

La nouvelle génération de Contrats d'objectifs Emploi-Formation bretons affirme la volonté partagée d'une représentation paritaire des secteurs professionnels, d'un engagement opérationnel à partir d'un plan d'actions concertées et d'une ouverture à un nouveau partenaire permanent associé, pôle Emploi et des partenaires ressources (Agefiph, FONGECIF, GREF Bretagne, ARACT, OPCA...)

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail ;

Vu le décret n° 93-51 du 14 janvier 1993 pris pour l'application de la loi numéro 92- 675 du 17 juillet 1992 relative à l'apprentissage et complétant l'article 84 de la loi n°83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les Communes, les Départements et les Région ;

Vu l'accord cadre de développement de l'emploi et des compétences dans le spectacle vivant (ADEC) signé entre la branche et l'Etat le 10 mars 2009.

Vu la délibération n°06-0332/4 du Conseil régional en date des 14, 15 et 16 juin 2006 adoptant la Stratégie régionale emploi formation (SREF) ;

Vu la délibération n°06-SRDE/1 du Conseil régional en date des 12 et 13 octobre 2006 adoptant la stratégie régionale de développement économique (SRDE) ;

Vu le contrat de projet 2007/2013 signé le 13 avril 2007 ;

Vu la délibération n°09-BUDG/1 du Conseil régional en date des 18 et 19 et 20 décembre 2008 portant adoption du budget 2009 et fixant les délégations du Conseil régional à sa Commission permanente ;

Vu la délibération n°09-COBB/03 la Commission permanente du Conseil régional en date du 3 décembre 2009 approuvant les termes du présent contrat d'objectifs et autorisant le Président à le signer

Entre les soussignés,

L'Etat, sis 3 avenue de la Préfecture à Rennes (35) représenté par le Préfet de la région Bretagne, Monsieur Michel CADOT ;

La Région Bretagne, sise 283 avenue du Général Patton à Rennes (35) représentée par le Président du Conseil régional, Monsieur Jean Yves le DRIAN ;

Les représentants de la branche professionnelle d'employeurs :

- Monsieur Alain SURRENS de la Chambre Professionnelle des Directeurs d'Opéra (CPDO) ;
- Monsieur Vincent BOUCHY du Syndicat National des Arts Vivants (SYNAVI) ;
- Monsieur Jean Yves CROCHEMORE du Syndicat National des Entreprises Artistiques et Culturelles (SYNDEAC) ;
- Madame Joëlle ERHEL du Syndicat National des Producteurs, Diffuseurs et Salles de Spectacles (PRODISS) ;
- Madame Marylise LEGAC du Syndicat national des petites et moyennes structures non lucratives de Musiques Actuelles (SMA) ;
- Madame Josette JOUBIER du Syndicat National des Scènes Publiques (SNSP) ;
- Monsieur Philippe ABERGEL du Syndicat des prestataires Scéniques de l'Événementiel (SYNPASE)
- Madame Graziella VALLEE du Syndicat National des Orchestres et des théâtres lyriques subventionnés de droits privés (SYNOLYR) ;

Et les représentants de la branche professionnelle de salariés :

- Madame Karine HUET de l'Union de Bretagne des Syndicats du spectacle et de l'Action Culturelle UBSAC-CGT
- Monsieur René BILIEU du Syndicat régional Culture-Communication-Conseil S3C-CFDT
- Monsieur Serge JACOB de l'Union Régionale CFTC
- Monsieur Ange GABLIN de l'Union Régionale CFE CGC

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

ARTICLE 1^{er}: OBJET DU CONTRAT

Les signataires affirment la reconnaissance du lien étroit entre emploi et formation, le rôle essentiel de la formation et de la qualification pour l'évolution professionnelle des femmes et des hommes et pour la dynamique entrepreneuriale.

Ils inscrivent leurs actions en référence aux orientations des politiques publiques et de à celles de la branche professionnelle définies dans :

- Le Contrat de projet Etat-Région 2007/2013,
- La Stratégie régionale emploi formation (SREF) votée par le Conseil régional en juin 2006,
- La Stratégie régionale de développement économique (SRDE) votée par le Conseil régional en octobre 2006,
- Les nouvelles orientations des fonds structurels européens dans le domaine de la compétitivité régionale et de l'emploi,
- Les orientations emploi/formation de la branche professionnelle définies au niveau national au sein de la CPNEF Spectacle Vivant et identifiées au niveau régional.
- Les orientations de l'accord cadre national de développement des emplois et des compétences dans le spectacle vivant (ADEC) signé entre la branche et l'Etat le 10 mars 2009

Le contrat d'objectifs fixe le cadre partenarial régional pour mettre en œuvre un plan d'actions concertées autour de quatre orientations stratégiques :

- Observer et analyser le marché de l'emploi du secteur d'activité pour agir et anticiper,
- Accompagner et anticiper les évolutions notamment au regard des besoins en emplois et qualifications et de l'avis en termes de formation exprimé par la branche professionnelle,
- Sécuriser les parcours de formation et les trajectoires professionnelles,
- Contribuer à la structuration et la mobilisation du secteur et à la lisibilité de ses métiers et parcours.

Les partenaires s'accordent sur les principes de mutualisation et d'additionnalité des moyens en s'appuyant sur les dispositifs et les initiatives existants. Ils mobilisent l'ensemble des modalités d'intervention dans une volonté de complémentarité et une démarche de concertation opérationnelle.

ARTICLE 2 : LE SECTEUR

Diagnostic

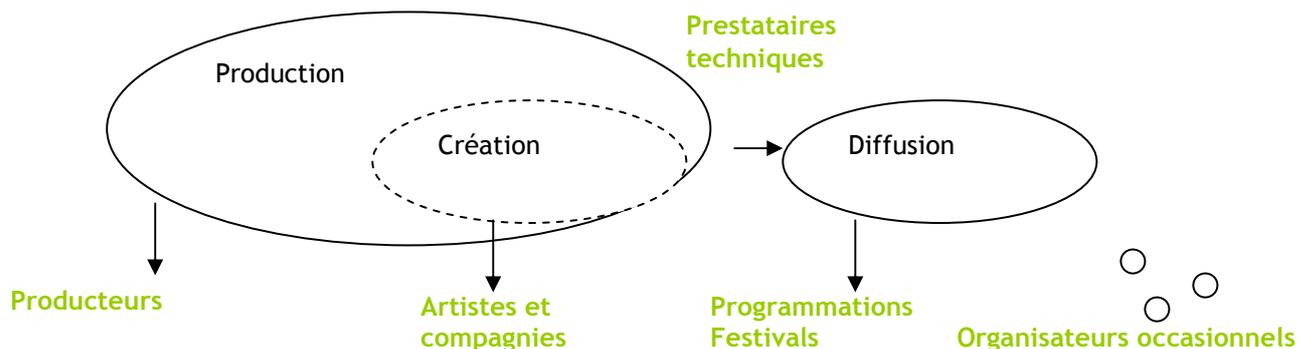
Présentation du secteur

Les activités du spectacle vivant regroupent les activités autour du théâtre, de la musique, de la danse, des arts du cirque, des arts de la rue, qui bien souvent s'interpénètrent dans des formes pluridisciplinaires associant d'autres disciplines artistiques.

Les lieux de présentation peuvent être des équipements culturels : théâtres, salles de concert, opéras, centres culturels ... mais également des organisations sans lieux fixes : Festivals et programmations en extérieur.

Au-delà des entreprises du spectacle vivant, l'activité du spectacle vivant se déploie largement dans d'autres types d'entreprises et de structures : programmations de nombreuses collectivités, offices du tourisme, associations...Le nombre de licences d'entrepreneur de spectacle (1.500 licences en Bretagne), supérieur au nombre d'entreprises en témoigne ainsi que le nombre de manifestations occasionnelles (16.800 en 2007 : spectacles en bars, maisons de retraite, associations de tourisme, comité d'entreprises...)...souvent adossées au secteur du tourisme, de l'hôtellerie, de l'animation.

L'organisation du secteur est structurée autour de 3 fonctions principales qui jalonnent les étapes de la réalisation :



La réalisation artistique va de la forme unique (un artiste en autoproduction s'adressant à un organisateur de spectacles), à des formes impliquant plusieurs partenaires (des compagnies, un producteur, des coproducteurs, des réseaux de diffusion, des prestataires techniques pour le montage, la lumière, le son, les décors, des collectivités...).

En Bretagne, le secteur du spectacle vivant s'appuie sur :	
•	Près de 700 entreprises du spectacle vivant ¹
•	16 800 manifestations occasionnelles ²
•	1500 licences d'entrepreneurs de spectacles ³

¹ 700 entreprises des codes NAF du spectacle (90.01Z, 90.02 Z, 90.04Z). Données AUDIENS employeurs 2007. Ce chiffre sous-estime le nombre d'entreprises en Bretagne puisqu'il ne prend pas en compte les entreprises artistiques dont le code NAF ne relève pas du spectacle (exemple : le Quartz à Brest, le Liberté à Rennes, tous 2 gérés par des sociétés d'économie mixte). Des données plus complètes sur les employeurs du spectacle seront à affiner dans le cadre du contrat d'objectifs

² Sont comptabilisées dans ce champ les manifestations déclarées par des organisateurs occasionnels (moins de 6 représentations par an) qui ne relèvent pas du champ du spectacle. Ce chiffre inclut les déclarations faites auprès du Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (GUSO).

³ Le nombre de licences d'entrepreneur du spectacle recoupe l'ensemble des entrepreneurs de spectacles vivants (autres que occasionnels), quelque soit leur activité principale et leur statut. Le nombre de licences ne correspond pas au nombre des structures existantes, une entreprise pouvant détenir 1 ou plusieurs licences des 3 catégories : exploitant de lieu, producteur, diffuseur.

Un développement progressif des activités de spectacle vivant en région.

En vingt ans, la répartition géographique des activités de spectacle vivant s'est profondément modifiée. La région Ile-de-France qui réunissait 74% des professionnels du spectacle en 1986 ne représente plus aujourd'hui que 51% de l'ensemble, au profit des régions.

Le taux de croissance du nombre de création d'entreprises en Bretagne, particulièrement important entre 2003 et 2004, a été plus important qu'en Ile-de-France.

Evolution des entreprises artistiques du spectacle vivant en Bretagne⁴ :

	2003	2004	2005	2006	2007
Nombre d'entreprises	294	515	641	672	687
Evolution		+ 75%	+ 24%	+ 5%	+ 2%

S'y ajoutent les théâtres de villes et autres centres culturels, en régie municipale ou intercommunale, et dont l'importance dans le maillage territorial est croissante. En septembre 2009, 327 licences d'entrepreneur du spectacle sont portées par des structures publiques, elles étaient au nombre de 286 en septembre 2008.

On comptabilisait **1169 licences** d'entrepreneurs de spectacles vivants en **2003** pour **1513 à ce jour** soit **une progression de 22,7%**.

Plus globalement :

- 64,3% des licences sont accordées à des entreprises sous statut associatif
- 21,6% des licences sont accordées à des entreprises sous statut public
- 14% des licences sont accordées à des entreprises sous statut privé.

Les entreprises du spectacle vivant : une multiplication des entreprises de petites tailles

L'accroissement de l'activité artistique s'est traduit par le développement important du nombre d'entreprises, sous statut associatif en majorité. En Bretagne, comme ailleurs, cette croissance est principalement portée par la création d'entreprises employant des salariés en contrat à durée déterminé d'usage (CDDU) *⁵ dits « intermittents du spectacle ».

Les entreprises du spectacle vivant sont majoritairement très petites⁶ :

• Plus de 400 entreprises ne fonctionnant qu'avec des salariés en contrats à durée déterminée d'usage (CDDU).
• 282 entreprises de 1 à 10 salariés,
• 19 entreprises de plus de 10 salariés

* Contrat à Durée Déterminée d'Usage (CDDU)

Dans certains secteurs d'activité, définis le décret D.1242-1 du code du travail (voir note de bas de page n°5) ou par accord de branche étendu, les entreprises ont la possibilité de conclure des contrats à durée déterminée (CDD) d'usage pour pourvoir des emplois par nature temporaire, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée (Code du travail, article L.1242-2).

Le secteur du spectacle vivant fait partie des secteurs d'activité qui permettent de conclure des CDDU.

On peut donc définir ainsi les intermittents du spectacle : il s'agit de salariés dont l'activité est caractérisée par une succession, voire une simultanéité des contrats de travail à durée déterminée et l'alternance de périodes travaillées et non travaillées.

⁴ Données AUDIENS, déclarations des entreprises 2007

⁵ D121-2 : Les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus sont les suivants : Les exploitations forestières ; La réparation navale ; Le déménagement ; L'hôtellerie et la restauration ; Les spectacles ; L'action culturelle ; L'audiovisuel ; L'information ; La production cinématographique ; L'enseignement ; Les activités d'enquête et de sondage ; L'édition phonographique ; Les centres de loisirs et de vacances ; L'entreposage et le stockage de la viande ; Le sport professionnel ; Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ; Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ; Les activités des associations intermédiaires ; La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale ...

⁶ Données délégation régionale AFDAS ouest 2008

Les emplois en Bretagne

• 1 900 salariés au régime général (CDI et CDD) ⁷
• 700 agents des collectivités territoriales (théâtres municipaux, régies...) ⁸
• 3 400 salariés en CDDU (sur le régime spécifique d'assurance chômage Intermittent) résidants en Bretagne ⁹

Par ailleurs, les activités du spectacle vivant en Bretagne ont généré des contrats de travail pour 13.000 salariés¹⁰ en CDDU artistes et techniciens, résidants ou non en Bretagne. Ces contrats peuvent être d'une à plusieurs journées.

Des organisations du travail différentes selon le type de structure

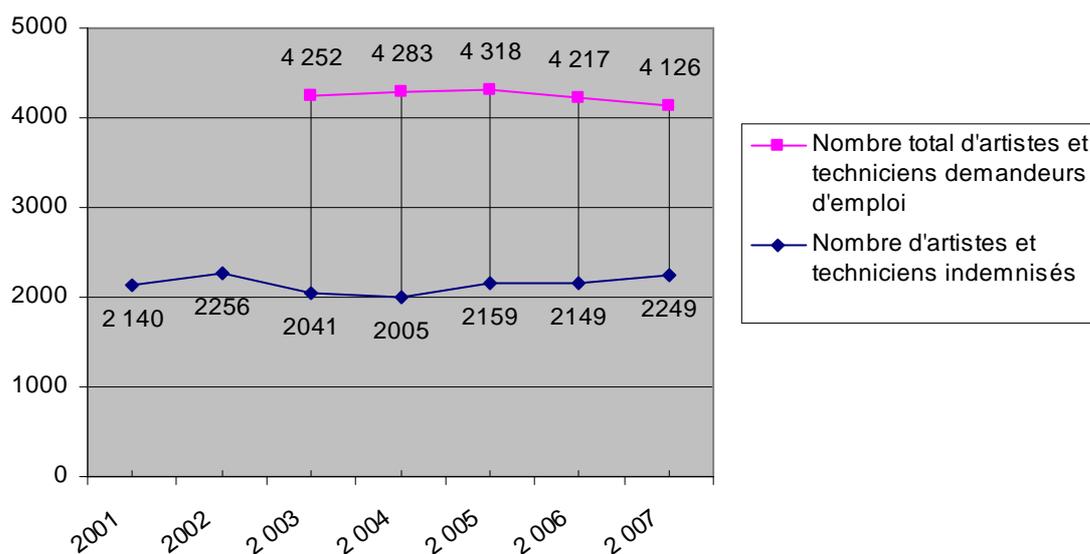
Les équipements culturels, salles de concert, salles de spectacle, opéra emploient le plus souvent des équipes permanentes administratives et techniques, s'adjoignant des techniciens supplémentaires, selon l'ampleur des projets.

La prestation artistique, quant à elle, est négociée soit avec une compagnie pour l'achat d'un spectacle soit avec un ou plusieurs artistes en embauche directe.

Les ensembles musicaux, compagnies et structures indépendantes de production artistique s'organisent autour de la notion de projet et fonctionnent principalement avec des salariés en contrat à durée déterminée d'usage (CDDU). Les équipes se rassemblent pour le temps de la réalisation et la diffusion d'un spectacle puis se recomposent ailleurs et autrement.

Evolution des effectifs de salariés en CDDU en Bretagne

La loi (Code du travail, article L.1242-2) prévoit pour le secteur du spectacle vivant l'usage du salariat en CDDU. Il en découle une protection sociale spécifique passant notamment par l'affiliation à un régime d'assurance-chômage dédié (annexes 8 et 10)¹¹.



L'attractivité des métiers du spectacle a entraîné une progression importante de demandeurs d'emploi dans le secteur. Cependant, depuis 2005, on constate une diminution de la demande d'emploi de plus de 2% par an en Bretagne. En parallèle, le nombre de professionnels indemnisés augmente.

Fin 2007, au titre des annexes 8 et 10 du spectacle vivant, il y a¹² :	Leurs salaires journaliers moyens en Bretagne sont¹³ :
• 1 249 artistes indemnisés	• 128,11€ pour les artistes
• 1 000 techniciens indemnisés	• 158,81€ pour les techniciens.

⁷ Données AUDIENS, déclarations des entreprises 2007

⁸ Données Observatoire du CNFPT

⁹ Données Caisse des Congés Spectacles 2005

¹⁰ Effectif cumulé des entreprises du spectacle et des organisateurs occasionnels

¹¹ L'annexe 8 concerne les artistes ; L'annexe 10, les techniciens (y compris les chargés de production)

¹² Statis n° 189 Les allocataires indemnisés au titre des annexes 8 ou 10 en 2007

¹³ Au niveau national le salaire journalier moyen des artistes est de 114,66€, celui des techniciens est de 148,01€

Les professionnels du spectacle se répartissent dans trois grandes familles de métiers

- Les professions artistiques ;

Les activités des artistes consistent en la présentation en public d'un spectacle, précédée de répétitions. Des interventions artistiques auprès du public, dans le cadre de leur projet artistique ou d'un accueil en résidence¹⁴ par un équipement culturel, s'intègrent également à leur activité artistique.

Confrontés à des exigences physiques fortes, leurs carrières sont courtes et la transférabilité de leurs compétences difficile. Les artistes sont particulièrement touchés par les problématiques de maintien dans l'emploi (fin 2007, près de 2 artistes sur 3 ne sont pas indemnisés au titre de l'annexe 10) et de reconversion. Peu de formations certifiantes préparent aux métiers artistiques qui restent marqués par la « formation sur le tas ». En 2008, Le Ministère de la Culture a créé un diplôme national supérieur professionnel (DNSP, niveau II) de musicien, de danseur, de comédien. Pour faciliter les reconversions professionnelles, les candidats au DNSP sont tenus de préparer parallèlement une licence universitaire. Le DNSP sera aussi accessible dans le cadre de la VAE.

- Les professions techniques et technico-artistiques (techniciens du son, de la lumière, du plateau, des décors, de la régie ...) ;

La palette des métiers est diversifiée avec des niveaux de formation qui vont du CAP (machiniste, accessoiriste, monteur en structures mobiles...) aux diplômes de niveau II (directeur technique). En 2008, la profession s'est organisée pour créer des certificats de qualification professionnelle (CQP). Les métiers s'exercent souvent en tant que permanent ou agent des collectivités dans des équipements culturels, plus souvent en tant que salarié en CDDU dans les compagnies indépendantes.

L'évolution de la réglementation du secteur entraîne la mise à jour de leurs connaissances et compétences en matière de sécurité liées au spectacle. Avec le développement du numérique, des connaissances en nouvelles technologies de régie, vidéo, sont également nécessaires.

Les techniciens sont touchés par les phénomènes d'usure physique et de risque d'accident (liés aux raccordements et câblages, à la manutention, aux appareils de levage, aux travaux en hauteur). Cependant, ils maîtrisent davantage de compétences transférables, ils ont donc davantage d'opportunité de reconversion.

- les professions liées à l'administration, à la gestion de projets et à la communication (directeurs, chargés de production, de diffusion ...).

Les métiers liés à l'administration correspondent à des fonctions transversales. Elles s'exercent de façon extrêmement différente selon la taille des structures. Dans les équipements culturels, ces fonctions sont occupées par des salariés formés, sur des postes dédiés. Dans les compagnies indépendantes, ces fonctions sont assumées de façon plus polyvalente, parfois par les artistes eux-mêmes. De ce fait, la professionnalisation de ces métiers présente des enjeux différents.

De plus, les formations à l'administration de la culture existantes induisent souvent une inadéquation entre le niveau de formation et les emplois potentiels, particulièrement en début de carrière. Ce sont, de plus, sur ces fonctions que le secteur sollicite le plus souvent des contrats aidés.

¹⁴ Temps de travail dans un équipement culturel proposé à des compagnies ou artistes pour répéter et créer un spectacle, associant des actions culturelles à mener sur un territoire.

■ Les enjeux

La Bretagne a connu ces deux dernières décennies un développement important du spectacle vivant. Ce développement est consécutif notamment de l'accélération du processus d'aménagement du territoire breton par le Ministère de la Culture et les collectivités locales (Scènes nationales et scènes conventionnées, Centres Dramatiques et Chorégraphiques nationaux). Il s'est également traduit par la multiplication des entreprises artistiques de spectacle, constituées à 98% d'entreprises de moins de 10 salariés, fragiles structurellement et financièrement, et par l'apparition de nombreux autres types d'acteurs : développement des programmations par les collectivités, création de nombreux festivals, ouverture dans la région d'équipements de spectacles vivants gérés par les collectivités (ou par délégation de service public) avec ou sans équipes professionnelles et intervention d'une grande quantité de structures disparates (culturelles, éducatives, locales, touristiques,...), professionnelles ou non et plus ou moins pérennes.

Cette grande diversité des employeurs du secteur, la variabilité des connaissances du traitement salarial et social, la complexité de celui-ci, ont participé à brouiller la perception des métiers du spectacle vivant et ne contribuent pas à une exigence de professionnalisme. Ce phénomène a entraîné une diminution partielle de l'engagement et de la responsabilité par rapport à l'emploi, à la qualification, et a fortiori à la formation professionnelle des employeurs devenus très divers.

Par ailleurs, le développement de nouvelles voies d'accès au spectacle (développement de formes pluridisciplinaires, diversification des modes de représentation, recherche de rapports différents avec la population...) et de nombreuses évolutions de la législation et des réglementations du spectacle vivant ainsi que l'introduction massive des technologies nouvelles confrontent le secteur à d'autres mutations importantes.

Au regard de ces réalités, les professionnels du spectacle vivant souhaitent que soient mis en action des leviers permettant de restaurer la qualité de l'emploi, d'assurer son développement, d'améliorer les conditions de travail et d'organiser la structuration du secteur

A ce titre, les axes de travail seront :

- **D'agir pour la structuration du secteur, de ses activités et de ses métiers**

- Développer l'organisation et la représentation de la profession.
- Mobiliser les acteurs autour de la démarche collective emploi-formation.
- Donner une meilleure visibilité au secteur.
- Optimiser les politiques et les pratiques de l'emploi culturel.
- Clarifier et analyser les besoins en emploi et en compétences à partir d'une meilleure connaissance des pratiques d'emploi et une plus grande lisibilité des données du secteur.

La connaissance sur le marché du travail, l'emploi et la formation professionnelle est nécessaire pour agir, mesurer et anticiper les évolutions du secteur. Le travail engagé démontre que la plupart des données existent et sont accessibles mais elles sont « éclatées » et ne recouvrent pas toujours les mêmes champs d'analyse. Il est donc important de finaliser et de pérenniser un dispositif collectif ébauché pendant la réalisation du diagnostic.

- **D'anticiper pour accompagner les évolutions des entreprises**

- Accompagner la structuration et la professionnalisation des entreprises porteuses de projets artistiques pour parvenir à une consolidation de leurs moyens, par exemple par la mutualisation, et par un statut d'entreprise adapté (existant ou à trouver), mais aussi par le soutien durable à l'emploi.
- Soutenir la capacité des entreprises à évoluer et anticiper, notamment sur les besoins en compétences et qualification

- **D'accompagner le renforcement des compétences des salariés pour sécuriser les parcours.**

- Engager toutes les solutions pour diminuer la précarité dans les métiers, en particulier artistiques.
- Faciliter l'accès à la formation, notamment en diversifiant les modes de formation (alternance, VAE, ...).
- Développer les mobilités professionnelles et la sécurisation des parcours.
- Accompagner les transitions professionnelles des salariés les plus fragiles.
- Anticiper des insertions plus solides et des parcours évolutifs sur la durée, permettant des mobilités choisies.
- Permettre l'acquisition de qualifications reconnues.
- Elargir la capacité de circulation des professionnels dans les réseaux.
- Agir pour plus de transparence dans les recrutements.
- Développer les lieux et occasions de rencontres entre professionnels.

ARTICLE 3 : LES OBJECTIFS OPERATIONNELS PARTAGES

A partir des quatre orientations stratégiques partagées, définies à l'article 1^{er} du présent contrat, les partenaires se fixent les objectifs suivants :

- Partager la connaissance de la branche professionnelle et de ses évolutions,
- Faciliter le développement de l'orientation et de la qualification tout au long de la vie,
- Améliorer la qualité de l'emploi et développer la Gestion des Ressources Humaines,
- Promouvoir l'égalité de toutes et de tous face à l'emploi et à la formation,
- Favoriser la promotion professionnelle en valorisant les parcours différenciés de formation et en développant la Validation des acquis de l'expérience (VAE),
- Sécuriser les parcours et trajectoires professionnels,
- Promouvoir une pédagogie de la transmission d'entreprises et de savoirs,
- Diffuser les bonnes pratiques d'anticipation,
- Veiller à l'équilibre et à la complémentarité entre les territoires dans la conception et la mise en œuvre d'actions.

Ces objectifs font l'objet de propositions d'actions et s'inscrivent dans le plan d'actions concertées joint au présent contrat. Ces actions sont déclinées en fiches actions actualisées et renouvelées chaque année.

ARTICLE 4 : LES MOYENS MOBILISES

Les partenaires du contrat favorisent l'utilisation et la mise à disposition des différents outils dont ils disposent pour suivre et analyser la situation du secteur et l'évolution des emplois. Ils mobilisent notamment l'expertise de leurs réseaux respectifs.

A partir de cette analyse, les partenaires optimiseront l'articulation et la complémentarité des dispositifs de formation nécessaires.

Les signataires veilleront à mobiliser les réseaux et les dispositifs dont ils disposent pour mettre en œuvre les actions retenues.

Les orientations et actions prioritaires retenues pourront concerner l'ensemble du secteur, un métier spécifique, une filière ou un territoire donné.

Les partenaires du contrat détermineront et programmeront annuellement le recours aux experts, prestataires en appui des actions retenues, notamment pour les travaux des groupes de travail du contrat.

Ils pourront s'appuyer sur les moyens de partenaires ressources : CPNEF, AFDAS, Spectacle Vivant en Bretagne, le Groupement régional emploi formation (GREF), Agence régionale d'amélioration des conditions de travail (ARACT), Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant, le centre médical de la bourse...

■ **Le suivi et l'évaluation**

Pour chaque action mise en œuvre, des indicateurs simples de suivi et des critères de résultats seront établis au démarrage de l'action. Ils seront communiqués aux partenaires du contrat au cours et à l'issue de l'action.

■ **La communication**

Les partenaires veilleront à valoriser les actions mises en œuvre et leurs résultats en :

- diffusant l'information auprès de leurs réseaux respectifs,
- favorisant les échanges intersectoriels et la mutualisation des actions,
- optimisant la relation Presse.

ARTICLE 5 : LE PILOTAGE DU CONTRAT D'OBJECTIFS

■ **Le comité d'orientation** est l'instance politique du contrat d'objectifs.

Composé d'élus du Conseil régional, de représentants de l'Etat (DRTEFP, DRAC, Rectorat,...), de représentants employeurs et salariés de la branche professionnelle, il valide à partir des orientations stratégiques le plan d'actions annuel ou pluriannuel et décide des réorientations éventuelles. Le partenaire permanent associé Pôle Emploi et les partenaires ressources associés: la Commission paritaire nationale emploi formation du Spectacle Vivant (CPNEF SV) et l'AFDAS, siègent aux côtés des membres du Comité d'orientation. Il se réunit au moins une fois par an.

■ **Le comité de pilotage** est l'instance technique du contrat d'objectifs

Il se compose de techniciens représentant les signataires du Contrat d'objectifs (Etat, Région, représentants employeurs et salariés), du représentant du partenaire permanent associé et du représentant du partenaire ressource associé AFDAS . Il mobilise les partenaires ressources associés selon les actions retenues. Il prépare le plan d'actions concertées annuel ou pluriannuel soumis à la validation du comité d'orientation et veille à sa réalisation. Il organise le suivi et l'évaluation des actions. Il peut confier si besoin la réalisation d'une expertise particulière ou la conduite d'actions à des groupes de travail qu'il constitue à cet effet. Il se réunit trois ou quatre fois par an.

■ **Les groupes de travail**

Ils sont composés de personnes proposées par le comité de pilotage. Ils conçoivent, suivent et évaluent l'action définie par le comité de pilotage.

ARTICLE 6 : MODIFICATION DU CONTRAT

Toute modification des termes du présent contrat, doit faire l'objet d'un avenant conclu entre les parties signataires dans les mêmes conditions que le présent contrat.

ARTICLE 7 : DUREE ET VALIDITE DU CONTRAT

Le présent contrat prend effet à compter de sa signature et prend fin le 31 décembre 2013, au terme de la durée du Contrat de projet Etat-Région 2007/2013.

ARTICLE 8 : REGLEMENT DES LITIGES

En cas de litige relatif à l'interprétation ou à l'exécution du présent contrat, les parties s'efforceront de rechercher un accord amiable. En cas de désaccord persistant, le litige sera porté à l'appréciation du Tribunal Administratif de Rennes.

ARTICLE 9 : RESILIATION DE LA CONVENTION

En cas de non respect de ses obligations contractuelles par l'une ou l'autre des parties, chaque partie se réserve le droit après mise en demeure écrite restée sans effet pendant une durée de trente jours, de résilier le présent contrat.

ARTICLE 10 : EXECUTION DU CONTRAT

Le Préfet de la Région Bretagne, le Président du Conseil régional de Bretagne et les représentants employeurs et salariés, signataires du contrat, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent contrat.

Le Préfet de la Région Bretagne	Fait à Rennes, le Le Président du Conseil régional de Bretagne
Michel CADOT	Jean Yves LE DRIAN

Les organisations professionnelles d'employeurs :

CPDO	PRODISS
Alain SURRENS SMA	Joëlle ERHEL SNSP
Marylise LEGAC SYNAVI	Josette JOUBIER SYNDEAC
Vincent BOUCHY SYNOLYR	Jean-Yves CROCHEMORE SYNPASE
Graziella VALLEE	Philippe ABERGEL

Les organisations professionnelles de salariés :

UBSAC-CGT	S3C-CFDT
Karine HUET UR CFTC	René BILIEN UR CFE-CGC
Serge JACOB	Ange GABLIN



Contrat d'objectifs régional **E**mploi - **F**ormation

SPECTACLE VIVANT



“SYNDEAC,

SYNOLYR
SYNDICAT NATIONAL
DES ORCHESTRES ET
DES THEATRES LYRIQUES
SUBVENTIONNES
DE DROIT PRIVE

