

LA SERVANTE

LA LETTRE D'INFORMATION DE L'ODIA NORMANDIE

Année 1 de l'ODIA en Haute-Normandie : 1995 (11 ans d'existence)
Année 1 de l'ODIA en Basse-Normandie : 1997 (9 ans de présence)

On additionne les années, on divise par deux et cela donne 10 comme 10^{ème} Anniversaire de l'ODIA Normandie.

Nous fêtons donc le 23 septembre le X^{ème} anniversaire d'un outil culturel souhaité et encouragé par les collectivités publiques des deux régions. Cette fête sera aussi la fête des artistes, des acteurs culturels et des responsables politiques avec lesquels l'ODIA Normandie entretient quotidiennement des relations de travail. Ce rendez-vous sera enfin l'occasion de rappeler les missions et les engagements de l'Office au service des professionnels du spectacle vivant, les objectifs qui lui sont assignés et les moyens dont il sera doté pour la période 2006 à 2008. Nous attendons des milieux artistiques et culturels une attention particulière pour ce rendez-vous et nous espérons être nombreux à fêter la pérennité de cet organisme interrégional dans la bonne humeur d'un début de saison culturelle.

En attendant, juillet est le mois des festivals et plus particulièrement du plus emblématique d'entre eux, celui d'Avignon. Comparé à d'autres années, cet été festivalier se traduira par une forte présence des artistes de Normandie au Festival d'Avignon et particulièrement des artistes hauts-normands avec 7 compagnies théâtrales (Théâtre de l'Echarde, Théâtre Ephéméride, Troupe de l'Escouade, Compagnie Akté, Théâtre Mega-Pobec, Compagnie La Mauvaise Réputation, Compagnie Le Jardin des Planches). Les artistes bas-normands quant à eux, seront présents avec 3 spectacles (le Théâtre du Loup Blanc, le Théâtre du Préau, la Compagnie AlleRetour, le spectacle du groupe de chanteuses X-Filles produit par la compagnie Pébroc Théâtre et mis en scène par Marc Frémond). Les engagements financiers de l'ODIA Normandie pour accompagner ces équipes artistiques (6 sur 7 en Haute-Normandie, 3 en Basse-Normandie) sont très lourds et vont peser dans la balance au moment de l'attribution des aides financières qui devraient accompagner les accueils de l'automne.

Le bilan de ces opérations de présentation des spectacles dans la « fenêtre de visibilité » que représente le festival d'Avignon devra être fait sans complaisance à la rentrée, avec chacune des équipes artistiques concernées.

Ce bilan portera principalement sur les contacts noués à cette occasion avec le réseau des diffuseurs et sur les retombées de tournée envisageables au cours des deux prochaines saisons.

Nous espérons que les espoirs mis dans ces sorties festivalières seront comblés et ce, malgré les risques financiers (atténués, mais en partie seulement, par les aides de l'ODIA) et les risques artistiques (évalués avec les conseils de l'ODIA pour les artistes qui le souhaitent), encourus par les équipes qui se lancent dans de tels projets.

Jean-Pierre Lacoste

SOMMAIRE

ACTUALITES

Dossier : les EPCC	2
Le point de vue des administrateurs	
Automne en Normandie	8
Portrait de Catherine Blondeau	
Interview de Benoît André	
La Brèche	10
Nouvel espace du Centre des arts du cirque de Basse-Normandie	
Le Relais à Dieppe	11
Interview	13
Jean-François Driant (Le Volcan)	

L'ODIA

Les 10 ans de l'ODIA	15
Rappel des critères d'attribution des aides financières de l'ODIA	17

L'URT

Le Document Unique	18
Le Droit Individuel à la Formation	20
Les dernières acquisitions du Centre Info - Doc	23

LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE COOPÉRATION CULTURELLE

La mise en place de la décentralisation, le développement des politiques de contractualisation et de financements conjoints, ainsi que le mouvement de déconcentration de l'administration centrale ont, ces vingt dernières années, considérablement modifié les relations entre les différents partenaires publics de la vie culturelle. Ainsi, accompagnant ces évolutions, le financement des services publics culturels s'est complexifié: différents partenaires publics, collectivités territoriales ou leur regroupement, rejoin ts, selon les cas, par l'Etat, se regroupent autour d'un chef de file pour soutenir un projet. Mais, si les choix de statuts juridiques et de mode de gestion sont nombreux, aucun ne répond vraiment aux exigences liées à la coopération entre les collectivités publiques et l'Etat, ni d'ailleurs, aux spécificités du secteur culturel. Très probablement en raison de sa souplesse et de son originalité (but non lucratif), l'association est, jusqu'à maintenant, la forme juridique la plus fréquemment utilisée.

Toutefois, les critiques formulées à son égard et la loi relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et de procédures publiques (loi dite Sapin-1993), ont eu pour conséquences (par crainte de la caractérisation d'une situation de gestion de fait de fonds publics), de voir les représentants de l'Etat, parfois ceux des collectivités territoriales, se désengager des associations. Cette situation empêche la mise en place d'un réel dialogue entre les professionnels et les partenaires publics dont le rôle se réduit à celui de contrôle. La volonté s'est donc imposée de créer une nouvelle catégorie d'établissement public adapté à la coopération entre les collectivités territoriales et l'Etat au service des activités culturelles.

La loi du 4 juillet 2002, relative à la création d'établissement de coopération culturelle institue deux types de coopération: si l'objectif principal de cette loi est de permettre en la structurant, une coopération entre une ou plusieurs collectivités territoriales et l'Etat, elle permet aussi à deux collectivités (ou plus) souhaitant individualiser la gestion d'un service public culturel relevant de leur compétence de créer un EPCC. Dans les deux cas, l'établissement sera créé par Arrêté Préfectoral.

Selon l'objet de son activité et les nécessités de sa gestion, l'établissement public sera à caractère administratif (EPA) ou industriel et commercial (EPIC). Les statuts des EPCC précisent que les structures de production et de diffusion de spectacle vivant ont vocation à être à caractère Industriel et Commercial. Cette distinction est très importante car, selon le caractère retenu, le statut du personnel sera différent. Dans un EPA, les salariés relèvent du droit public, dans un EPIC les salariés relèvent du droit privé, à l'exception du directeur dont le contrat est régi par le droit public.

Si l'EPCC offre l'avantage d'accompagner les évolutions de ces vingt dernières années, et permet une reconnaissance plus aisée du caractère industriel et commerciale de certaines activités culturelles, il ne reste néanmoins qu'une solution parmi d'autres et n'a donc pas vocation à être mise en œuvre pour tous les équipements culturels. De plus, on peut relever deux difficultés. La première concerne le cas où l'EPCC reprend l'activité gérée par une association: si le contrat de travail du directeur est effectivement transféré, son mandat ne pourra lui être confié qu'après un appel à candidatures. La seconde concerne le régime des biens.

Malgré ces difficultés, l'EPCC est une structure qui connaît un rapide succès auquel participe notre Région.

Pour la rédaction de cet article, nous nous sommes très largement appuyés sur l'ouvrage suivant:

Modes de gestion des équipements culturels. Le choix d'une structure juridique au service d'un projet territorial. Sous la direction de Eric Baron et Michèle Ferrier-Barbut «Art et culture», Presses universitaires de Grenoble, octobre 2003

Martine Bellanza

LES EPCC

LE POINT DE VUE DES ADMINISTRATEURS

La Servante a souhaité recueillir les témoignages des administrateurs de trois Etablissements Publics de Coopération Culturelle qui ont assumé le changement de statut juridique de leur structure. C'est à eux qu'incombe la recherche et la mise en place d'outils administratifs permettant l'adaptation de la structure associative à ce nouveau statut juridique, tout en assurant la spécificité et la permanence de l'activité.

MICHEL MUCKENSTURM - Directeur administratif et financier de l'Opéra de Rouen-Haute Normandie

L'EPCC de l'Opéra de Rouen Haute-Normandie a été créée en novembre 2003. Il poursuit l'activité de l'Opéra en lieu et place de l'association Léonard de Vinci. Il s'agit d'un Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial. Dans son Conseil d'administration siègent 6 représentants de la Ville de Rouen, 5 représentants de la Région Haute-Normandie, 3 représentants de l'Etat (DRAC Haute-Normandie, Préfet, Recteur), 1 représentant du Conseil Général de Seine-Maritime, 2 représentants du personnel, 4 personnalités qualifiées (dont le président du Conseil Général de l'Eure intuitive personae).

Quels ont été les chantiers prioritaires à gérer lors du passage de l'association Léonard de Vinci à l'EPCC ?

Le commissaire aux comptes de l'association Léonard de Vinci avait mis en œuvre une procédure d'alerte à l'encontre du Président et du Conseil d'Administration de l'association afin que les collectivités membres du conseil de l'association traitent les difficultés opérationnelles à la fois de cessation de la structure associative et de la mise en œuvre de l'EPCC – il fallait bien payer des charges dès janvier 2004. Un avocat est intervenu pour organiser juridiquement la fin de l'association et le transfert de son activité à l'EPCC.

L'association était dans une situation particulière : elle avait été poursuivie par des membres de l'ancien ensemble orchestral de Haute-Normandie qui assurait avant 1998 les concerts du Théâtre des Arts. En 1998, la Région avait transféré ses subventions de l'ensemble à la nouvelle association Léonard de Vinci et plus spécifiquement au nouvel orchestre, chargé de mettre en place le nouveau projet artistique de l'Opéra. L'ensemble orchestral avait poursuivi l'association Léonard de Vinci pour licenciement abusif sous le motif que l'activité de l'ensemble orchestral avait été continuée par Léonard de Vinci et qu'il y avait donc une logique de continuité du fonds de commerce. Léonard de Vinci a perdu en appel et en cassation et devait plusieurs milliers d'Euros à ces musiciens. Il était impossible de clôturer l'association en transférant le passif à l'EPCC. Les financeurs publics ont dû abonder pour solder l'association.

Il a fallu en 2004 et 2005, assurer le passage de la comptabilité privée de l'association à la comptabilité publique de l'EPCC tout en gérant la liquidation de l'association (notamment faire patienter les fournisseurs qui n'ont été payés que lors de la réception de la subvention permettant enfin de clore les comptes en 2005). Autre difficulté : 2004-2005 fut une période de double direction. J'ai dû travailler à la répartition des champs d'actions entre les deux directeurs tout en assurant la permanence de l'activité.

Comment s'est effectué le transfert des personnels de l'association à l'EPCC ?

Ce transfert n'a pas posé de problèmes particuliers puisqu'il est prévu que les postes soient repris à l'identique. En revanche, le passage à l'EPCC prévoit la dénonciation automatique des accords d'entreprise. Cela implique une renégociation entre la direction de l'Opéra et les syndicats des musiciens de l'orchestre (pour qui l'accord d'entreprise était plus favorable que la Convention collective des entreprises artistiques et culturelles du spectacle vivant). L'aboutissement de cette négociation est prévue pour juin 2007, soit 2 ans ½ plus tard !

Quelle nouvelle organisation interne a induit le formalisme de la comptabilité publique ?

Le statut de l'EPCC libère clairement le Directeur puisque le Directeur tient son pouvoir de la loi et non pas du Président. Dans une association, le Conseil d'Administration décide de la délégation qu'il accorde à son directeur alors que dans l'EPCC, la loi prévoit le rôle et les missions du directeur. Il est « le maire dans son palais ».

En revanche, le poids de la libération du Directeur pèse sur l'administrateur. Il s'agit de mettre en place la comptabilité publique qui est un changement de philosophie. Faire engager la dépense en amont de son exécution, s'assurer systématiquement de la réalisation du service avant mise en paiement sont des opérations lourdes. Le formalisme est plus fort. En bref, l'engagement pratique des dépenses de la maison a changé.

A la création de l'EPCC en novembre 2003, il fallait aller vite, voter un budget pour pouvoir ordonner des dépenses et trouver un agent comptable. J'ai pris la charge d'agent comptable pour nous permettre d'avancer plus rapidement dans la mise en place d'un outil adapté à notre activité, et surtout préserver la permanence de l'activité liée aux spectacles et au public.

Un prestataire a développé pour nous les applications nécessaires au respect du formalisme de la comptabilité publique. C'est à dire les bons de commande, la production de mandat avant tout paiement, etc...

Nous avons pris un logiciel de comptabilité privée en développant des applications pour faciliter l'administration décentralisée. La direction technique et la direction artistique font leurs propres engagements. Aujourd'hui, nous avons l'application qui permet de budgéter tous les projets artistiques.

Tous les services rentrent leurs besoins budgétaires par production et nous faisons l'arbitrage en fonction de ces données. Ces nouveaux protocoles sont en cours d'appropriation par chacun.

Pour faciliter cette appropriation, il était nécessaire d'ajuster les calendriers des uns et des autres, de mettre en place une discipline de paiement à la semaine (pour les mandats par exemple, que chacun sache qu'ils ne se font pas quotidiennement). Une harmonisation de l'organisation et de la communication entre les services devenait indispensable.

Notre chef comptable pilote la chaîne d'engagement des dépenses : du bon de commande à la facture (correspond-elle au bon de commande ?) est-ce un service fait? Peut-on faire le mandat pour payer ? Quand sortir le listing de virement? Bien entendu, tout cela suppose un réseau interne performant et un réel investissement. Un nouveau logiciel de paie paramétré pour nos nouvelles normes a été mis en place au bout de trois mois et il a donc fallu refaire les anciennes paies avec le nouveau système. Le logiciel de billetterie a également changé et la difficulté a consisté pour la saison 2004-2005, saison à cheval sur l'association et l'EPCC, à vérifier ce qui revenait à l'association ou à l'EPCC.

En bref, le formalisme de la comptabilité publique coûte un peu mais permet aussi de rationaliser l'activité (rationalisation indispensable dans une telle maison). Les habitudes antérieures prises sous l'association m'avaient empêché de mettre en place ce processus à mon arrivée. Le changement de structure juridique a donc été à la fois le prétexte et le moteur pour harmoniser les pratiques des services et unifier les méthodes de travail.

D'autres structures nous ont fait part de leurs difficultés avec l'administration fiscale, qu'en est-il pour vous?

Du fait de notre activité comme association, nous avons toutes les réponses liées au statut fiscal notamment. Si d'autres structures ne sont toujours pas renseignées sur leur statut fiscal, notre activité est bien une activité industrielle et commerciale, nous sommes donc soumis à l'impôt sur les sociétés. Si je continue la comparaison avec d'autres structures, je peux également constater que les structures qui ont un gros volume d'activités ont souvent une agence comptable en interne alors que les EPCC de taille moyenne et petite utilisent le circuit du Trésor.

La structure juridique organisant la gestion d'un projet artistique est une question importante pour clarifier les rôles et les responsabilités entre les subventionneurs publics et les gestionnaires opérationnels du projet. Aux uns le rôle stratégique de la nomination, aux autres la responsabilité du pilotage opérationnel du projet. Ce qui fait le charme de cette nouvelle organisation juridique est qu'il n'y a pas de pratique, les premiers EPCC datent de 2003, il faut donc inventer et mettre en place la pratique et continuer son activité artistique dans ce nouveau cadre en restant soucieux de la meilleure utilisation de l'argent public.

Propos recueillis par Aude Tortuyaux



MAGALI GENGE - Administratrice de Automne en Normandie

L'Établissement Public de Coopération Culturelle Arts 276 a vu le jour le 1er janvier 2006 et doit porter l'organisation du festival Automne en Normandie à la place de l'association Octobre en Normandie. Il s'agit d'un EPIC (Établissement Public à caractère Industriel et Commercial). L'EPCC Arts 276 réunit les départements de Seine-Maritime, de l'Eure et la Région Haute-Normandie.

Quelles ont été les premières démarches à mener pour la mise en place de l'EPCC ?

L'EPCC est créé depuis le 1er janvier 2006 mais il ne pouvait fonctionner immédiatement puisque les outils administratifs et comptables n'étaient pas encore mis en place. Un comité de pilotage regroupant les trois collectivités fondatrices puis les services du Département de Seine-Maritime ont mené les premières démarches concernant -entre autres- le choix d'un agent comptable qui s'est porté sur une inspectrice du Trésor attachée à la paierie départementale.

D'un point de vue pratique, de janvier à mars 2006, l'association Octobre en Normandie a avancé l'argent nécessaire à l'EPCC pour lui permettre de fonctionner. L'EPCC remboursera par la suite à l'association Octobre en Normandie ce qu'il lui doit avant la dissolution de l'association.

Un autre point important a été d'établir une convention relative à la reprise du personnel de l'association dans les mêmes conditions, convention qui a fait l'objet d'une délibération du Conseil d'administration de l'EPCC. Le premier travail a donc consisté à faire passer les salariés de l'association à la structure EPCC. Nous avons rédigé des contrats qui annulent et remplacent les précédents. Ils ont été repris à l'identique. Le Directeur lui, est passé sous un contrat de droit public. La convention collective reste celle des entreprises artistiques et culturelles du spectacle vivant.

Où en est la mise en place de la comptabilité publique, et quel type d'organisation pour le festival induit-elle ?

Je le rappelle, l'EPCC est très jeune et nous sommes en plein chantier concernant les conséquences de la mise en place de la comptabilité publique.

Il existe des logiciels de comptabilité publique mais nous avons choisi d'utiliser un logiciel de comptabilité privée spécifiquement adapté selon l'expérience menée par l'Opéra de Rouen. Malheureusement cette application n'est pas encore finalisée et elle ne peut actuellement répondre aux besoins de gestion budgétaire. J'en suis donc encore à traiter cet aspect (dans l'urgence) sous Excel ce qui me permet d'avoir une vision globale de ce qui est engagé et des prévisions. A terme, il faudra créer un outil adapté à la gestion et à la prévision. Pour cela, une mise en réseau entre les autres EPCC est primordiale puisque actuellement, chacun développe ses propres outils en fonction de son activité et de ses moyens humains en interne. L'échange entre structures nous permettra sans doute d'achever plus rapidement le travail de mise en place d'un outil complet de gestion.

Nous avons beaucoup échangé avec l'Opéra de Rouen et pensions pouvoir calquer leur outil comptable au nôtre mais cela s'est avéré impossible : tout d'abord parce que nos activités diffèrent, et parce que notre agent comptable a pointé des aspects qui nous ont obligés à construire les outils différemment. Prenons l'exemple des recettes : à l'Opéra, il n'y a pas de régie de recettes car l'administrateur est le responsable direct de l'équipe de billetterie. Chez nous, le responsable de la billetterie porte cette responsabilité sur ses fonds propres en tant que régisseur de recettes. Chaque mode d'encaissement (chèque culture, numéraire, etc...) est cadré et les fonds doivent être régulièrement déposés au Trésor Public. Bref, il s'agit d'une discipline extrêmement rigoureuse.

Une régie d'avances pour les « menues dépenses » a été mise en place pour éviter la paralysie de la maison quand il s'agit d'acheter des petites fournitures. En revanche, la liste de ce qui entre dans la notion de « menues dépenses » a fait l'objet d'une délibération au Conseil d'administration et l'agent comptable et le régisseur veillent au strict respect de cette liste de dépenses.

Autre exemple de protocole à mettre en place : la distribution des billets. L'équipe de Relations Publiques livre des billets à leurs relais sur tout le territoire. Nous avons mis en place un système de bons de réservation, bons de retrait des billets, bons de livraison des billets afin que leur traçabilité soit totale, chaque billet ayant de fait, une valeur numérique comptable. Nous nous attendons à d'autres surprises lors de l'ouverture de la billetterie le 13 juin.

En ce qui concerne l'administration de production, de nouvelles méthodes s'imposent. Ainsi les défraiements en espèces aux équipes artistiques ne sont plus autorisés puisque notre mode de paiement est désormais le virement. Il faut donc anticiper deux fois plus qu'avant. De même, les acomptes ne sont plus possibles. En droit public, on parle d'« avances » mais elles ne sont pas permises puisque une prestation se paie sur service fait. Il faudra donc renégocier les modes de partenariats avec certains fournisseurs auxquels nous avions l'habitude de verser des acomptes.

En revanche, pendant l'activité du festival, les embauches d'intermittents ne devraient pas être compliquées par ce nouveau statut, puisque les contrats ne passent pas au contrôle de légalité.

Quelles sont les conséquences de cette nouvelle structure sur les ressources humaines ?

Nous tentons de faire le maximum de formation pour intégrer les logiques liées à la comptabilité publique. Nous avons eu beaucoup de difficultés à trouver des formations autour de la nomenclature M4. Nous devons nous adapter vite; notre comptable doit se libérer de toutes ses connaissances en comptabilité privée pour passer à la comptabilité publique. Le travail d'archivage et de traitement des papiers liés aux nombreux bons et autres factures a doublé. Il faudra peut-être envisager l'embauche d'une autre personne pour seconder notre comptable pour ce travail. Pour revenir à la formation d'une façon plus générale, il est évident que la multiplication des EPCC va entraîner un changement de formation des administrateurs.

La présence d'un agent comptable est précieuse puisque son point de vue nous permet de mixer intelligemment nos logiques de comptabilité et de gestion privées avec la logique du public.

Le passage d'une association à l'EPCC demande une analyse pointue du terrain, des besoins et des spécificités de la structure pour que les outils mis en place soient les plus pertinents et permettent la bonne marche de l'activité. Quant à nous, nous ferons le bilan une fois la première édition du festival passée. Peut-être découvrirons-nous d'autres aspects que nous n'avons pu anticiper!

Propos recueillis par Aude Tortuyaux



JIHAD MICHEL HOBALLAH - Administrateur de ARCADI

ARCADI (Action Régionale pour la Création Artistique en Ile de France) est née du rapprochement de THECIF et IFOB, les outils régionaux concernant la création et la diffusion du Théâtre, du Multimédia, de la Chanson, de la Danse et de l'Opéra en Ile de France. L'EPCC, crée le 1er janvier 2004 rassemble l'Etat et la Région Ile de France. L'EPCC ARCADI est un Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial (EPIC).

Quels ont été les premières démarches liées à la création de l'EPCC ?

Le rapprochement entre les deux associations THECIF et IFOB avait été décidé par les deux Conseils d'Administration. Il fallait mener de front deux chantiers : le « rapprochement » entre les deux associations et donc des deux équipes autour d'un projet commun et la mise en place de l'EPCC.

Les deux urgences à régler ont été le passage des salariés des deux associations à l'EPCC, et la cession d'un fonds de commerce entre THECIF et l'EPCC et IFOB et l'EPCC, cela afin de pousser le nouveau propriétaire des locaux à accepter le transfert du bail de deux associations vers un Etablissement Public. Cette urgence n'était pas intrinsèquement liée au passage à une entité juridique différente.

La mise en place de l'EPCC ARCADI a impliqué des changements dans deux domaines principaux : les ressources humaines (dûs au rapprochement des deux associations et au changement juridique de structure) et le passage d'une comptabilité privée à une comptabilité publique exigeant la création de nouveaux outils de gestion pour la structure.

• Les ressources humaines :

Pendant l'année 2004, les deux associations étaient en liquidation mais IFOB et THECIF continuaient à exister jusqu'à leur liquidation définitive. Le transfert des salariés des associations vers l'EPCC a eu lieu le 19 mai 2004 avec effet rétroactif au 1er janvier 2004. L'EPCC étant un EPIC, les salariés (à l'exception du Directeur) sont des salariés de droit privé.

Les contrats de travail ont été repris à l'identique, avec maintien des avantages acquis et des postes à l'identique. Les salariés ont donc reçu une lettre de l'EPCC notifiant la reprise à l'identique par la nouvelle structure sauf pour les salariés dont les postes avaient évolué. Notre Directeur étant détaché de la fonction publique, son contrat n'a posé aucun problème particulier (ce qui n'est pas le cas dans d'autres structures où les Directeurs ont dû passer d'un régime de droit privé à un régime de droit public).

Il a fallu mener une uniformisation de la politique salariale (puisqu'il y avait de grandes disparités entre les salaires des deux équipes) et mettre en place une grille salariale lisible par tous. La décision a été prise de situer les salaires de ARCADI à au moins 130% des minima de la convention collective.

Après les entretiens personnels entre la Direction et les salariés, la majorité des salariés a accepté les propositions de la Direction.

Le Directeur ayant statutairement la délégation concernant les Ressources Humaines, certaines négociations et décisions concernant les postes ont pu être prises rapidement.

• La comptabilité publique :

Notre première réaction a été de nous demander ce qui allait nous arriver ! Personne dans l'équipe n'était formé à la comptabilité publique. La nomenclature M4 nous était également inconnue. Heureusement, le fait d'avoir un agent comptable du Trésor, donc extérieur à l'établissement, a été d'une grande utilité.

Dans un EPCC, le Directeur est ordonnateur des dépenses et l'agent comptable est celui qui les met en règlement. Notre agent comptable vient deux demi-journées par semaine et c'est avec lui que nous avons plongé dans ce nouvel univers. Nous avons compté sur la capacité d'adaptation et de curiosité de notre équipe et cela a été positif.

Nous avons réalisé ensemble le premier budget qui a été présenté au Conseil d'Administration. Nous faisons partie des premières structures à passer en EPCC et nous restions en contact avec Arteca de Lorraine, la MC2 de Grenoble et avec l'Opéra de Rouen Haute-Normandie, afin de confronter nos expériences et nos approches. Le métier de comptable change considérablement : dans une comptabilité publique, les comptes de bilan sont gérés par l'agent comptable et les comptes budgétaires (charges et produits) sont sous la responsabilité de l'ordonnateur. Cette séparation peut déstabiliser les comptables formés à la comptabilité privée. Le comptable peut se sentir dépossédé. Par exemple, saisir une facture ne consiste plus qu'à rentrer le nom du fournisseur, le montant et l'objet, le reste incombe à l'agent comptable. Nous avons donc fait évoluer le poste de comptable en poste de contrôleur de gestion.

Une fois la technique de la comptabilité publique acquise, nous avons pu mettre en place un outil de gestion grâce au prestataire informatique qui a créé des applications pour que chacun s'approprie la chaîne d'engagement des dépenses.

Une extraction de cet outil par Intranet, permet à chaque directeur de service d'avoir une vision globale de son budget après chaque collège de programmation (ce collège décide de l'apport en coproduction ou en diffusion à attribuer à chaque projet artistique). Chaque directeur de service a également un regard sur la gestion et le règlement de cet apport. Les directeurs de service gardent donc la responsabilité de leur budget. En résumé, nous faisons dorénavant davantage de gestion que de comptabilité. C'est un « plus » !

Il a fallu parallèlement harmoniser le réseau informatique pour mettre les ordinateurs des 30 salariés en réseau. Le renouvellement du parc informatique et l'achat de logiciels étaient donc indispensables. Cela a représenté une part importante de notre budget d'investissement de 2005.

Maintenant que tout cela est en place, il nous incombe de réfléchir au perfectionnement d'autres outils de gestion comme ceux relatifs au social que nous souhaitons améliorer, ou aux marchés publics que nous allons mettre en place. C'est notre prochain gros chantier.

Au bout de deux ans d'existence, quelles conclusions positives ou négatives tirez-vous de cette expérience ?

Nous n'avons plus de craintes quant à cette structure juridique même si quelques flous sur lesquels je reviendrai persistent. Nous sommes parvenus à nous adapter. Les lourdeurs administratives, les retards de règlements que nous redoutions ne sont plus un problème. L'établissement des bons de commandes ou des marchés ne nous empêche pas d'être réactifs. Une fois le mandat émis, nos fournisseurs sont payés dans les 3 jours. Si les chèques ne sont plus possibles, les virements sont devenus nos modes de paiement. Je le répète, rien n'aurait été possible sans l'adaptation de l'équipe qui s'est pliée à ces nouveaux modes opératoires en les rendant pertinents par rapport à la spécificité de notre activité.

Restent 3 points à éclaircir :

- le statut fiscal de l'EPCC ARCAD1 n'a pas été clairement défini : le problème de la TVA, de l'impôt sur les sociétés, de la taxe professionnel et des taxes sur les salaires reste entier. Nous sommes en discussion avec l'administration fiscale.

- le statut du Directeur : si à ARCAD1 nous n'avons pas eu à régler ce problème parce que notre Directeur est détaché de la fonction publique, dans d'autres EPCC le passage du directeur d'un statut de droit privé au statut de droit public laisse entière la question : quid des ASSÉDIC ? Quid de la nomination du Directeur, de la durée de son contrat de travail et du mandat qu'on lui confie ? Nous savons que ce problème est en discussion actuellement au Sénat.

- Quelle caisse de retraites pour les salariés ? AUDIENS ou IRCANTEC ? Si personne n'est fonctionnaire dans l'équipe, il n'y a pas de problème, s'il y a des fonctionnaires, cela devient plus complexe de savoir à quelle caisse cotiser. Dans notre cas, nous nous sommes d'emblée inscrits auprès d'AUDIENS (d'autant que l'EPCC avait repris les contrats à l'identique sur lesquels figuraient le nom de la caisse de retraite). Mais nous savons que cela va bientôt poser un problème.

La clé de la réussite pour le passage à cette nouvelle entité juridique réside dans les capacités en interne à s'adapter, à mobiliser l'équipe autour de ce nouveau projet, à créer de nouveaux outils de gestion, adaptés à notre activité, qui la serve mais ne la dénature pas.

Propos recueillis par Aude Tortuyaux

AUTOMNE EN NORMANDIE

Le festival Octobre en Normandie a laissé sa place le 1er janvier 2006 à Automne en Normandie, porté par l'EPCC Arts 276. Un nouveau Directeur a été nommé et une partie de l'équipe a été renouvelée. L'occasion est donc donnée à la Servante de présenter Catherine Blondeau, Secrétaire Générale, qui arrive en Haute-Normandie pour occuper ses fonctions, et de faire un point avec Benoît André sur son projet artistique et plus particulièrement sur l'édition 2006.



PORTRAIT

CATHERINE BLONDEAU - Secrétaire Générale depuis mai 2006

Agrégée de lettres modernes et Docteur en lettres modernes, Catherine Blondeau a débuté sa carrière professionnelle dans l'enseignement. Maître de conférence à l'Université de Rouen jusqu'en 1998, elle fut parallèlement à cela, Présidente de Tous Dehors, l'association dont Laurent Dehors est le directeur artistique. Catherine Blondeau prit part à l'organisation et à la création du festival « écoute s'il pleut » de 1994 à 1998.

Intégrant le réseau culturel français à l'étranger, Catherine Blondeau est nommée en 1998, Directrice de l'Institut Français d'Afrique du Sud à Johannesburg. Cet institut a une double mission : piloter les échanges artistiques entre la France et l'Afrique du Sud et animer l'Institut de recherche en sciences sociales qui lui est attaché. Ce poste lui permettra notamment de mener un projet important avec Octobre en Normandie, qui reçut en 2001 une production réunissant un chœur de Prétoria et l'ensemble Musicatreize. Les axes forts de la programmation tournaient autour de la danse contemporaine, la photographie, et les musiques du monde, secteurs très créatifs en Afrique du Sud.

En 2002, Catherine Blondeau devient attachée culturelle à l'Ambassade de France en Pologne. Elle croise une deuxième fois la route d'Octobre en Normandie en 2004 puisqu'elle coordonne, auprès des équipes des deux pays, la saison polonaise en France Nova Polska (dont Bernard Faivre d'Arcier était le commissaire). Le festival accueille, autour de Penderecki avec l'Orchestre national de la radio polonaise, un programme de musique polonaise.

En 2005, à l'occasion des 80 ans du maestro, elle monte en collaboration avec le festival « Automne de Varsovie » et l'AFAA un hommage à Pierre Boulez. L'Orkiestra Muziki Nowej créera « Répons », sous la direction de François Xavier Roth, avec les solistes de l'ensemble Court Circuit et l'équipe de l'IRCAM. En Pologne, la coopération culturelle concerne essentiellement la musique, le théâtre, et les grandes expositions, avec aussi un chantier important dans le domaine des traductions de livres français en polonais : conseils aux éditeurs polonais sur les titres à traduire (fiction et sciences sociales), organisation de séminaires professionnels sur la loi Lang du prix unique du livre, sur la librairie indépendante, etc.

Ces huit années passées à l'étranger ont permis à Catherine Blondeau d'élargir sa connaissance des réseaux d'artistes et de programmateurs en France et en Europe, et l'ont portée en toute logique vers Automne en Normandie : « J'ai postulé au festival Automne en Normandie parce que je souhaitais passer du côté des programmateurs. De plus, ce festival multidisciplinaire, ambitieux, est en pleine transition. Nouveau nom, nouvelle structure juridique, nouveau projet artistique. Fédérer les énergies de cette équipe jeune, enthousiaste et compétente est particulièrement stimulant. Je souhaite mettre à profit mon expérience pour accompagner cette évolution aux côtés de Benoît André. A nous de séduire le public haut-normand, à travers une programmation imaginative, et avec nos partenaires sur tout le territoire. A nous aussi de faire d'Automne en Normandie un des grands festivals qui comptent en Europe.

Propos recueillis par Aude Tortuyaux



INTERVIEW

BENOÎT ANDRÉ - Directeur de l'EPCC Arts 276

Quel était le contenu du projet que vous avez présenté pour votre candidature au poste de Directeur de l'EPCC Arts 276 ?

J'avais basé ma candidature à la direction de l'EPCC sur les points d'accroche suivants :

- le partenariat avec les structures de diffusion de la Région, et l'harmonisation des modes de collaboration entre les lieux partenaires et le festival, hérités de Octobre en Normandie et de Théâtre en Région. La logique de partenariat est l'essence même du festival. Je souhaite privilégier le mode de la coréalisation qui engage chaque partenaire et permet souvent de réaliser à deux des projets qui ne pourraient l'être seul. Parallèlement au travail avec les principales structures professionnelles de diffusion, il faut essayer de poursuivre la collaboration avec des lieux plus modestes, notamment dans des zones rurales, comme Théâtre en Région l'avait fait. Nous sommes donc dans une vraie logique territoriale, d'accès de tous à une offre culturelle de qualité, tout en respectant la spécificité de chaque structure. Nous avons décalé le début du festival dans le temps pour ne pas entraver l'activité des lieux, ni leur rapport à leur public. C'est dans ce même esprit de respect des structures de diffusion que nous avons assoupli notre grille tarifaire pour nous adapter à chaque type de public.

- un projet artistique multidisciplinaire : le cahier des charges de l'EPCC suggérait la recherche d'une thématique unique pour le festival. Il m'a semblé que cette approche pouvait vite déboucher sur un « entonnoir » contraignant et appauvrissant la programmation. Je propose donc de structurer le temps du festival par quelques temps forts autour d'une thématique ou d'un artiste. Prendre le temps de s'attarder pendant une semaine sur l'univers de cet artiste, son approche pluridisciplinaire de l'art est un vrai luxe pour un festival, habitué - par définition - à l'éphémère. On peut par exemple s'arrêter sur l'œuvre d'un chorégraphe, lui demander d'interroger son rapport au théâtre et l'influence qu'il a sur ses productions. L'idéal étant d'accompagner des créations.

En outre, cette approche pluridisciplinaire d'un même artiste permet un développement cohérent de l'action culturelle, avec une présence plus longue des artistes facilitant un réel travail auprès des publics.

Le projet artistique doit ainsi nous aider à affirmer la position de ce festival rare dans le paysage français par sa durée, l'ampleur du territoire concerné et les multiples disciplines accueillies, et lui permettre de conquérir une vraie visibilité hors de Normandie.

Quels seront donc les temps forts de l'édition 2006 ?

Le calendrier de ma nomination m'a laissé peu de temps pour la programmation mais nous avons tout de même pu mettre en place quatre temps forts esquissant ce que pourra être le festival dans l'avenir :

Nous sommes ravis d'accueillir Jan Lauwers, un artiste passionnant dont « la Chambre d'Isabella » l'an dernier, nous avait bouleversés. C'est ce type de partenariat que nous visons à terme. Jan Lauwers, artiste complet mêlant de façon essentielle et intelligente la musique, la danse et le théâtre nous présentera deux spectacles ainsi qu'une installation vidéo (Jan Lauwers explorant de plus en plus la dimension Arts Plastiques). Son travail dans la logique du collectif est exemplaire : cet aspect prend une place importante dans le processus de création par l'échange permanent avec les artistes. Ainsi Carlotta Sagna, qui collabore avec Jan Lauwers depuis de nombreuses années, prend son envol et nous l'accueillons également avec la Scène Nationale du Havre, le Volcan.

Un automne cornélien, composé d'une nouvelle production de « Cinna » de Corneille, mis en scène par Daniel Mesguich nous permettra de jeter un regard neuf sur ce monument du patrimoine littéraire normand. Nous organisons aussi une soirée « paroles et musiques » avec lectures de textes, extraits d'œuvres du répertoire musical et images d'archives liées aux productions du théâtre de Corneille.

Un « Marathon Piano » : l'idée était d'approfondir notre connaissance de cet instrument si important dans l'univers musical. Il s'agit d'une traversée du répertoire du piano au travers d'œuvres méconnues de compositeurs célèbres comme la Fantaisie chorale de Beethoven, des œuvres pour 5 pianos, de Mozart à John Cage : l'heure sera à la découverte autour d'un programme très dense mais ludique ! Nous accueillons cette journée avec la Scène Nationale d'Evreux-Louviers.

Enfin, un week-end dédié au jeune public « En famille au spectacle », mais permettez-moi de prendre quelques instants pour expliquer ce qui a présidé à ce choix pour l'édition 2006. Depuis des années, le festival mène des actions importantes en direction des écoles, des collèges et des lycées ainsi que des élèves des conservatoires avec notamment l'organisation de master-classes. Nous laissons de côté le travail sur le jeune public au sens large et leurs familles. Il ne s'agit pas de cantonner notre action à des spectacles sur les horaires scolaires mais bien de lui donner une place à part entière permettant aux parents d'accompagner leurs enfants au spectacle.

Avec ce week-end, nous avons donc souhaité donner une plus large place à ce public avec trois propositions variées et, là encore, multidisciplinaires en partenariat avec le Théâtre du château d'Eu et Dieppe Scène nationale.

Le renforcement du soutien à la création est également un trait fort de notre action. Nous coproduisons 15 spectacles sur les 48 accueillis. « Les Barbares », mis en scène par Eric Lacascade, sera présent en Avignon ainsi que le « Bazar du homard » de Jan Lauwers. 11 créations mondiales ou françaises seront présentes dans le festival.

Nous retrouvons aussi les artistes avec qui nous avons lié au fil des années des relations fortes, comme le quatuor Prazak et le quatuor Kocian, auxquels notre public est très attaché. Et bien sûr, nous restons attentifs à la création régionale et accueillerons cette année la compagnie l'Héliotrope, la Compagnie Etant-Donné ainsi que le Poème Harmonique et son Carnaval baroque.

Je ne peux détailler ici le reste de la programmation mais je vous invite à la consulter sur notre site internet : www.automne-en-normandie.com

Propos recueillis par Aude Tortuyaux

LA BRÈCHE

NOUVEL ESPACE DU CENTRE DES ARTS DU CIRQUE DE BASSE-NORMANDIE

La brèche, nouvel espace du Centre des arts du cirque à Cherbourg-Octeville ouvrira ses portes à partir de l'automne 2006. Dédiée à la création circassienne et au développement de l'accueil en résidence d'artistes et de compagnies de cirque, La brèche sera dotée d'une salle de répétition et de spectacle de 900 m² couronnée d'une coupole cylindrique de 22 m de diamètre, à une hauteur de 15 m. S'ajoutent à cette salle, un atelier de construction de matériel scénique, des bureaux, une salle pédagogique, un lieu de stockage et une aire d'accueil et de restauration. Le tout totalisant 1700m² pouvant accueillir de manière modulable de 200 à 600 spectateurs.

A l'occasion de l'inauguration de ce nouveau dispositif, une série d'événements sera programmée **du 6 octobre au 18 novembre 2006** dans le cadre d'**Ouverture**, un temps dédié à ceux qui portent avec ferveur les couleurs d'un renouveau dans la production et la diffusion du spectacle vivant en France et en Europe.

Ainsi les créateurs présenteront des spectacles, des maquettes de travaux, des concerts, des soirées inédites.

La brèche - Centre des arts du cirque de Basse-Normandie
02 33 88 43 73 / www.arts-du-cirque.com / infos@arts-du-cirque.com



LE RELAIS À DIEPPE

D'UN LIEU DE TRAVAIL POUR DES ARTISTES À UN CENTRE CULTUREL EN MILIEU RURAL

→ Entretien avec Vincent LACOSTE, Directeur Artistique du Relais.

Qu'est-ce que le Relais ?

Le Relais est un ensemble constitué à la fois d'un lieu de travail et d'un lieu de séjour pour des artistes qui sont en activité de création. L'association loi 1901 gère le lieu et son activité, ainsi que le projet culturel et artistique, dans une zone rurale située à Bellemare, commune de Le Catelier, à une vingtaine de kilomètres au sud de Dieppe.

Le Relais se définit comme un centre de recherche théâtrale qui répond, à son niveau et avec ses moyens (modestes), aux besoins du spectacle vivant : les équipes artistiques, les compagnies accèdent peu à des outils de travail qui soient autres que des lieux de diffusion – les théâtres publics – ou des lieux de location. Le Relais entend être un lieu « autre », prioritairement à la disposition des artistes mais dans lequel le public est le bienvenu, en effet, que serait un lieu de travail pour les artistes qui serait confiné à leur seule présence et qui ne serait pas ouvert à la population environnante ?



Le Relais

Que propose le Relais ?

Les locaux comprennent une salle de 80 m² (une grange rénovée), munie d'un plancher bois sur toute sa surface, pouvant recevoir en toute sécurité et selon les normes en vigueur, jusqu'à 75 personnes (public), dotée d'une régie lumière de 12 circuits et d'un chauffage central. Cet espace de travail est complété par un lieu d'habitation (cuisine, sanitaires, chambres) qui peut accueillir en tout confort cinq à six personnes. Un verger permet de présenter ou de pratiquer des travaux en extérieur.

Les compagnies qui viennent y travailler sont libres de leur emploi du temps et utilisent l'espace comme ils l'entendent et selon leurs besoins. La durée des résidences est généralement de 15 jours. Ces résidences peuvent ou non, selon le cas, donner lieu à une présentation publique.

Quelles sont les démarches à faire pour bénéficier d'une résidence au Relais ?

Les compagnies qui s'installent au Relais pour une résidence de travail signent une convention avec l'association. Elles en deviennent dès lors membres actifs, participent aux frais de l'association pour le temps de la résidence, et deviennent à leur tour porteuses du projet associatif. En contrepartie, le Relais verse aux compagnies les recettes liées aux ateliers ou aux actions auprès du public et partage, le cas échéant, les recettes des présentations selon des modalités de co-réalisation.

Quelles sont les actions du Relais en direction du public ?

Le Relais entend développer un projet culturel sur le territoire rural où il est installé, un projet qui soit en relation avec la population de ce territoire et qui donne la possibilité aux artistes et au public de se rencontrer. Pensé comme un espace de retraite pour les artistes, le Relais s'est très tôt interrogé sur la nécessité d'être poreux à l'environnement humain. Sur sa proposition, la mairie du Catelier, la Communauté de Communes Varenne et Scie, la DRAC et l'Inspection Académique subventionnent des ateliers, des classes APAC, des présentations données par les artistes résidant

au Relais. L'association est également soutenue par la Région Haute-Normandie. Les actions sont destinées à des enfants, des jeunes, des adultes qui vivent dans l'environnement géographique du Relais et que nous pouvons toucher facilement par une relation de proximité.

D'où viennent les compagnies en résidence et le théâtre est-il la seule expression artistique accueillie ?

Nous avons jusque là, principalement travaillé avec des compagnies qui font partie de notre réseau artistique. Depuis août 2004, nous avons accueilli 10 compagnies en résidence qui viennent de 5 régions différentes (Ile-de-France, PACA, Haute-Normandie, Basse-Normandie, Champagne-Ardennes) mais nous sommes ouverts à toute demande, et nous serions heureux de tisser des liens avec les structures de la région.

Grâce à la quarantaine d'artistes qui ont séjourné au Relais depuis sa création, beaucoup de disciplines artistiques sont représentées – le théâtre bien entendu, mais aussi la danse, le cinéma, les arts plastiques, la musique – ce qui en fait un lieu de croisement et de frottement entre disciplines.

Quels sont vos projets futurs ?

2006 est, pour le Relais, une année importante car elle doit nous permettre de nous inscrire plus fortement dans le paysage culturel de la région et de développer nos relations avec les acteurs culturels, les équipes artistiques et le public qui peuvent, chacun à leur manière, être nos partenaires. Nous accueillerons plusieurs résidences de compagnies la saison prochaine : une résidence de la Compagnie de danse contemporaine Dernier Soupir de Caen (projet de Sophie Quénon sur le thème de la métamorphose, soutenu par le Centre Chorégraphique National de Caen), une proposition autour d'un spectacle de contes et chansons pour le jeune public par Florence Marty et Silvia Morini (Safran Collectif, Rouen), un projet de la compagnie de théâtre Cela ne Finira Jamais, Nicole Yanni (Marseille) sur le texte de Fabrice Melquiot «Je Rien Te Deum», un projet du groupe Expir – compagnie associée au Relais – sur l'adaptation d'un conte de Jules Supervielle.

Ces travaux donneront lieu, pour certains, à des présentations, pour d'autres à des classes APAC, à des interventions au Collège de Longueville sur Scie ou au Foyer Les Nids, pour d'autres enfin à des week-ends de découvertes et des ateliers de formation pour adultes, etc... Par ailleurs, un stage de danse Butoh est proposé en août prochain, animé par Florence Ménard (Compagnie Saga Dawa, Marseille).

Un premier bilan depuis l'ouverture du Relais ?

Le bilan est, qu'il est en effet possible de réunir un public en campagne et de permettre des échanges fructueux entre artistes et personnes peu habituées à recevoir des propositions culturelles, et cela en répondant à un besoin exprimé par la profession de renouveler les espaces de travail.

Contact :

Vincent LACOSTE, metteur en scène et directeur artistique, Yvan DURUZ, comédien

Le Relais – Centre de Recherche Théâtrale

1355, Route de la Voie Romaine – 76 590 LE CATELIER

Téléphone : 02.35.83.98.60 / 06 82 77 94 24

Propos recueillis par Jean-Pierre Lacoste

UN NOUVEAU DIRECTEUR AU VOLCAN

MAISON DE LA CULTURE, SCÈNE NATIONALE DU HAVRE



JEAN-FRANÇOIS DRIANT

Pouvez-vous nous parler de votre parcours personnel ?

Je suis Lorrain d'origine et ma formation est celle d'un musicien. Ma carrière professionnelle prend assez rapidement un chemin administratif plutôt qu'artistique et je me retrouve dans la peau d'un conseiller pour la musique et la danse dans une Direction Régionale des Affaires Culturelles. Considérant, après avoir exercé quelques années ces fonctions, qu'il m'était difficile de poursuivre un travail de conseil sans avoir à mettre à jour mes connaissances et mon expérience de la réalité concrète des problèmes des artistes et des acteurs culturels, et après avoir successivement occupé plusieurs postes en Champagne-Ardenne, en Rhône-Alpes et en Bretagne, j'ai démissionné. Suit un passage comme Directeur délégué au Centre Chorégraphique National de La Rochelle, au côté de Régine Chopinot, puis l'occasion m'est offerte de diriger à Lille pendant 6 ans, une des plus anciennes et la plus symbolique des scènes de musiques actuelles : « l'Aéronef ». Mon parcours dans la région Nord-Pas-de-Calais se clôt sur l'expérience Lille 2004, projet ambitieux de capitale culturelle européenne, pour lequel j'ai occupé les fonctions de conseiller artistique pour la musique. A l'issue de cette passionnante aventure, j'ai réalisé, pendant une saison, une mission de réorganisation pour le compte du Manège, Scène Nationale de Reims, au côté de Stéphanie Aubin, puis je suis arrivé à l'automne 2005, à l'invitation d'Alain Milianti, dans les fonctions de Directeur délégué du Volcan. J'ai assumé la fonction de Directeur par intérim après le départ d'Alain Milianti, ce qui m'a amené logiquement à poser ma candidature à la direction du Volcan, considérant que le travail que j'avais engagé depuis mon arrivée dans la maison pouvait être poursuivi et amplifié par un nouveau projet.

Quel projet avez-vous proposé aux tutelles de cette maison, parfois considérée comme symbolique des difficultés que connaissent aujourd'hui les établissements du réseau de décentralisation culturelle ?

Je suis parti de l'hypothèse qu'il ne s'agissait pas de proposer un basculement de la part prépondérante du théâtre vers la prépondérance d'une autre discipline artistique. Le duo théâtre/musique – danse ne doit pas non plus obéir à un schéma de simple complémentarité. L'idée force du projet est de tenter de trouver des réponses aux questions suivantes : à quoi doit aujourd'hui servir une Scène Nationale ? Que veut dire aujourd'hui l'expression « être cultivé » ?, Que pourrait être une culture humaniste du XXI^{ème} siècle ?

J'ai donc proposé un projet pluridisciplinaire s'attachant aussi à faire découvrir des démarches artistiques mêlant différentes disciplines. J'ai baptisé ces formes les « formes ornithorynques » du nom de ces animaux qui sont autant oiseaux que poissons ou mammifères. La culture du XXI^{ème} siècle est une culture « ornithorynque », une culture dans laquelle les formes sont de plus en plus sans frontières.

Autour de ce point central, nous bâtirons des saisons théâtrales, chorégraphiques et musicales qui travailleront le décroisement des publics, l'intergénérationnel et qui rappelleront sans cesse que les avant-gardes d'aujourd'hui constituent le répertoire de demain comme les avant-gardes d'hier sont devenues le répertoire d'aujourd'hui. Par exemple, dans le domaine musical, nous pourrions partir de Dvorak pour souligner les relations avec le concept moderne de musiques du monde, nous évoquerons les minimalistes américains pour ouvrir vers les musiques électroniques, nous mettrons en regard les modernes Satie ou Debussy avec le jazz, etc.

Pour accompagner le public dans le travail de découverte de ces formes, envisagez-vous d'associer de manière étroite des artistes au projet et quels seront leurs rôles ?

Dans un premier temps, j'ai choisi d'associer trois artistes qui ont des univers personnels très particuliers et qui mettent en question, sur des modes différents, le discours habituel du théâtre ou de la musique. Pour le domaine musical, la présence pendant deux ans, dans la maison, de David Grimal, soliste international et porteur du projet « Les Dissonances » dans lequel il cherche un vent de liberté pour les musiciens, devrait permettre de décroquer les domaines musicaux et de sortir la musique classique du ghetto dans lequel elle s'est souvent enfermée.

Peter De Bie, metteur en scène dans la compagnie Flamande Laïka, sera lui aussi associé sur deux années. C'est un artiste tout à fait singulier qui raisonne le théâtre comme enjeu sensuel, comme un théâtre des sens. Par exemple, dans un de ses spectacles, le public est invité à manger le décor dans lequel se déroule l'action.



Le Volcan

Michel Laubu sera, de son côté, associé pendant quatre ans. C'est un artiste capable d'habiter cette maison du haut en bas comme il est capable d'avoir un projet qui se développe aussi bien au travers de tournées internationales que nationales ou, très intéressant pour nous, comment peut-il transporter le Volcan dans sa propre ville avec des propositions de théâtre en appartement ?

De plus, Michel Laubu est à un tournant de son parcours artistique : il se questionne sur sa manière de travailler, sur son rapport aux grands plateaux qu'il a envie d'affronter. Si associer un artiste est une manière de l'impliquer dans la vie de la cité, le rôle d'une Scène Nationale est d'accompagner les artistes dans leur parcours et de les aider dans leur désir de s'affranchir de leurs propres contraintes.

Dans le domaine chorégraphique il n'y aura pas de chorégraphe associé. S'il y a une évidence qu'il faut travailler, c'est celle de la présence dans cette ville d'un Centre Chorégraphique National avec lequel nous pourrions poursuivre des objectifs communs sur la lisibilité d'une politique de la danse, clairement affichée par les deux institutions, et mettre en commun des moyens, par exemple, grâce à un accord conventionnel entre elles.

De son côté, la programmation suivra un rythme trimestriel. Au final ce sera une vingtaine de propositions qui seront faites au public chaque trimestre contre quarante environ pour l'ensemble d'une saison, précédemment. Ce rythme permet de relancer périodiquement l'intérêt et la curiosité du public tout en conduisant le Volcan à plus de spontanéité...

Quels sont le ou les principaux chantiers auxquels vous vous attelez en priorité ?

Trois chantiers prioritaires : la réorganisation de l'équipe pour favoriser la mise en œuvre du nouveau projet, le réaménagement du Volcan pour un meilleur accueil des publics et la création d'un espace de travail pour les artistes associés et les équipes artistiques, la redéfinition de l'identité de la Scène Nationale.

Quel est votre point de vue sur les responsabilités des Scènes Nationales vis-à-vis de la création artistique existante dans leur territoire d'influence ? Associez-vous des équipes artistiques de Normandie à ce projet « ornithorynxique » ?

De plus en plus l'évolution des conditions d'adhésion au régime de l'intermittence du spectacle, de même que la rarefaction des moyens financiers consacrés à la création artistique nécessitent que l'on se préoccupe de la situation professionnelle des équipes artistiques. Cette réalité, dans chaque région, doit nous amener à un regard particulièrement attentif sur des conditions de travail de toute notre profession tant elles se fragilisent rapidement.

Dans ce contexte, le Volcan peut avoir différents axes de travail qui vont de ses capacités de production ou de coproduction à de l'accueil ou de la formation professionnelle. Il ne peut y avoir de réponse uniforme à cette question complexe. Ce qui est sûr, c'est que tous les projets artistiques de qualité qui croiseront le projet du Volcan seront présents dans nos saisons et tant mieux s'ils sont normands !

Propos recueillis par Jean-Pierre Lacoste

LA DECADE PRODIGIEUSE

DIX ANS AU SERVICE DES ARTISTES ET DES PROJETS DE DIFFUSION DE SPECTACLES EN NORMANDIE

L'Office de Diffusion et d'Information Artistique de Normandie vient de franchir un cap dans sa jeune existence avec la rédaction d'une convention triennale qui associe tous les partenaires publics financeurs de son action quotidienne. Au terme d'une décennie de travail de l'Office, cette proposition de convention a permis de faire le bilan d'une structure devenue une institution incontournable dans le paysage culturel des deux régions. Elle permet d'envisager la suite et les projets futurs de l'Office avec une certaine sérénité et, à tout le moins, une certaine continuité dans ses engagements comme dans ses méthodes de travail.

Au terme d'un processus de rédaction et de discussion du texte de la future convention et sur proposition de l'équipe professionnelle, le Conseil d'Administration de l'ODIA a souhaité marquer la première décennie d'existence de cet outil culturel original, en organisant une manifestation pour le dixième anniversaire de l'Office qui se tiendra à BEUZEVILLE (dans le Département de l'Eure), les 22, 23 et 24 septembre 2006.



→ POURQUOI FETER LES 10 ANS ?

Fêter les dix années d'existence de l'ODIA (11 ans en Haute-Normandie, 9 en Basse-Normandie) c'est :

- Réaffirmer les enjeux de la diffusion dans le domaine du spectacle vivant en tant qu'élément du dispositif général des politiques publiques de démocratisation culturelle et de soutien à la création artistique, en tant que point de rencontre entre cette création artistique et les spectateurs et enfin, en tant que moteur de l'emploi artistique et technique en région, dans le domaine du spectacle.
- Souligner l'engagement des collectivités publiques de Normandie – les deux Régions, les cinq Départements et l'Etat par l'intermédiaire de ses services déconcentrés, les Directions Régionales des Affaires Culturelles des deux régions administratives - en faveur d'un organisme de soutien à la diffusion, dans le cadre d'une coordination des politiques publiques de la culture.
- Profiter de la signature de la convention triennale pour faire connaître les dispositions propres à cette convention et les enjeux respectifs de chacun des partenaires publics signataires.
- Donner une meilleure visibilité et une nouvelle lisibilité à une coopération déjà bien expérimentée, dans le domaine culturel, entre les deux régions de Basse et de Haute-Normandie.
- Rassembler les acteurs culturels et artistiques du spectacle vivant qui oeuvrent dans les deux régions pour une manifestation publique festive et politique en faveur du spectacle vivant, au profit des artistes qui l'inventent quotidiennement, des responsables culturels qui organisent la rencontre entre public et artistes, des responsables politiques qui financent la création, la diffusion et la médiation.
- Donner la parole à des artistes et à des responsables culturels qui témoigneront de leurs réalités concrètes de travail comme de leurs réalisations.

→ UN DIXIEME ANNIVERSAIRE FESTIF

Proposer une telle manifestation sans y associer les artistes n'aurait que peu de sens. Le week-end du Xème anniversaire leur fera une place particulière au travers de l'accueil de la compagnie Max et Maurice qui présentera sous chapiteau la dernière création de la compagnie, « OUPS ! », pour 3 représentations.

Ce spectacle est un emblème de la collaboration entre plusieurs disciplines artistiques (le théâtre, le cirque, la musique), d'une forme artistique qui peut rassembler tous les publics et d'une volonté foraine d'aller, grâce au chapiteau, au devant de publics qui ne bénéficient que d'une offre culturelle limitée. Par ailleurs, et selon l'inspiration de certains artistes qui accepteront de s'associer à l'évènement, diverses interventions émailleront la journée du samedi 23 septembre.

LES 10 ANS DE L'ODIA

La fin d'après-midi du samedi 23 sera plus particulièrement consacrée à la manifestation officielle du Xème anniversaire au cours de laquelle sera signée la nouvelle convention triennale, en présence des artistes, acteurs culturels, responsables politiques pour qui l'ODIA Normandie représente un partenaire actif de leur démarche.

Cette manifestation officielle sera suivie d'un moment de convivialité autour d'un verre, sous un petit chapiteau d'accueil avant de proposer aux participants qui le souhaiteront, d'assister au spectacle.

→ POURQUOI CELEBRER UN TEL ANNIVERSAIRE A BEUZEVILLE ?

Plusieurs raisons ont présidé à ce choix. La Commune de Beuzeville, outre qu'elle est située à la limite géographique des deux régions de Haute et de Basse-Normandie, équidistante de Rouen et de Caen et facile d'accès de toutes parts, s'inscrit dans une démarche volontaire dans le développement d'une politique culturelle souhaitant faire la preuve que la diffusion peut toucher, dans des territoires ruraux, un public que les institutions urbaines ont toujours du mal à approcher.

Elle est, par ailleurs, exemplaire d'un partenariat avec l'ODIA Normandie : par l'intermédiaire de son Office Culturel Municipal, elle s'efforce de proposer une saison de spectacles au public local et a pu bénéficier d'aides financières pour l'accueil de spectacles présentant un risque artistique et un risque financier conséquent. Elle a également fait appel à l'Unité de Ressources Techniques de l'ODIA pour des conseils sur la rénovation et l'aménagement de la salle des fêtes municipale.

Le Maire de Beuzeville, Monsieur Jean-Pierre Flambard, son adjointe chargée des affaires culturelles, Madame Marie-France Chéron ainsi que la municipalité dans son ensemble, ont répondu positivement à la sollicitation de l'Office et mettent à disposition un terrain, la coopération des services techniques municipaux et accordent une contribution pour l'organisation d'une représentation du spectacle. De son côté, le Département de l'Eure, par la voix de son Président et du Comité Départemental d'Action Culturelle, accorde une subvention exceptionnelle à l'ODIA Normandie pour l'organisation de ce Xème anniversaire.

L'ODIA Normandie invite donc tous ceux qui souhaitent marquer leur intérêt pour la vie et pour l'avenir de cet organisme, à inscrire d'ores et déjà la date du 23 septembre dans leur agenda de rentrée. Ce samedi festif sera également, à l'issue de la période estivale, avant les présentations de saisons et le démarrage des saisons culturelles qui les mobilisent généralement à cette époque, l'occasion de « retrouvailles » pour les acteurs culturels et les artistes des deux régions. Des invitations personnelles seront adressées dès les premiers jours de septembre et le détail des manifestations fera l'objet d'informations plus précises dans les médias régionaux.

Jean-Pierre Lacoste

L'ODIA FÊTE SES 10 ANS !

Les 22, 23 et 24 septembre prochains, l'ODIA Normandie organise pour son dixième anniversaire un week-end de festivités à Beuzeville (27).

→ Vendredi 22

20h30 • Représentation de OUPS ! par la Compagnie Max et Maurice

→ Samedi 23

17h • Parade musicale et théâtrale dans les rues de Beuzeville

18h • Cérémonie officielle du 10ème anniversaire sous le chapiteau de la compagnie Max et Maurice avec la signature de la convention triennale et les allocutions des partenaires institutionnels.

20h • Buffet sous chapiteau

21h30 • Représentation de OUPS ! par la Compagnie Max et Maurice

23h • Cabaret sous chapiteau

→ Dimanche 24

16h • Représentation de OUPS ! par la Compagnie Max et Maurice

RAPPEL DES CRITÈRES D'ATTRIBUTION DES AIDES FINANCIÈRES DE L'ODIA NORMANDIE

Constatant une forme de relâchement chez certains responsables culturels et artistiques vis-à-vis du respect des règles à observer dans le dépôt de demandes d'aides financières auprès de l'ODIA, nous souhaitons faire un rappel de ces obligations minimales qui permettent aux dossiers de demandes d'être instruits par le Bureau de l'ODIA dans les meilleures conditions et dans les meilleurs délais.

L'ODIA n'attribue pas de subventions. L'Office est partenaire financier de structures culturelles et artistiques qui souhaitent développer un projet précis dans le domaine de la diffusion de spectacles ou la réalisation de saisons artistiques adressées au public.

L'ODIA n'est pas une administration et s'efforce de conserver une certaine souplesse dans ses relations partenariales. Il est néanmoins nécessaire d'avoir avec lui une relation régulière qui permet de faire le point sur les projets futurs, sur les résultats des opérations passées, sur la programmation à venir...

Les projets doivent être soumis à l'ODIA avec **un délai minimum de trois mois avant la date du spectacle, par contact direct avec un conseiller**, confirmés par un **courrier adressé au Président**, accompagné d'un **budget prévisionnel** détaillé de l'opération :

- Nom de l'équipe artistique, programme du concert ou titre du spectacle organisé
- Dates, heures et lieux de ou des représentations
- Recettes prévisionnelles de billetterie avec le détail des tarifs pratiqués et le nombre de spectateurs espérés dans chaque catégorie
- Dépenses prévisionnelles artistiques – cachets, frais de transports et défraiements des artistes et techniciens liés au spectacle, frais de transport des décors, droits d'auteurs

Toute pièce manquante peut entraîner un retard dans l'examen de la demande et toute demande adressée pour un spectacle qui a déjà eu lieu est écartée sans autre forme de procès.

La demande est examinée par le Bureau de l'Office qui se réunit quatre fois par an (en janvier, avril, juillet et octobre).

Les critères d'acceptation du dossier pour une présentation aux réunions de Bureau sont les suivants :

- Pour les structures culturelles qui organisent des spectacles, il doit y avoir une régularité de programmation et un projet de sensibilisation et de mobilisation du public local.
- Il doit s'agir de l'accueil d'artistes professionnels, rémunérés pour leur travail, ayant une activité régulière de production et de diffusion de leurs spectacles dans les réseaux publics et subventionnés de diffusion. Dans tous les cas, l'ODIA Normandie veille à ce que les obligations sociales des employeurs soient respectées, qu'il s'agisse du producteur du spectacle ou du diffuseur dans le cas d'un engagement direct des artistes par celui-ci.
- Les organisateurs doivent pouvoir justifier d'une billetterie qui assure une partie des recettes. (les spectacles de rue bénéficient d'un traitement particulier dès lors qu'ils sont clairement identifiés comme des propositions artistiques relevant des arts de la rue).
- Le demandeur bénéficie de trois aides au maximum, au cours d'une même année civile ou d'une même saison culturelle.
- Les représentations scolaires ne peuvent bénéficier d'une aide financière que dans le cas où le spectacle est également présenté en soirée, en séances tout public.

Le montant des garanties financières attribuées est fonction :

- Des missions confiées au diffuseur par ses financeurs publics
- De ses moyens budgétaires
- Du différentiel entre le coût artistique du spectacle et les recettes prévisionnelles de billetterie (en particulier celles déterminées par la jauge de la salle)

La garantie financière fait l'objet d'une **convention signée entre l'ODIA et le porteur du projet**.

La garantie financière est versée sur la foi d'un **bilan détaillé de l'opération retourné dans un délai de 1 mois** après celle-ci et **accompagné des pièces justificatives** (contrats, factures diverses de dépenses – hébergements, repas, transports, droits, etc...)

Pour les aides à la production extérieure et à la mobilité qui concernent exclusivement les équipes artistiques, l'engagement financier de l'ODIA s'articule autour de **leurs enjeux de développement du réseau national ou international de diffusion**. Comme pour les aides aux diffuseurs, l'équipe artistique doit respecter le délai de 3 mois pour la demande et de 1 mois pour le bilan, respecter les obligations légales liées à la production du spectacle et fournir, à l'issue de l'opération les pièces justificatives nécessaires au versement de l'aide attribuée.

LE DOCUMENT UNIQUE - DU

Depuis le 5 novembre 2001, chaque employeur privé ou public doit créer et tenir à jour un document baptisé «Document Unique». L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs¹.

Afin de mieux cerner les enjeux et les modalités de mise en place d'un tel document dans les structures du spectacle vivant, l'Unité de Ressources Techniques de l'ODIA Normandie et le Réseau de Responsables Techniques de Haute-Normandie ont organisé le 12 avril dernier, au Rive Gauche à Saint-Étienne-du-Rouvray, un atelier d'échanges sur ce thème. Alexis Baudoin, régisseur général du Rive Gauche, en a profité pour présenter le travail qu'il a mené sur le sujet.



→ Les objectifs de la mise en place de ce DU :

L'objectif principal est évidemment de réduire le nombre et la gravité des accidents du travail ou des maladies professionnelles. Pour cela, le DU doit assurer une certaine cohérence en regroupant sur **un seul support** les données issues de l'analyse des risques professionnels et garantir une certaine praticité en réunissant dans un même document les résultats des différentes analyses des risques réalisées sous la responsabilité de l'employeur.

→ Qu'est-ce qu'un DU ? Sous quelle forme se présente-t-il ?

La réglementation ne prévoit aucun document type (classeur, dossier informatique,...) et ne décrit aucun contenu précis si ce n'est la présence de deux documents directement utiles à la problématique de la sécurité et de la santé du personnel, à savoir :

- L'Évaluation des Risques Professionnels - l'EvRP
- Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

D'autres documents déjà existants au sein de la structure peuvent être inclus dans le DU dès lors qu'ils apportent une information supplémentaire sur la question :

- La liste des postes de travail présentant des risques particuliers
- Le registre des accidents du travail
- Le rapport annuel du CHSCT² quand il existe
- Les rapports des bureaux de contrôle technique (électricité, levage, ascenseur, ...)
- Les fiches propres à l'entreprise (fiches de poste, règlement intérieur,...)
- Le registre de sécurité incendie

Il est fortement recommandé de mettre en place un comité de pilotage notamment lorsque la structure est de taille importante. Ce comité de pilotage aura pour principal objectif d'organiser la rédaction du DU. Il va repérer les Unités de Travail (UT) au sein de l'organisation, mettre en place des groupes de travail soit par UT, soit par secteurs géographiques, soit par services. Enfin, le comité de pilotage va déterminer les outils mis en œuvre pour l'EvRP, la formation interne nécessaire ainsi que le plan de communication. Ce comité peut être constitué de représentants de la direction, de représentants du personnel, de membres du CHSCT et de toute autre personne que l'employeur jugera compétente en la matière.

→ L'Évaluation des Risques Professionnels - EvRP :

Cette évaluation est l'élément central du DU et le plus novateur de cette réglementation. L'EvRP doit permettre de repérer a priori les risques afin de pouvoir mettre en place des actions de prévention adéquates. Une bonne connaissance des risques permet, à terme, d'assurer la sécurité des salariés, d'améliorer les conditions de travail, et donc, contribue à l'amélioration de la performance générale de la structure. Dans le cas d'établissements territoriaux, ce travail d'identification des risques sera plus généralement attribué au personnel ACOMO³ tandis que dans les structures du spectacle vivant, l'EvRP sera le plus souvent déléguée au responsable technique.

Selon les différents témoignages recueillis, il est fortement conseillé de faire participer un maximum de personnes à l'EvRP afin de bien prendre en compte toutes les situations de travail.

L'EvRP doit respecter deux étapes :

- Identification des risques et des mesures de prévention :

L'exercice consiste à identifier par Unité de Travail, l'ensemble des situations dangereuses auxquelles le salarié peut être exposé et d'en déduire les risques éventuels.

Exemple :

Activité	Situation dangereuse	Risque
Travail en hauteur	Utilisation des outils	Chute d'objets sur le personnel

• Classement des risques :

Cette étape qui peut être soit subjective⁴, soit objective⁵ doit permettre de caractériser le risque en établissant son degré de gravité et la fréquence d'exposition du personnel.

Exemple :

La gravité du risque peut être repérée sur une échelle allant de 1 à 10 (bénin à mortel) et la fréquence sur une échelle allant de 1 à 5 (rare à quotidien).

La combinaison de ces deux critères⁶ doit permettre d'établir un classement des risques réels et donc de débattre des priorités et de planifier les actions de prévention à mettre en place au sein de la structure.

→ **Elaboration d'un programme annuel d'actions de prévention :**

Cette étape consiste tout d'abord à rechercher les solutions face aux risques identifiés. Ces mesures de prévention peuvent être organisées en plusieurs catégories :

- Supprimer le danger (installer des porteuses mobiles pour que l'essentiel du travail se fasse au sol)
- Diminuer l'exposition au risque (interdire le passage sur le plateau aux personnels non techniciens pendant les temps de montage)
- Agir sur le personnel (fournir des EPI⁷, assurer des formations, ...)
- Agir sur l'accident (prévoir les moyens de secours adaptés si l'accident devait quand même avoir lieu)
- Agir sur le système général de sécurité (réalisation d'un plan de circulation, signaler les zones à risques, communiquer les consignes de sécurité, ...)

Une fois les solutions identifiées, il reste à choisir et à planifier leurs mises en place.

→ **A qui s'adresse le Document Unique ?**

Le DU doit être mis à la disposition des membres du CHSCT, des délégués du personnel et du médecin du travail. Ce document peut également être réclamé par l'inspecteur ou le contrôleur du travail et par l'agent du service de prévention de la Sécurité Sociale.

Si la structure ne dispose ni d'un CHSCT, ni de délégués du personnel, alors le DU doit être tenu à la disposition des salariés exposés aux risques.

→ **Mise à jour du Document Unique :**

L'intérêt du Document Unique est non seulement de créer un état des lieux, mais surtout d'instituer une démarche de prévention permanente dans chaque entreprise. Il doit donc faire l'objet de mises à jour régulières afin de permettre l'observation de l'évolution des risques auxquels sont exposés les salariés de la structure. Il est donc primordial de dater le document et de stipuler le modus operandi afin d'assurer une mise à jour fiable respectant les mêmes critères d'évaluation.

La réglementation impose une mise à jour du Document Unique lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

Exemple :

Transformation importante d'un poste de travail suite à une modification d'appareillage.

De même, il est obligatoire d'opérer à une mise à jour du DU dès lors qu'une « *information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie* ».

Exemple :

Evolution des règles relatives à la santé des salariés.

Pour aller plus loin :

- Le site de l'Institut National de Recherche et de Sécurité : www.inrs.fr
- La circulaire n°6 de la Direction des relations du travail du 18 avril 2002

<http://www.travail.gouv.fr/dossiers/sante-securite-au-travail/prevention-risques-professionnels-evaluation-priori-risques-2164.html>

- Le site Legifrance : www.legifrance.gouv.fr
- Santé et sécurité au travail : http://www.travail.gouv.fr/dossiers/156.html?id_mot=340&x=12&y=4/
- Sécurité et prévention dans les ERP : <http://www.securite-erp.org/>

Nicolas Bria

¹Extrait du décret N° 2001-1016 du 5 novembre 2001.

²Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, comité obligatoire dans toute entreprise de plus de 50 salariés.

³agent chargé de la mise en oeuvre de l'hygiène et de la sécurité.

⁴Classement fait à partir de l'idée que se font les individus des risques selon leur expérience et leurs connaissances.

⁵Classement fait à partir de données statistiques et/ou d'études scientifiques diverses.

⁶La réglementation n'indique aucun mode de calcul précis permettant d'établir cette classification.

⁷Équipement de Protection Individuel.

LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION - LE DIF

La délégation Nord de l'AFDAS, l'ANPE Spectacle et l'Unité de Ressources Techniques ont organisé deux réunions d'information sur la réforme de la formation continue instituée par la loi du 4 mai 2004. La première, à destination des employeurs, a eu lieu le 13 avril dernier au Théâtre de l'Echarde à Rouen. La seconde, à destination des personnes relevant du régime de l'intermittence, s'est tenue le 23 mai dernier au Centre Culturel Marc Sangnier. Pour continuer ce travail d'information des structures et des individus et au regard des modifications apportées par cette loi dénommée « la formation tout au long de la vie », il paraît nécessaire d'insister sur les évolutions qui se mettent en place : segmentation du plan de formation, formations en dehors du temps de travail, contrats et périodes de professionnalisation, DIF, etc ... Autant d'éléments que les entreprises et les salariés doivent à présent s'approprier.

Dans le secteur du spectacle vivant, l'accord de branche définissant les modalités d'application de ce texte a été signé le 2 février 2005 pour les permanents et le 20 janvier 2006 pour les artistes et techniciens relevant de l'intermittence. Parmi les dispositifs de la loi qui ont été adaptés au secteur par les cinq organisations salariales et les quinze organisations patronales représentatives, le DIF est sans doute l'outil le plus novateur. De co-initiateur le salarié devient, avec le DIF, co-responsable de la gestion du développement de ses compétences. Détenteur d'un capital d'heures de formation, le salarié est d'autant plus impliqué dans son parcours au sein de l'entreprise qu'il doit dorénavant établir une véritable gestion de ses temps de formation.

• Définition

Le DIF permet à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis, appartient au salarié, mais la mise en oeuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. Tous les ans, chaque salarié est informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif DIF.

→ LE DIF POUR LES CDI ET LES CDD

Les salariés en CDI à temps plein ou temps partiel ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise peuvent bénéficier de ce dispositif.

Les salariés en CDD peuvent bénéficier de ce dispositif à la condition d'avoir au moins 4 mois, consécutifs ou non, d'ancienneté dans les 12 derniers mois au sein de la structure. La formation doit se dérouler pendant le contrat de travail (même si elle est réalisée en dehors du temps de travail). En revanche, sont exclus de ce dispositif, les apprentis ainsi que les salariés en contrat de professionnalisation ou titulaire d'un contrat de qualification.

• Modalités de mise en œuvre du DIF

La demande de formation au titre du DIF est à l'initiative du salarié. Il doit effectuer sa demande par écrit auprès de son employeur en précisant la nature de l'action de formation, son intitulé, la durée et son coût. L'employeur dispose d'un mois pour répondre au salarié dès réception de sa demande. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande d'action de formation. Le refus de l'employeur doit être notifié et motivé par écrit au salarié. En cas de refus de l'employeur, le salarié ne peut que réitérer sa demande l'année suivante. Au bout de deux refus, le salarié peut présenter sa demande dans le cadre du CIF¹ et ce en faisant un dossier auprès de son Organisme Paritaire Agréé pour les CIF². En cas d'acceptation du dossier, l'employeur est tenu de verser l'allocation de formation ainsi qu'une participation au financement des frais de formation.

• Calcul du nombre d'heures acquis

Les salariés en CDI à temps plein, acquièrent 20 heures de formation par an.

Les personnes en CDI à temps partiel acquièrent un nombre d'heures calculé au prorata de leur durée de travail (un travail à mi-temps ouvre droit à 10 heures de formation/an)

Les salariés en CDD acquièrent un volume d'heures au prorata de la durée de leur contrat (un CDD de 6 mois donne droit à 10 heures de formation).

Attention, le DIF n'est pas transférable d'un employeur à l'autre.

• Le cumul des droits acquis

Les salariés en CDI peuvent cumuler leurs droits acquis à hauteur de 120 heures, soit pendant six années. Au terme de ces six années, le salarié ne pourra plus cumuler et verra son capital plafonné à 120 heures. Ce plafond de 120 heures s'applique également au salarié en CDI à temps partiel et ce quel que soit le temps qu'il mettra pour l'atteindre.

Exemple :

un employé à temps partiel qui cumule 10 heures par an de temps de formation atteindra son plafond de 120 heures au bout de 12 ans.

Toute action de formation entreprise dans le cadre du DIF s'imputera automatiquement sur le capital acquis.

• Le choix de la formation :

Le salarié peut utiliser le DIF lorsqu'il souhaite entretenir ou perfectionner ses connaissances, en acquérir de nouvelles ou encore obtenir une qualification professionnelle. Le DIF peut aussi être utilisé par le salarié qui souhaite établir un bilan de compétences ou une VAE³.

Le salarié peut également suivre des actions de formation dites « formations prioritaires » définies par les accords de branche. Une liste de formations prioritaires, révisée tous les ans, est établie par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation dans le Spectacle Vivant.

Cette liste, consultable sur le site de l'AFDAS (www.afdas.com), comprend notamment les actions de formation dans les domaines suivants :

- Administration et gestion culturelle
- Sécurité des salles de spectacle
- Informatique de gestion et bureautique
- Langues étrangères

• Rémunération pendant la formation :

Si la formation est effectuée durant le temps de travail, les heures de formation donnent lieu au maintien du salaire. Si la formation est effectuée en dehors du temps de travail, le salarié reçoit une allocation de formation⁴ qui représente 50% de la rémunération nette de référence du salarié.

• Le DIF lors d'une rupture de contrat :

Lors d'un licenciement, l'employeur doit informer le salarié du nombre d'heures acquis au titre du DIF et lui expliquer les modalités d'utilisation de ce droit. Si le salarié décide d'utiliser le DIF, l'accord entre le salarié et l'employeur sur le projet de formation doit être finalisé avant la fin du préavis. En revanche, la formation peut se dérouler avant, après ou même à cheval sur cette période de fin de contrat.

Dans le cas d'une démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF à condition que l'action de formation choisie soit engagée et puisse être terminée avant la fin de son préavis.

Lors d'un départ à la retraite, le salarié perd ses droits acquis au titre du DIF.

→ Le DIF pour les CDD d'usage (régime de l'intermittence)

Face à la spécificité que représente le régime de l'intermittence, l'accord de branche du 20 janvier 2006 a dû aménager une formule du DIF adaptée. Le DIF pour les personnes engagées avec des contrats à durée déterminée d'usage relevant des annexes 8 et 10 distingue deux types de public :

Le public A : Les intermittents ayant effectué, sur les périodes du 1er avril au 31 mars de chaque année⁵, au minimum 65 jours de travail pour les artistes et 80 jours pour les techniciens, seront crédités de 8 heures de droit à formation. Si le nombre de jours de travail sur la période de référence est supérieur à ce seuil, le droit acquis sera calculé au prorata temporis, sans jamais dépasser les 20 heures annuelles⁶.

Le public B : Concerne les personnes handicapées et les personnes n'ayant pas ou peu d'activités sur les deux dernières années et n'ayant plus accès aux autres dispositifs de formation, mais qui justifient d'une activité plus conséquente les années précédentes. Ainsi, un artiste qui comptabilise un minimum de 140 jours de travail sur les 5 dernières années et un maximum de 40 jours sur les deux dernières années se verra crédité de 14 heures de droit à formation. Un technicien devra justifier de 160 jours de travail sur les 5 dernières années, sans dépasser pour les deux dernières années, le plafond de 50 jours de travail. Si le nombre de jours travaillés est supérieur à 140 pour les artistes ou à 160 pour les techniciens, le nombre d'heures acquis sera alors calculé au prorata temporis. Seules les formations définies comme prioritaires pour le public B sont accessibles.

Cet accord de branche spécifique aux intermittents prévoit donc deux adaptations au secteur :

- 1 - Par l'intermédiaire de l'AFDAS, les heures de DIF acquises à chaque contrat ne sont pas perdues et les droits peuvent être cumulés et utilisés (rappel, pour les CDD « traditionnels » le droit acquis n'est pas transférable d'un employeur à l'autre).
- 2 - De plus, le DIF n'est pas limité dans le temps (contrairement aux salariés du régime général à qui est imposé un plafond de 6 ans)

• **Rémunération pendant la formation au titre du DIF intermittent.**

Si la personne est allocataire des ASSEDIC, elle continue à percevoir l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) pour des formations de moins de 40 heures et perçoit une Allocation de Retour à l'Emploi Formation (AREF) pour des formations de plus de 40 heures (AREF étant identique à l'ARE au niveau du montant).

Les personnes répondant aux critères « public B » et n'étant pas indemnisées par l'assurance chômage durant le stage, recevront de la part de l'AFDAS, une indemnité horaire égale à 80% du SMIC brut.

Pour de plus amples renseignements sur le sujet :

- L'AFDAS – www.afdas.com
- Le Ministère de l'emploi de la cohésion sociale et du logement - <http://www.travail.gouv.fr/>
- Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation dans le Spectacle Vivant - <http://www.cpnefsv.org/>

Nicolas Bria

¹ Congé Individuel de Formation.

² L'AFDAS en ce qui concerne la branche du spectacle vivant.

³ Validation des acquis de l'expérience

⁴ Cette allocation est versée par l'employeur au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant la formation.

⁵ Période de référence comme pour la caisse des congés spectacles.

⁶ Nombre d'heures maximum pour un salarié permanent.

LES STAGES COORDONNÉS PAR LE RÉSEAU DE RESPONSABLES TECHNIQUES ET L'UNITÉ DE RESSOURCES TECHNIQUES

→ **Secouriste sauveteur du travail – SST**
Lundi 28 et Mercredi 30 août 2006

→ **Recyclage du diplôme ERP1 en SSIAP1**
Jeudi 31 août et Vendredi 1er septembre 2006

→ **Agent de sécurité incendie 1er degré – SSIAP1**
Du Lundi 04 au Vendredi 15 septembre 2006

→ **CACES1B**
Du Lundi 04 au Mercredi 06 septembre 2006

→ **Branchements électriques et préparation à l'habilitation électrique BR**
Du Lundi 04 au Vendredi 08 septembre 2006

→ **Travail en hauteur**
Du Lundi 11 au Vendredi 15 septembre 2006

→ **Accroche et levage de charges**
Du Lundi 18 au Vendredi 22 septembre 2006

→ **Recyclage du personnel habilité BR**
Le Jeudi 28 septembre 2006

→ Le Centre Info-Doc est ouvert....n'hésitez pas à prendre contact !

Vous trouverez joint à ce numéro de la Servante, la **carte du Centre Info-Doc de l'ODIA Normandie** dédié aux techniques du spectacle vivant. Cette carte au format identité vous permettra d'avoir toujours sur vous les coordonnées, les horaires d'ouverture ainsi que les différents thèmes sur lesquels le Centre Info-Doc peut vous renseigner.



DERNIÈRES ACQUISITIONS DU CENTRE D'INFORMATION ET DE DOCUMENTATION



PRATIQUE DE L'ÉCLAIRAGE SCÉNIQUE: MATÉRIELS ET APPLICATIONS PRATIQUES -
Francis REID – Editions Eyrolles – Janvier 2000 / ISBN 2-212-05514-5

Divisé en deux grandes parties, cet ouvrage didactique propose une série d'applications qui invitent le lecteur à réfléchir sur des problèmes d'éclairage spécifiques. La première partie aborde les notions fondamentales de l'éclairage scénique telles que la découverte de la lumière, les matériels d'éclairage, la sécurité, l'analyse et la construction de l'éclairage d'une œuvre. La seconde partie s'attarde sur l'aspect pratique de l'éclairage en abordant les notions de conception et de gestion tout en plaçant l'action dans des situations réelles d'emploi de la lumière sur scène.



LE DIF EN FICHES : GUIDE D'APPLICATION DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION -
Christophe PARMENTIER – Editions d'organisations – Janvier 2005 / ISBN 2-7081-3407-8

Ce guide, composé d'une centaine de fiches, détaille étape par étape et au cas par cas cet outil complexe mis à la disposition des salariés par la réforme de la formation professionnelle de 2004.



LA CULTURE, POUR QUI ? : ESSAI SUR LES LIMITES DE LA DÉMOCRATISATION CULTURELLE - Jean-Claude WALLACH - Editions de l'Attribut, (La culture en questions) – 2006 / ISBN 2-916002-02-2

Les théâtres, les bibliothèques, les musées, les centres d'art, les salles de concert... sont-ils réservés à la minorité de Français décrite par les études ? Pourquoi avons-nous cette impression d'y rencontrer toujours les mêmes personnes ? Les objectifs de démocratisation de la culture sont-ils donc si peu atteints ? Il faut maintenant se rendre à l'évidence : les politiques publiques de la culture conduites en France depuis plus de quarante ans doivent être reconstruites. Elles ne sont plus en adéquation avec les mutations de la société. L'élitaire pour tous, si cher à Antoine Vitez, semble avoir atteint ses limites. Comment transformer les relations que nos concitoyens entretiennent avec l'art, les œuvres et les artistes ? Ce livre s'efforce d'ouvrir quelques chemins entre singularités et solidarités. Il invite les artistes et les professionnels de la culture à repenser leur rapport à la population. Il appelle les dirigeants nationaux et les élus locaux à imaginer, avec les acteurs culturels, des réponses politiques renouvelées à la question : la culture, pour qui ?



L E MONDE DE LA MUSIQUE ANCIENNE : SOCIOLOGIE ÉCONOMIQUE D'UNE INNOVATION ESTHÉTIQUE - Pierre FRANÇOIS – Économica, (Études sociologiques) - 2005 / ISBN 2-7178-5014-7

Redécouvrir des instruments anciens, travailler sur des partitions originales, dénicher d'anciens traités, explorer l'iconographie, tels sont les moyens que mettent en œuvre, depuis une cinquantaine d'années, les musiciens spécialisés dans la musique ancienne pour mieux rendre justice aux œuvres de Monteverdi, de Bach, de Haendel et de leurs contemporains. Le succès de cette démarche fondée sur le retour aux sources, qui constitue la plus importante évolution dans l'histoire de l'interprétation de la musique « sérieuse » au cours du XXI^e siècle, a été rendue possible par la coopération de nombreux acteurs - musiciens, bien sûr, mais aussi programmeurs de concerts, producteurs de disques, éditeurs, critiques, musicologues, facteurs d'instruments - qui ont constitué un nouveau monde de l'art. Le présent ouvrage propose la chronique de sa naissance et de son développement, en mobilisant pour en rendre compte les outils de la sociologie économique: en détaillant les conditions sociales et économiques du succès sans précédent de cette innovation esthétique, il met au jour les dynamiques esthétiques, marchandes, politiques et organisationnelles qui ont rendu possible l'avènement de ce nouveau monde de l'art.



L'IMAGINATION AU POUVOIR - Daniel Bensaïd, Jean-Luc Chalumeau, Vincent Dubois... et al.; comité éditorial, Jean-Marc Adolphe, Philippe Brzezanski, Sébastien Juy... et al. - (Mouvement)SKITe : Sens & Tonka, (Culture publique ; Opus 1) – ISBN 2-84534-097-4

A l'orée des années 1980, avec l'accession de la gauche au pouvoir et la nomination de Jack Lang au ministère de la Culture, la politique culturelle s'inaugure sous les auspices d'une vision pour le moins emblématique : « l'imagination au pouvoir ». Promesse de rupture qui témoignerait d'une philosophie politique fondatrice d'un regard renouvelé sur les arts et la culture, ce manifeste supporte-t-il les regards rétrospectifs d'aujourd'hui ? Conserve-t-il une actualité, une puissance créatrice de lendemains ? Les propositions qui tissent les mailles de ce premier opus résultent notamment de la mise à l'épreuve d'un recueil de textes fondateurs de la politique culturelle qui s'ébauche alors. A travers des points de vue critiques et parfois contradictoires, la notion d'«imagination au pouvoir» se retrouve placée sous les feux croisés d'interrogations visant les enjeux et les écueils de cette promesse qui fait aujourd'hui l'objet d'un mythe tenace.



DESIGNCAD PRO 6000 - Société Cogistem, Paris

Suite à la présentation du 24 janvier dernier à la Maison de l'Université de Mont-Saint-Aignan (Cf. La Servante n°30), le Centre Info-Doc a décidé de se procurer ce logiciel de dessin et de CAO. Grâce à l'utilisation de fichiers aux formats AutoCAD, DWG et DXF, ce logiciel offre une compatibilité avec la plupart des logiciels de CAO présents sur le marché et permet ainsi l'échange de plans de scène, de projets de salle ou encore de plans lumières sans aucune difficulté.

LA SERVANTE
juillet 2006

Directeur de la publication:

Jean-Pierre Lacoste

Rédactrice en chef:

Aude Tortuyaux

Conception / réalisation:

Perrine Emeriaud

ODIA NORMANDIE

1 bis, chemin de Clères
76130 Mont-Saint-Aignan
tel: 02 35 70 05 30
fax: 02 35 70 01 42
contact@odianormandie.com

BASSE-NORMANDIE:

1 rue des cuisiniers
14400 Bayeux
tel - fax: 02 31 22 62 84

www.odianormandie.com



Imprimerie A4: 02 35 68 16 22
Tirage: 1600 exemplaires
ISSN: 1289-8511

