
- ☐ ***Les acteurs privés*** qui sont amenés à travailler régulièrement avec les acteurs publics, souvent gestionnaires des lieux (producteurs et diffuseurs) ;

Partager les enjeux

1) Avoir un socle de connaissances partagées

Les rencontres réuniront des acteurs du secteur qui ne se connaissent pas vraiment, travaillent peu ensemble et dont les points de vue sur ces questions sont très variés (centres de formation, collectivités, centres de gestion, techniciens etc...).

Il s'agit donc :

- de mettre en lumière la disparité des points de vue et des modes de fonctionnement
- d'identifier les manques, les vides, les creux : absence de liens entre organismes, de visibilité et d'harmonisation des métiers dans les référentiels et nomenclatures

2) Envisager les améliorations possibles et imaginer les chantiers prioritaires

Travailler ensemble pour mettre à profit le partage des connaissances du matin et faire émerger des idées de chantiers et des pistes de travail pour améliorer la situation des techniciens du Spectacle vivant dans la fonction publique et les coopérations public / privé.

PROGRAMME

Pré-accueil le jeudi 17 septembre au soir - Opéra Théâtre

Afin d'accueillir les participants venant de toute la France pour cette journée du vendredi 18 septembre, la Ville de Clermont-Ferrand et Reditec ont souhaité mettre en place un pré-accueil à ***l'Opéra Théâtre de Clermont-Ferrand*** dès le jeudi 17 en fin d'après midi (visite patrimoniale et technique - buffet de bienvenue)

Accueil à partir de 18h – Entrée Bd Desaix

Journée du 18 septembre – Maison de la Culture

MATIN

► 9h : Accueil des participants

► 9h30 : Bienvenue

Isabelle Lavest – Adjointe à la Politique Culturelle de la Ville de Clermont-Ferrand

Jean Pierre Belet – Président de Reditec

Pierre Mauchien – Coordonnateur des 5e Rencontres Reditec

► 9h40 - Enjeu n°1 : Avoir un socle de connaissances partagées - Séance plénière

* ***Prologue*** – **Yves Favier** – Reditec - Directeur technique de l'ENSATT (Lyon)

* ***Etat des lieux : les référentiels « compétences et métiers » existants***

Pierre Mauchien - Reditec - Directeur des Équipements de spectacles de la Ville de Clermont Ferrand

► 10h - Interventions et témoignages d'acteurs de gestion de carrières emploi et formation de la fonction publique

* ***Table ronde / exposés :***

- **Christophe Paym** - Centre National de la Fonction Publique Territoriale - délégation Rhône-Alpes Lyon - CNFPT
- **Romain Guillaume** – Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale du Puy de Dôme - Responsable du Pôle « Mission emploi – concours- développement » - CDG 63
- **Dominique Hurtebize** - Reditec - directeur technique de la Maison de la Danse et de la Biennale de la Danse (Lyon)
- **Johan Theuret** - Directeur Général des Ressources humaines et du dialogue social - Ville de Clermont Ferrand
- **Carole Zavadski** – déléguée générale de la Commission paritaire nationale emploi formation / spectacle vivant - CNPEF/SV

*** Des vidéos / témoignages de techniciens du spectacle vivant et de l'événementiel seront présentés pendant la table ronde** (réalisés par Aract Lorraine et Le Transfo / Agence Culturelle Auvergne)

► 10h30 - Echanges avec la salle

Questions/Réponses avec l'ensemble des participants

Modérateurs : Culture Trafic

11h00 - PAUSE

► 11h20 - Exposé ARACT / REDITEC LORRAINE « Les bonnes pratiques »

Un exemple d'un parcours de coordination et d'harmonisation « emploi – carrière - formation »

- **Micheline Tribbia** – ergonome, chargée de mission - Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail - ARACT Lorraine

- **Joseph André** – Reditec - Directeur technique de Metz en scènes

► 11h35 - Synthèse partielle de la matinée et propositions pour l'après midi

Règles du jeu et présentation des thématiques du Forum

12h – DEJEUNER – buffet sur place
--

Avec la présence d'Olivier Bianchi,

Maire de la Ville de Clermont Ferrand, et président de la Commission Culture de l'Association des Maires des Grandes Villes de France (AMGVF) – mot du Maire

APRES MIDI

► 13h30 – *Enjeu n°2 : Ouvrir des pistes de travail et identifier les chantiers prioritaires pour améliorer la situation - « Forum Ouvert »*

Le Forum Ouvert est une forme de conférence ouverte permettant aux participants de choisir les thématiques qu'ils souhaitent approfondir. Il crée un espace de travail multiple et ouvert stimulant l'intelligence collective et l'approche collaborative dans la recherche de solutions.

Des espaces d'échanges informels permettront également aux participants de contribuer à leur manière aux travaux des différents ateliers.

15h30 - PAUSE

► 15h45 – Présentation des productions issues des différents ateliers du Forum et des débats

Les productions issues des ateliers/Forum sont partagées en séance plénière, de façon à créer un socle partagé de propositions et d'ambitions, offrant une opportunité d'échanges et de discussion en grand groupe, porteuse d'avenir.

► 16h45 – Conclusions et clôture des 5^e Rencontres Reditec

17h : Cocktail de départ

MÉTIER

RÉGISSEUSE / RÉGISSEUR DE SPECTACLE ET D'ÉVÉNEMENTIEL

FAMILLE - ARTS ET TECHNIQUES DU SPECTACLE

DOMAINE D'ACTIVITÉS - SERVICES À LA POPULATION

Correspondance ROME

E/M L15C9

Régie générale

MÉTIER

Définition

Conçoit et supervise la mise en œuvre des dispositifs techniques nécessaires à la conduite d'un spectacle ou d'un événement. Coordonne des solutions techniques en réponse aux exigences de sécurité, aux demandes des artistes et aux fiches techniques des spectacles

Autres appellations

- Régisseuse / Régisseur général-e
- Régisseuse / Régisseur son
- Régisseuse / Régisseur lumière
- Régisseuse / Régisseur plateau
- Régisseuse / Régisseur
- Responsable technique
- Directrice / Directeur technique

Facteurs d'évolution

- Développement du cadre réglementaire et des normes liés à la sécurité des publics et des installations, à la protection et à la prévention contre les nuisances sonores
- Cadre juridique et pénal de la responsabilité des élus et des fonctionnaires
- Déploiement des techniques numériques, de la gestion et de la conception assistées par ordinateur
- Professionnalisation du personnel technique dans le cadre de l'élargissement des services rendus aux associations et à la population
- Développement de la participation aux missions de médiation culturelle
- Développement des lieux et des modes de diffusion des spectacles
- Développement des langages et des pratiques artistiques professionnelles et amateurs, des nouveaux modes de production

Situation fonctionnelle

- Commune, structure intercommunale, département, région, établissement culturel et patrimonial
- Selon la taille de la collectivité, rattaché à la direction technique de l'établissement culturel, à la direction des services techniques ou au service culturel

Conditions d'exercice

- Travail au sein d'un établissement (centre culturel, maison de quartier, théâtre, salle de spectacle, cinéma, bibliothèque, musée, école) ; sur des sites de plein air, en espace public et en extérieur
- Déplacements fréquents sur les lieux de spectacle
- Travail en équipe
- Horaires irréguliers avec amplitude variable en fonction des astreintes liées à l'organisation des spectacles et manifestations (nuits, week-ends)
- Rythme de travail soutenu, pics d'activité liés à la programmation des spectacles
- Grande disponibilité
- Habilitation et qualification éventuelles (travail en hauteur, travaux et sécurité électriques, etc.)

Spécialisations /

Extensions

- En fonction du domaine technique d'intervention : régie, machinerie, accessoires et effets spéciaux, éclairage, son, audiovisuel, décors, etc.

Autonomie et

responsabilités

- Forte autonomie dans la conduite des activités
- Garant du respect des coûts et des délais, de l'application des normes (travail des agents, utilisation du matériel, sécurité du public)
- Activités définies et évaluées par le directeur d'établissement
- Encadrement de techniciens du spectacle et d'événementiel à effectifs variables

Relations fonctionnelles	• Contacts permanents avec le public et les artistes, position d'interface avec la collectivité • Échanges et coordination avec l'équipe technique • Échanges ponctuels avec les élus lors des commissions de sécurité • Relations fréquentes avec les services des affaires culturelles, les services techniques, les services du personnel • Coopération avec les autres établissements artistiques et culturels locaux • Contacts réguliers avec les orchestres, les compagnies, les producteurs de spectacles, les associations, les personnels intermittents et les intervenants techniques sur les spectacles, les fournisseurs et les entreprises, les experts et les professionnels
Moyens techniques	• Équipements et matériels spécialisés (scéniques, sécurité et stockage, audiovisuels, informatiques, vêtements de sécurité), véhicules, appareils de transmission, accessoires, documentations techniques
Cadre statutaire	• Cadre d'emplois : Ingénieurs territoriaux (catégorie A, filière Technique) • Cadre d'emplois : Techniciens territoriaux (catégorie B, filière Technique)
Conditions d'accès	• Concours externe et interne avec conditions de diplôme et/ou examen d'intégration en fonction du cadre d'emplois, concours troisième voie
Activités techniques	• Conduite des études techniques préalables à la réalisation d'un spectacle ou d'un événement • Planification des installations nécessaires à la réalisation des spectacles ou des événements • Organisation des conditions d'accueil des intervenants et des artistes • Gestion de la sécurité du spectacle ou de l'événement • Relations avec le public

ACTIVITÉS/COMPÉTENCES TECHNIQUES

SAVOIR-FAIRE

Conduite des études techniques préalables à la réalisation d'un spectacle ou d'un événement

- Analyser les demandes et les besoins des organisateurs et des artistes
- Diagnostiquer les contraintes, les fonctionnalités et les conditions d'équipement d'un lieu d'accueil
- Conduire une étude technique de faisabilité et la traduire en fiches techniques
- Concevoir et créer des installations techniques et artistiques
- Concevoir un plan d'implantation et recenser les matériels nécessaires à l'équipement du lieu d'accueil
- Évaluer et proposer sur un mode argumenté, des solutions comparées optimisant les moyens humains, économiques, matériels
- Négocier des fiches techniques

Planification des installations nécessaires à la réalisation des spectacles ou des événements

- Planifier et coordonner les moyens humains et matériels nécessaires à l'organisation technique et artistique d'un spectacle (temps de transport, montage, mise en œuvre et démontage de matériels)
- Coordonner les interventions des techniciens et contrôler l'application des règles de travail, d'hygiène et de sécurité
- Contrôler la conformité des réalisations avec les fiches techniques
- Assister aux répétitions et ajuster les moyens techniques aux contraintes du spectacle
- Mettre à jour les fiches techniques

Organisation des conditions d'accueil des intervenants et des artistes

- Organiser les conditions de transport et d'accueil des intervenants
- Organiser la réception des artistes
- Expliquer les particularités techniques et les fonctionnalités du lieu d'accueil
- Faciliter les relations entre les équipes techniques, logistiques, artistiques
- Évaluer le déroulement du spectacle avec les intervenants et optimiser l'utilisation des équipements et moyens techniques

Gestion de la sécurité du spectacle ou de l'événement

- Établir le plan de charge lié à l'application des règles de sécurité pour un spectacle et un lieu d'accueil
- Alerter la collectivité sur les risques particuliers inhérents à une installation ou à un spectacle
- Émettre un avis technique à la demande des autorités ou des commissions de sécurité
- Appliquer et faire appliquer les consignes de mise en sécurité d'un spectacle, d'un événement ou d'une manifestation
- Vérifier les installations et leur conformité et réaliser des visites périodiques de contrôle

Relations avec le public

- Accueillir, orienter et informer le public en lien avec les autres personnels du lieu
- Veiller au confort d'écoute et de vision du public
- Superviser l'application des consignes de sécurité et l'évacuation des lieux d'accueil en cas d'urgence
- Intervenir avec tact auprès d'une personne agissant au détriment de sa sécurité et de celle des autres

SAVOIRS

> SAVOIRS SOCIOPROFESSIONNELS

- Lecture de partition, instrumentarium et matériel d'orchestre
- Matériels et notices techniques des matériels
- Documentation et caractéristiques du lieu d'accueil
- Anglais technique
- Cadre réglementaire de la production, de la reproduction et de la création artistique
- Histoire des arts, des spectacles vivants, des esthétiques
- Techniques de scénographie
- Symboles techniques
- Réglementations en matière d'hygiène et de sécurité
- Règles de travail en hauteur et habilitations
- Habilitations électriques
- Législation du travail, règles d'hygiène et de sécurité
- Qualifications et habilitations des personnels extérieurs
- Bases techniques (physique, électricité, son, éclairage, résistance des matériaux)
- Logiciels et matériels informatiques spécialisés
- Scénotechnie et techniques du plateau
- Contenu de l'événement ou du spectacle accueilli
- Programme des artistes et des intervenants
- Sécurité dans les établissements recevant du public
- Règles juridiques et techniques des contrôles de sécurité
- Plan d'évacuation du lieu de spectacle
- Interventions techniques d'urgence
- Caractéristiques des publics
- Principes de base de l'accueil

> SAVOIRS GÉNÉRAUX

- Techniques de communication et de négociation
- Notions de psychologie
- Notions en langues étrangères
- Cadre juridique de la responsabilité civile et pénale

ACTIVITÉS/COMPÉTENCES TRANSVERSES

ORGANISATION - ENCADREMENT	Code NSF P3	• Encadrement d'équipe
GESTION BUDGÉTAIRE	Code NSF P5	• Élaboration et suivi du budget
GESTION PATRIMONIALE ET D'ÉQUIPEMENTS	Code NSF P7	• Gestion du patrimoine et des équipements
ENTRETIEN - MAINTENANCE	Code NSF R2	• Organisation et contrôle des opérations de maintenance et d'entretien
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	Code NSF T3	• Organisation et mise en œuvre d'un dispositif de contrôle des règles d'hygiène, de santé et de sécurité au travail
SÉCURITÉ DES USAGERS	Code NSF T4	• Organisation et mise en œuvre des dispositifs de sécurité des usagers
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	Code NSF P8	• Participation à la gestion des ressources humaines

MÉTIER

TECHNICIENNE / TECHNICIEN DU SPECTACLE ET DE L'ÉVÉNEMENTIEL

FAMILLE - ARTS ET TECHNIQUES DU SPECTACLE

DOMAINE D'ACTIVITÉS - SERVICES À LA POPULATION

Correspondances ROME	E/M L15C6	Machinerie spectacle
	E/M L15C4	Éclairage spectacle
	E/M L15C3	Décor et accessoires spectacle
	E/M L15C8	Prise de son et sonorisation
	E/M L15C5	Image cinématographique et télévisuelle

MÉTIER

Définition	Dans sa spécialité professionnelle, participe à la conception et met en œuvre des dispositifs techniques nécessaires à la conduite et à la sécurité d'un spectacle ou d'un événement
Autres appellations	• Technicienne / Technicien son • Technicienne / Technicien lumière • Technicienne / Technicien plateau • Électricienne / Électricien • Machiniste • Opératrice / Opérateur projectionniste • Monteuse / Monteur • Accessoiriste
Facteurs d'évolution	• Déploiement des techniques numériques, de la gestion et de la conception assistées par ordinateur • Mutualisation des moyens techniques dans le cadre des manifestations protocolaires de la collectivité ou de l'établissement • Évolution des lieux et des modes de diffusion des spectacles • Professionnalisation du personnel technique dans le cadre de l'élargissement des services rendus aux associations et à la population • Évolutions des langages et des pratiques artistiques des professionnels et des amateurs
Situation fonctionnelle	• Commune, structure intercommunale, département, région, établissement culturel et patrimonial • Selon la taille de la collectivité, rattaché à la direction technique de l'établissement culturel, à la direction des services culturels, à un service animation, fêtes et cérémonies
Conditions d'exercice	• Travail au sein d'un établissement (centre culturel, maison de quartier, théâtre, salle de spectacle, cinéma, bibliothèque, musée, école) ; en extérieur ou dans l'espace public • Déplacements fréquents sur les lieux de spectacle • Travail en équipe • Horaires irréguliers avec amplitude variable en fonction des astreintes liées à l'organisation des spectacles (nuits, week-ends) • Rythme de travail soutenu, pics d'activité liés à la programmation des spectacles • Grande disponibilité • Habilitation et qualification pour le travail en hauteur et la sécurité électrique • Métiers à forte pénibilité et risques professionnels nombreux : charges lourdes, risques électriques, travail en hauteur, intempéries, etc.
Spécialisations / Extensions	• En fonction du domaine technique d'intervention : régie, machinerie, accessoires et effets spéciaux, éclairage, son, audiovisuel, décor
Autonomie et responsabilités	• Garant du respect des conditions d'utilisation du matériel, de l'application des normes de sécurité pour le personnel et le public • Encadrement d'une équipe technique à effectif variable • Large autonomie dans l'organisation du travail
Relations fonctionnelles	• Contacts fréquents avec les artistes • Échanges et concertation permanente avec l'équipe technique et le régisseur • Relations fréquentes avec les services de la collectivité et des autres collectivités : techniques, affaires culturelles, animation, fêtes et cérémonies • Relations avec les différents fournisseurs et prestataires de service de la collectivité, les personnels occasionnels et les intervenants techniques sur les spectacles, le cas échéant, avec les organismes chargés des contrôles de sécurité et des habilitations

Moyens techniques	Moyens techniques, équipements et matériels spécialisés (scéniques, sécurité et stockage, audiovisuels, informatiques, vêtements de sécurité), véhicules, appareils de transmission, accessoires, documentations techniques
Cadre statutaire	- Cadre d'emplois : Techniciens territoriaux (catégorie B, filière Technique) - Cadre d'emplois : Agents de maîtrise territoriaux (catégorie C, filière Technique) - Cadre d'emplois : Adjointes techniques territoriaux (catégorie C, filière Technique)
Conditions d'accès	Concours externe et interne avec conditions de diplôme et/ou examen d'intégration en fonction du cadre d'emplois, concours troisième voie
Activités techniques	- Participation aux études techniques - Installation des matériels et équipements nécessaires à la réalisation des spectacles ou des événements - Adaptation, contrôle des installations et mise en sécurité du plateau
Activités spécifiques	Coordination et organisation entre les services de la collectivité et les services extérieurs pour des manifestations se déroulant sur l'espace public

ACTIVITÉS/COMPÉTENCES TECHNIQUES

SAVOIR-FAIRE

Participation aux études techniques

- Rédiger des notes sur la faisabilité technique d'une installation
- Réaliser des plans d'implantation
- Estimer un temps de transport, de montage, de mise en œuvre et de démontage de matériels
- Proposer une création et un programme d'équipement en lien avec le spectacle

Installation des matériels et équipements nécessaires à la réalisation des spectacles ou des événements

- Lire et analyser une fiche technique, un plan d'installation, de diffusion sonore, de feux
- Aménager un plateau et l'espace d'accueil du public
- Identifier le matériel demandé
- Implanter et régler des matériels
- Manutentionner des matériels et mettre en œuvre des systèmes de levage
- Réaliser des systèmes de pilotage automatisé (son, lumière, feux, etc.)
- Organiser des installations techniques (salles, espaces publics, plein air)

Adaptation, contrôle des installations et mise en sécurité du plateau

- Accompagner le spectacle et ajuster les moyens matériels et techniques nécessaires
- Assurer la mise à jour de la fiche technique du lieu d'accueil
- Vérifier la conformité des installations au regard des prescriptions techniques et des règles de sécurité
- Assurer un contrôle périodique des conditions de bon fonctionnement des matériels et équipements
- Expliquer au public les règles de sécurité

SAVOIRS

> SAVOIRS SOCIOPROFESSIONNELS

- Matériels et caractéristiques techniques (son, lumière, électricité, audiovisuel, etc.)
- Caractéristiques des lieux d'accueil
- Symboles techniques
- Levé de plan, rédaction technique
- Histoire des arts et des spectacles vivants
- Techniques de scénographie
- Règles de travail en hauteur et habilitations
- Habilitations électriques
- Caractéristiques techniques de fonctionnement des matériels spécialisés (son, lumière, etc.)
- Principes de mécanique et de physique (calcul de charge, courants électriques, etc.)
- Logiciels et matériels informatiques spécialisés
- Sécurité dans les établissements recevant du public
- Typologie des risques
- Plan d'évacuation du lieu de spectacle
- Interventions techniques d'urgence

> SAVOIRS GÉNÉRAUX

- Gestes de premiers secours

ACTIVITÉS/COMPÉTENCES TRANSVERSES

ORGANISATION - ENCADREMENT	Code NSF P3	• Compte-rendu d'activité
ENTRETIEN - MAINTENANCE	Code NSF R2	• Gestion des approvisionnements et des stocks
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	Code NSF T3	• Application des règles d'hygiène, de santé et de sécurité au travail
SÉCURITÉ DES USAGERS	Code NSF T4	• Application des règles d'hygiène, de santé et de sécurité des usagers
RELATION À L'USAGER	Code NSF T1	• Accompagnement et traitement de la demande

Prime de technicité allouée aux opérateurs sur machines comptables

Décret n° 73-374 du 28 mars 1973

Arrêté du 31 décembre 1999

Une prime de technicité peut être allouée aux agents qui effectuent régulièrement des travaux sur certaines machines comptables.

La liste des machines comptables dont l'utilisation est susceptible d'ouvrir droit à cette prime est fixée par les directions de personnel de chaque administration.

Taux mensuels :

- 15,91 € pour les fonctionnaires.
- 15,91 €, 10,04 €, 5,92 € pour les non fonctionnaires selon aptitudes des intéressés et qualité des services rendus.

Primes informatiques

Décret n° 71-343 du 29 avril 1971 modifié

Décret n° 89-558 du 11 août 1989

Une prime spécifique peut être attribuée au titre de l'exercice des fonctions informatiques.

L'octroi de cette prime est soumis à quatre conditions :

- être fonctionnaire
- être régulièrement affecté au trait. de l'information dans l'une des fonctions informatiques
- être titulaire d'un grade n'excédant pas le niveau hiérarchique maximum prévu pour chaque fonction
- avoir vu sa qualification reconnue

Montant des primes (01/11/2005)

Fonctions informatiques exercées	Nombre de dix-millièmes	Montant mensuel en Euros	Durée de perception de la prime
Dactylocodeur	55	145,64	1 an
	58	153,58	2 ans
	65	172,12	Après 3 ans
Moniteur	70	185,36	2 ans
	80	211,84	3 ans
	82	217,13	Après 5 ans
Opérateur	32	84,73	1 an
	36	95,33	2 ans
	42	111,21	Après 3 ans
Chef opérateur	45	119,16	2 ans
	52	137,69	3 ans
	54	142,99	Après 5 ans
Chef d'atelier mécanographique	60	158,88	3 ans
	64	169,47	Après 3 ans
Agent de traitement	55	145,64	1 an
	58	153,58	2 ans
	65	172,12	Après 3 ans
Programmeur et pupitreur	93	246,26	1 an
	108	285,98	1 an 6 mois
	125	330,99	Après 2 ans 6 mois

Chef programmeur	142	376,01	3 ans
	153	405,14	Après 3 ans
Chef d'exploitation	147	389,25	3 ans
	188	497,82	Après 3 ans
Programmeur de système d'exploitation	139	368,07	1 an
	162	428,97	1 an 6 mois
	188	497,82	Après 2 ans 6 mois
Analyste	83	219,78	2 ans
	94	248,91	2 ans
	118	312,46	Après 4 ans
Chef de projet	139	368,07	1 an
	154	407,78	1 an 6 mois
	188	497,82	Après 2 ans 6 mois

NB : taux moyens retenus pour le calcul des crédits. Les attributions individuelles peuvent être modulées, mais le taux maximum ne peut excéder de plus de 25 % le taux moyen.

Paramètres	valeurs	date
indice majoré de référence (indice brut 585)	493	01/11/2005
traitement annuel brut à l'indice majoré 100	5 371,10 E	01/11/2005
valeur annuelle brute d'un Dix-Millième	2,64795 E	01/11/2005

Niveau hiérarchique maximum prévu pour chaque fonction

Fonctions	Niveau hiérarchique maximum
chef de projet, analyste, programmeur de système d'exploitation, chef d'exploitation	corps de catég. A et grades de cette cat. (liste fixée par arrêté du 7.12.1971)
chef programmeur, chef atelier. mécanique, programmeur., pupitreur, chef opérateur moniteur	corps de catégorie B
opérateur, agent de traitement, dactylocodeur	corps ou grades classés ds échelle 5

Vous pouvez consulter la fiche sur : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/qualificationtechnicite#sthash.KvU0uIBP.dpuf>

FICHE DE POSTE

EMPLOI :

POSTE OCCUPE PAR :

**FILIERE / CATEGORIE / CADRE D'EMPLOIS / DIPLÔMES OU NIVEAU REQUIS /
QUALIFICATIONS PARTICULIERES**

Nécessaire :

Niveau :

Complément idéal :

Actuellement

AFFECTATION

MISSION DU POSTE / ENCADREMENT / RATTACHEMENT HIERARCHIQUE

➤ Missions :

-
-
-

➤ Effectif encadré :

➤ Rattachement hiérarchique :

ACTIVITES

-
-
-
-
-

RELATIONS FONCTIONNELLES

➤ internes

➤ externes :

Spécificité relationnelle

COMPETENCES

Savoirs (connaissances théoriques)

✓
✓
✓
✓
✓

Savoir-faire (résultats de la pratique professionnelle) :

✓
✓
✓
✓
✓

Savoir-être (qualités personnelles) :

✓
✓
✓
✓
✓

MOYENS MIS A DISPOSITION

➤ matériels :

➤ équipements :

➤ financiers :

➤ Administratif :

TEMPS DE TRAVAIL, CONTRAINTES ET SPECIFICITES DU POSTE

- **Temps de travail :**
- **Conditions de travail :**
- **Stress**
-
- **Risques liés aux activités :**
- **Surveillance médicale particulière :**

EVOLUTION probable du poste

-

OBSERVATIONS

Visa du Directrice Générale des Services

Vu et pris connaissance le :

Signature de l'intéressé:

Signature du supérieur hiérarchique

Signature du chef de service

➤ **humains :**

ENTRETIEN D'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE ANNEE 2015

Date de l'entretien : /...../...../2015/

NB : si l'évaluation ne peut être faite ou si elle est effectuée sans entretien, merci d'en indiquer le motif :

.....

Agent évalué

Nom : Prénom :

Grade :

Service :

Fonction / poste occupé :

Evaluateur (supérieur hiérarchique)

Nom : Prénom :

Grade :

Fonction / poste occupé :

Appréciation de la valeur professionnelle pour l'année écoulée

	Appréciation des résultats de l'année				
	<i>Non acquis</i>	<i>Partiellement acquis</i>	<i>Acquis</i>	<i>Maîtrisé</i>	<i>Expertise confirmée</i>
Résultats professionnels et réalisation des objectifs (efficacité dans l'emploi, qualité du travail, conscience professionnelle, organisation et méthode, respect des consignes et des délais, assiduité et ponctualité, le cas échéant évaluation des priorités et respect des délais, conduite de projets)					
Compétences professionnelles et techniques (expression écrite et orale, réactivité, développement des compétences, implication et motivation, capacité d'adaptation et autonomie, le cas échéant capacité d'anticipation)					
Qualités relationnelles (travail en équipe, qualités d'écoute, sens du service public, le cas échéant gestion des conflits)					
<u>Pour les non encadrants</u> : aptitude à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (identifier et hiérarchiser les priorités, réaliser un projet, sens de la rigueur et de la communication, le cas échéant capacités d'analyse et de synthèse, à conduire un projet, aide à la décision et initiative, sens de l'organisation)					
<u>Pour les encadrants</u> : capacité d'encadrement (prise de décision, aptitude à contrôler, à communiquer, le cas échéant prise de décision, communiquer, déléguer, superviser et évaluer)					

Agent évalué :

Appréciation générale sur la manière de servir

Avis sur la tenue du poste :

☐ excellent ☐ très bon ☐ satisfaisant ☐ à parfaire ☐ non satisfaisant

Appréciation littéraire traduisant la valeur professionnelle (obligatoire) :

.....

.....

Résultats professionnels, eu égard aux objectifs assignés l'année écoulée et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service :

objectifs	Appréciation des résultats		
	<i>Non atteint</i>	<i>Partiellement atteint</i>	<i>atteint</i>
1 :			
2 :			
3 :			
4 :			

Les objectifs pour l'année à venir et perspectives d'amélioration des résultats professionnels :

Objectifs du service :

Objectifs individuels	Moyens proposés	Délais
1 :		
2 :		
3 :		
4 :		

Agent évalué :

La Formation

1) formations suivies au cours de l'année écoulée (le cas échéant) :

intitulé	durée	bilan

2) formations souhaitées par l'agent :

objet	Objectif attendu

3) formations souhaitées par le service au regard des missions et des compétences à acquérir par l'agent :

objet	Objectif attendu

Les perspectives d'évolution de carrière et de mobilité

Observations et propositions de l'agent sur l'évolution :

- ✓ du poste actuel
- ✓ du fonctionnement du service
- ✓ vers d'autres emplois ou fonctions

\\ TECHNICIEN DU SPECTACLE VIVANT

\ PRÉAMBULE

Dans cette fiche Mémo, une sélection d'ouvrages, d'études et de rapports sur le métier de technicien du spectacle vivant. Technicien du spectacle étant entendu dans le sens large : directeur technique, régisseur général, technicien son, lumière... N'ont pas été sélectionnés d'ouvrages sur les sciences et techniques fondamentales.



SOMMAIRE

STATISTIQUES DE L'EMPLOI DES TECHNICIENS

L'emploi dans le spectacle vivant

Spécificités de l'emploi chez les techniciens du spectacle vivant

STATISTIQUES DE L'EMPLOI CHEZ LES TECHNICIENS DE L'AUDIOVISUEL

RÉFÉRENTIELS DES MÉTIERS TECHNIQUES

Référentiels des métiers techniques du spectacle vivant

Formation

PARCOURS MÉTIERS

RESSOURCES UTILES

SÉCURITÉ DES LIEUX ET ÉVÉNEMENTS

RISQUES PROFESSIONNELS

LUMIÈRE

SON

BÂTIMENT

SPÉCIFIQUE COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

2

2

2

3

4

4

4

5

6

6

7

7

8

8

8

Le marché du travail des artistes et des techniciens intermittents de l'audiovisuel et des spectacles 1987-2003, d'après les fichiers de la Caisse des congés spectacles

Observatoire de l'emploi culturel, Ministère de la Culture

2006. 49 p.

► www.culturecommunication.gouv.fr/content/download/74550/568871/version/1/file/NOEC_43.pdf

Le personnel de direction, administratif et technique des écoles municipales classées

CNFPT, observatoire

CNFPT, observatoire. Janvier 2004. 131 p.

► www.cnfpt.fr/sites/default/files/rapport_complet_territoriaux_ecoles_musique_classées_01.01.04_int_ext.pdf?gl=ZTQxM2NkZjk

Synthèse de cette étude : Repères statistiques n°5, janvier 2004

► www.cnfpt.fr/sites/default/files/synthese_territoriaux_ecoles_musique_classées_01.01.04_int_ext.pdf?gl=ZTQxM2NkZjk

Les carrières des intermittents techniques de l'audiovisuel et des spectacles. De l'individu à la communauté des métiers

Pierre- Michel Menger, J. Rannou

Ministère de la Culture. 1997. 238 p.

Les carrières des intermittents techniques de l'audiovisuel et des spectacles. De l'individu à la communauté de métier

Observatoire de l'emploi culturel, Ministère de la

Culture

Observatoire de l'emploi culturel, Ministère de la Culture. 1997. 13 p.

► www.culturecommunication.gouv.fr/content/download/85620/643750/version/2/file/NOEC_08.pdf

Les itinéraires d'emploi des cadres techniciens et ouvriers intermittents de l'audiovisuel et des spectacles

Janine Rannou, Stéphane Vari, Pierre-Michel Menger Dir.

Ministère de la Culture. Département des études et de la prospective. Observatoire de l'emploi Culturel.

Ministère de la Culture. 1996. 240 p.

L'emploi des techniciens intermittents de l'audiovisuel et des spectacles, 1996

Développement culturel n°108, octobre 1995.

DEPS, Ministère de la culture. 1995, 6 p.

► www.culturecommunication.gouv.fr/content/download/74305/567057/version/1/file/DC_108.pdf

Les techniciens du spectacle vivant en Europe

Sophie Cathala-Pradal

Ministère de la culture. Juillet 1992. 188 p.

► www.cfpts.com/download.php?id_file=328

STATISTIQUES DE L'EMPLOI CHEZ LES TECHNICIENS DE L'AUDIOVISUEL

Impact du numérique sur les métiers des industries techniques

Observatoire de l'audiovisuel, CPNEF-Audiovisuel

Observatoire de l'audiovisuel, CPNEF-Audiovisuel. Septembre 2009. 57 p.

► www.cpnef-av.fr/documents/metiers/rapport_circe_mcva_13_nov.pdf

Étude sur les métiers du son

Observatoire de l'audiovisuel, CPNEF-Audiovisuel

Observatoire de l'audiovisuel, CPNEF-Audiovisuel.

Sans date. 74 p.

► www.cpnef-av.fr/documents/metiers/etude-metiers-son.pdf

RÉFÉRENTIELS DES MÉTIERS TECHNIQUES DU SPECTACLE VIVANT

- **Référentiels RNCP**

Répertoire national des certifications professionnelles :
 ► www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=fr&fiche=4957

- Référentiels issus de la CPNEF-SV

Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant :
 ► www.cpnefsv.org/metiers-spectacle/guide-metiers/metiers-techniques

- Référentiel issu du CNEPT

Centre National de la Fonction Publique Territoriale : ► www.cnfpt.fr/node/146/repertoire-metiers/metier/279?mots_cles=&gl=ZTOxM2NkZik

FORMATION

Plusieurs organismes recensent les formations pouvant intéresser les techniciens du spectacle :

- CPNEF-SV

Répertoire des formations établi par la CPNEF-SV, il recense les formations de longue durée préparant aux métiers du spectacle vivant et les présente de façon détaillée :

►► www.cpnfsv.org/repertoire-formations/objectif

- **ONISEP** - Information nationale sur les métiers et les formations :

» [www.onisep.fr/content/search?searchForm=meti&metierRecherche=1&oni_submit-recherche=Lancer+la+recherche&SearchText=&tri_metiers=1&filters\[attr_secteurs_activite_t\[\]\]=31&oni_submit-recherche=Lancer+la+recherche](http://www.onisep.fr/content/search?searchForm=meti&metierRecherche=1&oni_submit-recherche=Lancer+la+recherche&SearchText=&tri_metiers=1&filters[attr_secteurs_activite_t[]]=31&oni_submit-recherche=Lancer+la+recherche)

- Pour les techniciens dans les collectivités territoriales, **le CNFPT** répertorie également des formations :

►► www.cnfpt.fr/content/trouver-formation?q|=ZTQxM2NkZjk

Le projet européen FIRCTE

Une réflexion autour des formations aux métiers techniques a vu le jour entre 1998 et 2007 au travers du projet européen FIRCTE.

Ce projet européen FIRCTE (1998-2007) avait pour objet l'amélioration de la formation professionnelle des techniciens du spectacle. Dans ce cadre, ont été produits plusieurs documents concernant la formation initiale et la reconnaissance des compétences techniques du spectacle vivant :

Réflexions sur la formation aux métiers techniques du spectacle : stages en entreprise, organisation du centre de formation, relations entre enseignement théorique et formation pratique, stages pratiques en centre de formation

FIRCTE – Formation initiale et reconnaissance de compétences des techniciens du spectacle vivant. Avril 2006. 187 p.

►► www.cfpts.com/download.php?id_file=324

Programme de formation initiale : techniques des arts du spectacle : machinerie, lumière, son, régie générale

FIRCTE – Formation initiale et reconnaissance de compétences des techniciens du spectacle vivant. 1999. 185 p.

►► www.cfpts.com/download.php?id_file=319

Guide pour la reconnaissance des compétences professionnelles : machinerie, régie générale

FIRCTE – Formation initiale et reconnaissance de compétences des techniciens du spectacle vivant
1999. 91 p.

►► www.cfpts.com/download.php?id_file=320

SITES D'OFFRES D'EMPLOI

Quelques références de sites sur lesquels sont publiées des offres d'emplois relatives aux métiers techniques du spectacle vivant.

- Centre national du théâtre
www.cnt.asso.fr/metiers_ formations/offres_emplois_appels_projets.cfm
- Irma Work
www.irmawork.com
- Job Culture
www.jobculture.fr
- Pôle Emploi spectacle
www.pole-emploi.fr/informations/pole-emploi-spectacle-@/spectacle/
- Profil Culture
www.profilculture.com
- Télérâma/ Talents
www.talents.fr
- La Gazette des communes (Pour les techniciens dans la fonction publique territoriale) :
www.lagazettedescommunes.com/rubriques/emploi-carriere

Magazines spécialisés spectacle vivant publiant des offres d'emploi :

- La lettre du spectacle
- La lettre du musicien

PARCOURS MÉTIERS

Témoignages sur la profession de technicien du spectacle vivant.

[Webdocumentaire] **Ma vie de technicien du spectacle vivant**

Arteca, Aract Lorraine, 2014

Une initiative lorraine pour sécuriser les parcours professionnels et améliorer la qualité de vie au travail des techniciens du spectacle vivant.

► www.metier-technicien-spectacle.net/#/home

[Vidéo] **Parcours métiers : ingénieur du son** **Médiathèque de la Philharmonie de Paris, 2011. 17 p.**

► http://mediatheque.cite-musique.fr/masc/?INSTANCE=CITEMUSIQUE&URL=/MediaComposite/CIM/60_Formations_professionnelles_de_la_mediathèque/20_Parcours_metiers_rencontres_de_la_mediathèque.htm

► Livret ressource de cette rencontre : http://mediatheque.cite-musique.fr/MediaComposite/CIM/Pdf/60_Rencontres19.pdf

[Vidéo] **Parcours métiers : régisseur de spectacles** **Médiathèque de la Philharmonie de Paris, 2009.**

► http://mediatheque.cite-musique.fr/masc/?INSTANCE=CITEMUSIQUE&URL=/MediaComposite/CIM/60_Formations_professionnelles_de_la_mediathèque/20_Parcours_metiers_rencontres_de_la_mediathèque.htm

► Livret ressource de cette rencontre : http://mediatheque.cite-musique.fr/MediaComposite/CIM/Pdf/60_Rencontres9.pdf

Références d'ouvrages utiles dans la profession de technicien du spectacle.

[Guide Annuaire] **Le book technique du spectacle**
Editions AS

Annuaire réunissant les sociétés professionnelles de la filière des métiers du spectacle vivant.

► www.as-editions.com/collections/BTS2014/bts/index.html

[Revue] **Actualité de la scénographie**
Editions AS. Mensuel.

SÉCURITÉ DES LIEUX ET ÉVÉNEMENTS

[Site] **E-book de la sécurité**
Agence culturelle d'Alsace

► www.securite-spectacle.org

Sécurité des lieux de spectacles : Recueil des textes de référence pour l'obtention de la licence 1^{ère} catégorie

Eric Joly

Irma éditions. Septembre 2014. 432 p.

Cette boîte à outils poursuit plusieurs objectifs :

- servir de support pédagogique aux formations agréées par le ministère de la Culture,
- favoriser l'autonomie des stagiaires dans la recherche d'informations une fois en contexte professionnel,
- mettre un terme aux on-dit et les remplacer par des données vérifiables.

Réglementation de sécurité : ERP & espace public

Fiche pratique Hors les Murs

Hors les murs. 2011. 4 p.

► <http://horslesmurs.fr/wp-content/uploads/2014/02/Fiche-Pratique-Reglement-de-securite.pdf>

Guide des bonnes pratiques en matière de sécurité : organisation raisonnée de la sécurité et de la sûreté des spectacles vivants

Cabinet Audits et Conseils, Eric Joly.

Prodiss. Avril 2009. 82 p.

Le Prodiss et la Fédération des Epl ont établi un document permettant, d'une part, de répertorier l'ensemble des tâches afférentes à la sécurité et la sûreté dans les lieux de spectacle (obligations réglementaires) et, d'autre part, de clarifier les actions et responsabilités de chacun.

Ce document, issu de la pratique, de la réglementation et d'analyses juridiques, a vocation à proposer des outils et non à imposer un seul et unique mode opératoire. Il propose, pour la première fois, une grille d'estimation du niveau de risque des manifestations qui permet de déterminer l'effectif du service d'ordre en pourcentage du nombre de spectateurs.

► www.lesepl.fr/gen/common/send_image.php?table_name=actu_document&record_id=3487&field_name=doc&download=1

Équipes de scène : l'organisation et le management des services techniques du spectacle vivant

Marc Jacquemond

AS éditions. 2009. 134 p.

Sécurité des spectacles et événements culturels : aide-mémoire

Eric Joly

La Scène. 2009. 104 p.

Cet ouvrage réunit des informations récentes sur la sécurité des spectacles et des manifestations à caractère culturel.

Organiser un événement artistique dans l'espace public

Hors les Murs

Hors les Murs. 2007. 61 p.

Somme d'expériences, le Guide des bons usages propose une méthodologie dans le respect de la réglementation, au service de la création artistique et centrée sur le dialogue et la collaboration entre tous les professionnels concernés.

L'ouvrage s'adresse aussi bien aux organisateurs qu'aux élus, aux compagnies qu'aux services municipaux, aux artistes qu'aux responsables techniques.

► <http://horslesmurs.fr/wp-content/uploads/2014/04/Guide-des-Bons-Usages1.pdf>

La sécurité des spectacles – Comment faire face en tant qu'organisateur de spectacles ?

Bertrand Pauvert

L'Harmattan. 2005. 200 p.

Promouvoir une collectivité à travers l'organisation d'un festival, d'un spectacle, n'est plus chose aisée, le souvenir de catastrophes passées ou d'accidents restant vivace dans l'esprit des organisateurs potentiels. De nombreuses

questions se posent alors: qui est responsable et sur quel fondement ? Comment s'organise l'indemnisation des victimes de la manifestation ? Quelles étaient les autorités compétentes pour assurer le respect de la sécurité ? Ont-elles bien rempli leur mission ?

RISQUES PROFESSIONNELS

[Site] **ANACT**

Le réseau Anact-Aract a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises, et de favoriser l'appropriation des méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés.

► www.anact.fr

[Site] **CMB Santé**

L'équipe pluridisciplinaire du CMB conseille et accompagne les employeurs dans la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels et assure le suivi de la santé au travail de leurs salariés.

► www.cmb-sante.fr

[Site] **Le fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle**

► www.artistesettechniciensduspectacle.fr

Quels risques professionnels du métier ?

Fiche repère 1 Santé et prévention des risques

Ma vie de technicien du spectacle. Novembre 2014. 4 p.

► www.metier-technicien-spectacle.net/static/aract_app/pdfs/Sante_Repere1.pdf

Fiches risques des techniciens du spectacle : une démarche concertée avec les partenaires sociaux **CMB Santé**

CM Santé. 2011, 48 p.

Le CMB, service interentreprises de santé au travail, et la Commission « Structuration » du CNPS (Conseil National des Professions du Spectacle) ont travaillé ensemble à l'élaboration de fiches traitant des risques professionnels auxquels sont exposés les techniciens intermittents du spectacle.

► www.cmb-sante.fr/upload/ressources/06espace_pratique/062prevention_pratique/dossierfichesrisques_v1_20121123.pdf

Prévention dans les arts du spectacle : points de repère

INRS

INRS. 2009. 12 p.

Le monde du spectacle vivant et enregistré est un secteur professionnel atypique, de par ses métiers, son organisation et ses spécificités. Mais comme dans tous les autres domaines d'activité, ses salariés sont exposés à divers risques professionnels et ses employeurs sont tenus de mettre en œuvre des démarches de prévention des risques. La prise en compte de la santé et de la sécurité se fait le plus en amont possible. Cette dimension doit être intégrée dès la conception et la préparation d'une production ou d'un spectacle.

► www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ND/TI-PR-39/pr39.pdf

Arts du spectacle et risques professionnels : dossier médico-technique

INRS

INRS. 2009, 16 p.

Bien que les risques professionnels dans le domaine des arts du spectacle vivant ou enregistré ne soient pas fondamentalement différents des autres secteurs, il existe des spécificités liées notamment à l'organisation de ce secteur et à la gestion de la co-activité. Les professions artistiques, techniques et administratives regroupent plus de 850 métiers.

Les accidents de plain-pied, ceux liés aux manutentions et aux chutes de hauteur sont les plus fréquents. Les maladies professionnelles les plus souvent reconnues sont les troubles musculosquelettiques. Le Conseil national des professions du spectacle a créé la Commission nationale de la sécurité dans le spectacle vivant chargée de développer et promouvoir la prévention des risques professionnels le plus en amont possible lors de l'organisation et la gestion des productions. Les artistes mettent en œuvre des stratégies d'adaptation, le plus souvent individuelles, pour protéger leur santé. Les spécificités de ce secteur nécessitent un suivi médical renforcé des intermittents du spectacle dont l'organisation a été confiée au Centre médical de la Bourse.

► www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/DMT/TI-TC-130/tc130.pdf

Guide de prévention du risque auditif

Christian Meyer-Bisch

AFO éditions. 2007. 46 p.

LUMIÈRE

[Site] **E-book de la lumière**

► www.lumiere-spectacle.org

[Site] **E-book de la sonorisation**

» www.sonorisation-spectacle.org

[Site] **E-book de la machinerie**

» www.machinerie-spectacle.org

BÂTIMENT

Accueillir des spectateurs handicapés

La Nacre

La Nacre, 2014. 16 p.

Cette fiche pratique vise à éclairer les personnels des lieux culturels sur les nombreux aspects concernés par l'accessibilité. Ainsi, au-delà du cadre bâti, il s'agit de savoir comment rendre des offres accessibles. Enfin, il convient de savoir communiquer efficacement auprès des publics cibles.

» www.la-nacre.org/fileadmin/user_upload/Ressources_et_documentation/Fiches_ressources/Les_compl%C3%A9mentaires/I-HANDICAP-VF_MAJ_Mai_2015.pdf

La technique du bâtiment existant

Le moniteur, 2012. 829 p.

Culture et handicap : guide pratique de l'accessibilité

Ministère de la culture, 2007. 247 p.

» www.culture.gouv.fr/handicap/pdf/guide.pdf

Pour avoir un ensemble d'ouvrages sur la sécurité, l'architecture ... : éditions AS, www.librairie-as.com

SPÉCIFIQUE COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

[Site] Technicien territorial, forum des techniciens territoriaux de France

www.technicien-territorial.fr

[Site] Centre national de la Fonction Publique Territoriale - CNFPT

www.cnfpt.fr

Hygiène et sécurité dans les collectivités territoriales

Mathieu Laillé

Editions le moniteur, 2007. 374 p.

La réglementation en matière d'hygiène et de sécurité s'articule essentiellement autour du principe de préservation de la santé et de l'intégrité physique des personnes. Ainsi, les collectivités territoriales, en tant que garantes de la protection des agents et des usagers, sont responsables de la mise en œuvre de cette réglementation en leur sein. Elles se doivent particulièrement de veiller à l'accomplissement de cette mission et ce, compte tenu de l'inflation des textes applicables en la matière.

- **REDITEC** -

En 2006, quatre-vingt un responsables techniques du spectacle vivant et d'événements culturels ont décidé de se constituer en association professionnelle : REDITEC (RÉunion des Directions TECHniques). Depuis d'autres techniciens ont rejoint l'association.

Les objectifs de l'association :

- La promotion des métiers techniques auprès des différents interlocuteurs institutionnels ou privés (collectivités territoriales, représentants des différents ministères, syndicats professionnels, médias,)
- L'information des membres de

l'association en collectant et en faisant circuler les nouvelles données professionnelles, techniques, réglementaires et légales.

- Le conseil et l'assistance sur le plan professionnel et juridique aux membres de l'association dans l'exercice de leurs métiers et de leurs responsabilités.
- La participation à la réflexion et à l'élaboration des textes réglementaires régissant les métiers et les lieux de spectacles au sein des diverses commissions techniques.
- Le soutien par le biais de différentes expériences aux for-

mations initiales et continues dans l'ensemble des métiers techniques du spectacle vivant et participation à la réflexion de leurs contenus.

Chaque année, REDITEC organise un événement national « Les rencontres Réditec » autour d'un thème, cette journée thématique rassemble adhérents et non-adhérents.

Plus d'informations : www.reditec.fr



EDITEUR **La Nacre**
DIRECTEUR DE PUBLICATION **Nicolas Riedel**

La Nacre est soutenue par la Région Rhône-Alpes
et le ministère de la Culture et de la Communication/Drac Rhône-Alpes.

LA NACRE

33 cours de la Liberté
69003 Lyon

Tél : 04.26.20.55.55

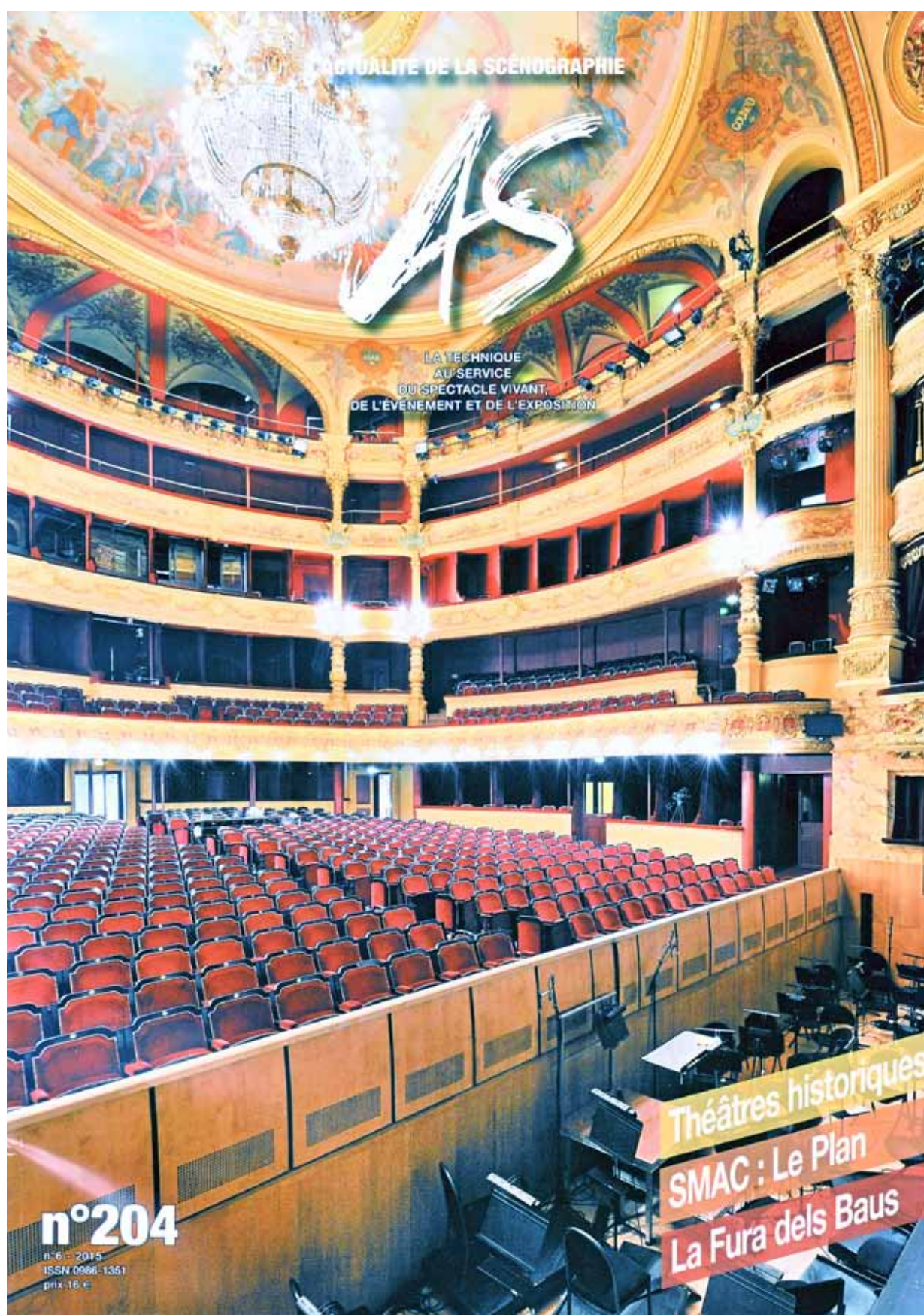
contact@la-nacre.org

www.la-nacre.org

www.facebook.com/la.nacre

www.twitter.com/la_nacre





Réditec

Cinquièmes Rencontres professionnelles

... Régis Vasseur & Pierre Mauchien

L'Association Réditec (Association professionnelle des responsables techniques du spectacle vivant) organise tous les deux ans des Rencontres professionnelles. Le 18 septembre dernier, près d'une centaine de professionnels, de représentants d'organismes professionnels, d'élus, ... venus de toute la France, se sont retrouvés à Clermont-Ferrand autour du thème :

"Les techniciens du spectacle vivant et de l'événementiel dans la Fonction publique. Le point de vue des responsables techniques".

Le programme

- **Les techniciens du spectacle vivant et de l'événementiel : des problématiques multiples**

On le sait, les techniciens du spectacle vivant doivent faire face à des problématiques très spécifiques, cadres d'emplois et situations économiques diverses et précaires, difficultés de reconversion, pénibilité au travail, formation et transmission des savoirs peu structurées, évolutions technologiques rapides, employeurs de grande diversité et fragilité.

- **Le cadre particulier de la fonction publique**

L'exercice de ces métiers et de ces emplois dans le cadre spécifique de la fonction publique pose un certain nombre de questions particulières par rapport à l'évolution des métiers : compétences, carrières, formation, recrutement, gestion des ressources humaines, complexité des modes de gestion, relations entre partenaires publics et privés, ... *"Les métiers des techniciens du spectacle vivant restent à ce jour mal identifiés dans la plupart des nomenclatures administratives et des référentiels : ils manquent de visibilité et leurs spécificités sont peu prises en compte."* Au regard de leur émergence toujours en évolution, ces métiers techniques spécifiques ont fait "irruption" dans le champ de compétences des collectivités, rythmé à la fois par le développement culturel continu et les réformes successives des compétences territoriales.

Sont également complexes les coopérations et les cogestions entre les services publics et les opérateurs privés. Un sondage interne et indicatif de Réditec nous montre l'importance de la question : environ 86 % des réponses des cadres techniques montrent qu'ils exercent leur activité directement dans la fonction publique ou de façon structurellement rapprochée avec cette dernière.

Il s'agit donc d'identifier les problématiques pour une meilleure compréhension et visibilité de ces métiers et des compétences associées par l'ensemble des employeurs et les administrations gestionnaires, pour l'évolution des formations et filières de métiers, l'harmonisation des référentiels, une meilleure intégration et évolution dans la fonction publique, et la sécurisation des parcours. Pour cela, il s'agit donc de réunir les acteurs concernés de la fonction publique et les acteurs privés du secteur, de partager les enjeux et de définir un socle de connaissances communes, d'envisager les améliorations possibles et imaginer les chantiers prioritaires.

Les échos des Rencontres

Afin d'accueillir les participants venant de toute la France pour cette journée du vendredi 18 septembre, la Ville de Clermont-Ferrand et Réditec ont souhaité mettre en place un pré-accueil à l'Opéra-Théâtre

de Clermont-Ferrand dès le jeudi 17 en fin d'après-midi, pour une visite patrimoniale et technique avec un buffet de bienvenue. La convivialité était donc au rendez-vous.

- **La séance plénière du matin**

Des vidéos/témoignages de techniciens du spectacle vivant et de l'événementiel ont été présentés pendant la séance (réalisés par le Transfo/Agence Culturelle Auvergne).

Jean-Pierre Belet, président de Réditec, DT du Carreau du Temple, ouvre les "Rencontres" (il insiste sur le terme) dont le but est d'échanger, de dresser un panorama sur l'exercice du métier de technicien au sein de la FPT (fonction publique territoriale).

Divers intervenants se sont succédés.

- Yves Favier, Réditec, DT ENSATT : Le groupe de pilotage de ces Rencontres s'est attaché à formuler l'indispensable maîtrise d'usage, à exposer la capacité de Réditec à mutualiser et interroger nos pratiques et les conditions de ces pratiques. Deux pistes simples de réflexion pour ces Rencontres 2015. *"Un théâtre est-il de nature différente dès lors qu'il dépend de la fonction publique ?"* et *"Cherchons à mieux comprendre la co-activité privé/public, voire la gestion hybride des lieux"*. Envisageons (donc donner un autre visage) ensemble un état des lieux pour améliorer la fonction publique relativement aux techniciens du spectacle vivant.

- Christophe Paym, CNFPT/Rhône-Alpes, se demande, en analysant les divers lieux d'exercice et les effectifs concernés, comment mettre en œuvre des formations appropriées, faire progresser les agents dans leurs carrières, tout en répondant aux réalités du (des) métier(s) ? Il convient que la situation de ces métiers est aujourd'hui désordonnée, peu claire, et le CNFPT, chargé de l'élaboration des formations et des référentiels métiers, a besoin de tous pour harmoniser son action dans l'ensemble des régions et collectivités. Le recensement des techniciens concernés reste notamment encore à faire au niveau national...

- Romain Guillaume, Centre de gestion de la FPT Puy-de-Dôme, présente les Centres de gestion départementaux, organismes importants de la gestion des carrières et de l'organisation des concours des agents de la FPT. Il reconnaît que le statut de la FPT est de fait peu adapté au monde du spectacle. *"En étant un peu provocateur, on pourrait aussi dire que les métiers des techniciens sont peu adaptés au statut..."*. Les collectivités ont une mauvaise connaissance des métiers du spectacle vivant et les référentiels des concours et examens de la FPT ne répondent pas à la variété de ceux-ci. Le recensement des besoins et du réel est donc indispensable. Néanmoins, la FPT, qui répond avant tout à une logique de statut, tend cependant à évoluer

- positivement vers une logique de métiers.
- Johan Theuret, DRH et Dialogue social - Ville Clermont-Ferrand cite Bachelard : "La science se forme en se réformant". La FPT c'est pareil ! L'Association des DRH porte et incite à une évolution au sein de la FPT. Des problèmes sont identifiés, comme celui des rythmes de travail, des référentiels métiers (80 % des agents sont de catégorie C alors que les référentiels métier reconnaissent leur expertise comme étant de catégorie B). La catégorie A ignore même la spécialité des métiers du spectacle vivant. La lourdeur des réglementations (dont le secteur privé n'est pas exclu !) se fait sentir. Il insiste sur le rôle moteur des grandes collectivités dans l'élaboration des réformes nécessaires. Pistes proposées : moderniser et réformer l'accès à la FPT. Il faut aussi développer l'apprentissage, la reconnaissance des VAE, harmoniser les rythmes des contrats et des concours, ...
 - Dominique Hurtebize, Réditec, DT Maison de la Danse et Biennale de la Danse : Voici quelques remarques d'un DT travaillant depuis quinze ans au sein de "théâtres concédés", gérés par une structure de droit privé, employant des techniciens de la FPT. Si du point de vue des investissements (travaux, achats scéniques, ...) la collectivité et la structure de droit privé fonctionnent bien ensemble, il en va autrement de la gestion des personnels. Comment un DT, venant du privé où l'on choisit ses techniciens, se sent-il capable d'insuffler un "esprit maison" à une équipe de titulaires de la FPT non choisie ? Comment manager une équipe alors que le DT n'a ni pouvoir d'évaluation ni pouvoir de sanction ? Faire des plannings de personnels selon des règlements différents est une belle gageure. *"Quel effort ! Les partenaires sociaux m'ont bien rudoyé"*, s'exclame Dominique Hurtebize. Aura-t-on un jour la possibilité d'harmoniser les conventions collectives type SYNDEAC et les règles de la FPT ?
 - Carole Zavadski, déléguée générale Commission Paritaire Nationale Emploi Formation/Spectacle Vivant : dix-neuf organisations sont réunies au sein de la CPNEF/SV. C'est un lieu de concertation sur les formations, les stratégies d'emploi, mais qui sert aussi à l'élaboration d'outils. Ont ainsi été élaborés des référentiels métiers. S'il y a souvent dichotomie entre formation et emploi, tout est pourtant lié : la qualité d'emploi, l'organisation, la division du travail, ... *"Un métier est une construction symbolique, historique, négociée, résultat d'un débat et de*

normes. Les partenaires sociaux, inévitablement, injectent dans différents métiers ce qu'ils estiment devoir y être (Cf. Conventions Collectives). Ces 5^{es} Rencontres ont un objectif : harmoniser. Il faut partir du terrain, des pratiques, plutôt que l'inverse. C'est la démarche qui importe."

- Micheline Tribbia, Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail/Lorraine, et Joseph André, Réditec, DT Metz-en-scène, présentent ensemble un parcours de coordination et d'harmonisation "emploi - carrière - formation", un exemple de bonnes pratiques en Lorraine.

Réditec Lorraine a sollicité l'ARACT pour travailler sur trois secteurs : danse, arts de la rue et techniciens. La démarche a été participative, construite avec des professionnels de la santé, de l'emploi, de la formation, du spectacle, mais aussi avec des acteurs politiques de la Région. Le projet, mené sur deux années, a nécessité de très gros efforts. À noter, l'organisation de Journées techniques en septembre 2015, mélangeant partenaires du public et privé avec comme thème : les formations avec des "Ateliers du savoir", des échanges, de l'autoformation.

Joseph André cite Brecht, pour clore cette matinée des 5^{es} Rencontres : *"Celui qui combat peut perdre, celui qui ne combat pas a déjà perdu"*.

• Les ateliers de l'après-midi

L'après-midi de cette journée a été consacré à des ateliers collaboratifs destinés à faire émerger des idées de chantier et de pistes de travail qui seront éditées par la Nacre, dans des Actes, à découvrir dans quelques semaines sur le site de Réditec : www.reditec.fr. Sera également mis en ligne une vidéo de ces Rencontres, réalisée par le Transfo.

Étaient présents : Olivier Bianchi, maire de Clermont-Ferrand ; Isabelle Lavest, maire-adjoint de Clermont-Ferrand ; Pierre Mauchien, directeur des équipements de spectacles de Clermont-Ferrand ; Alain Lagarde, maire-adjoint de Tulle ; Olivier Compain, directeur CNFPT Auvergne ; l'association nationale des Directeurs Généraux des Services, AFDAS, ARACT Auvergne, les centres de formation, des structures et agences culturelles, ...

Les partenaires : les agences culturelles le Transfo/ Auvergne et la Nacre/Rhône-Alpes, Manganelli SA.

Prochains rendez-vous : sur le stand Réditec aux JTSE.



Les intervenants dans la grande salle - Photo © Réditec



Le public dans la grande salle - Photo © Réditec

Notes



www.reditec.fr
secretaire@reditec.fr

L'association REDITEC remercie
ses partenaires pour leur engagement à ses côtés :



LETRANSFO ART CULTURE AUVERGNE

LA NACRE
AGENCE POUR
LE DÉVELOPPEMENT
DU SPECTACLE VIVANT
EN RHÔNE-ALPES


MANGANELLI