



**ASSOCIATION DE TECHNICIEN·NE·S  
PROFESSIONNEL·LE·S DU SPECTACLE**

**A PROPOS D'UNE PROTECTION  
SOCIALE DES TRAVAILLEUR·EUSE·S  
ISSU·E·S DE LA CULTURE :  
REFLEXIONS ET PROPOSITIONS**



Crédit photo : Claire Allard

**Contact général**

[info@atps.be](mailto:info@atps.be)

*Personne de contact :*

*Sophie Bernoville*

*administratrice de l'ATPS*

[sophie@atps.be](mailto:sophie@atps.be)

*+32 493 56 10 20*

**Association de Technicien·ne·s**

**Professionnel·le·s du Spectacle ASBL**

*Siège social : 25, rue Camille Simoens,*

*1030 Bruxelles.*

*Site-web : [www.atps.be](http://www.atps.be)*

## **Table des matières**

<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>1. Nos propositions et les principes qui les sous-tendent</b>	<b>4</b>
<b>2. Le périmètre d'application : qui sont les travailleur·euse·s issu·e·s de la Culture?</b>	<b>6</b>
<b>3. Contradictions et confusions dans la législation actuelle</b>	<b>8</b>
<b>4. Réglementations et modifications proposées par l'ATPS</b>	<b>9</b>
<b>5. Introduction aux annexes</b>	<b>11</b>
<b>ANNEXE 1</b>	<b>12</b>
Compilation des fonctions reprises dans les principales Commissions Paritaires de nos secteurs	
<b>ANNEXE 2</b>	<b>18</b>
Ce que dit le législateur	
<b>ANNEXE 3</b>	
Barèmes de différentes CP	<b>23</b>
<b>ANNEXE 4</b>	<b>24</b>
Comparaison des modalités d'organisation du travail prévues par les principales Commissions Paritaires de nos secteurs	

## INTRODUCTION

L'ATPS est une fédération reconnue de technicien·ne·s professionnel·le·s du spectacle. À ce titre, elle est consultée par les autorités publiques et politiques, comme d'autres fédérations de nos secteurs.

Dans ce document de travail intitulé « Réflexions et Propositions », nous tentons d'analyser les manquements des précédentes réformes au sujet du statut et les multiples contradictions de la situation actuelle. Après un état des lieux du secteur, nous formulons une série de propositions argumentées sur cette réforme tant attendue, mais aussi sur la protection sociale en général dont devrait bénéficier l'ensemble des métiers issus de la culture et, au-delà, tous les travailleur·euse·s intermittent·e·s.

Bien entendu, cette vision dépasse notre cadre de représentativité mais elle nous semble absolument nécessaire dans l'état actuel des débats. Cela implique donc des changements de paradigmes, à plus large échelle, en créant de nouvelles dispositions adaptées au travail intermittent, en tenant compte des différents champs d'application dans lesquels nous exerçons nos métiers qui génèrent tous des cotisations sociales.

Dans ce document, nous ne nous substituons pas au législateur mais nous voulons donner matière à réflexion en vue des concertations à venir avec les autorités publiques et politiques. Ainsi, l'ATPS se base toujours sur des textes de loi existants pour rester concret dans la faisabilité de ses propositions.

La prochaine réforme du statut devra tenir compte de l'élargissement du périmètre dans lequel nous exerçons nos métiers, en veillant à des mesures équitables pour l'ensemble des travailleur·euse·s issu·e·s de la Culture, en maintenant les valeurs de solidarité et de redistribution propres à notre système de sécurité sociale.

Janvier 2021

## 1. Nos propositions et les principes qui les sous-tendent

- Pas de remise en question du système de protection sociale belge : pour la réforme vers un « statut » des travailleur·euse·s issu·e·s de la Culture, **c'est bien dans le régime général de la sécurité sociale** que nous devons pouvoir trouver des solutions nouvelles. Il en va ici de la cohérence avec les valeurs de solidarité et de redistribution propres au système de sécurité sociale belge ; avec les cotisations générées par tous·tes les travailleur·euse·s issu·e·s de la culture depuis les différents champs d'application où ils/elles exercent leurs activités ; avec la place qu'occupent la culture et ses professionnel·le·s dans la société.
- Pour un « statut » adapté à nos spécificités, nous demandons **que le législateur tienne compte de l'évolution de nos métiers** :
  - de la pluralité des champs d'application dans lesquels nous exerçons notre travail et pour lequel des cotisations sociales sont payées ;
  - de la poly-activité et de l'hybridation de nos pratiques ;
  - de l'ensemble de nos activités principales, périphériques et parallèles ;
  - de la généralisation de l'intermittence face à nos rémunérations et contrats.
- **Définition, par un cadastre, des fonctions exercées par les travailleur·euse·s issu·e·s de la Culture.** Et donc, suppression des catégorisations dépassées, telles que « artistes » et « techniciens » ou fonctions de « soutien ». Les autorités communautaires compétentes en matière culturelle devraient se charger de la réalisation de ce cadastre.
- **Élargissement du périmètre** de cette réforme à l'ensemble de ces travailleur·euse·s, pour que cette réforme soit inclusive, pérenne, globale et respectueuse de leurs spécificités, de la reconnaissance de leurs fonctions comme issues de la Culture et de chaque forme d'intermittence. Ce périmètre est donc cadré par (au moins) **trois dénominateurs communs**, interdépendants :
  - Exercice d'une ou plusieurs fonctions issues de la Culture reconnues dans un cadastre évolutif et établi de manière concertée ;
  - Exercice de ces fonctions issues de la Culture, ou des compétences qui y sont liées, dans la réalisation d'un projet destiné à être présenté à un public ;
  - Exercice de ces fonctions dans le cadre d'un ou plusieurs contrats courts, sur les périodes de références demandées.
- **Revalorisation et alignement des barèmes** pratiqués dans nos secteurs, entre Commissions Paritaires dont ils dépendent, ainsi qu'entre les Communautés.
- **Respect de la correspondance entre la rémunération du travail et la période pendant laquelle il est presté**, et donc :
  - rémunérer les temps de préparation du projet et les répétitions ;
  - tenir compte, pour la durée du travail, des heures effectivement prestées ;
  - éliminer les mauvaises pratiques liées aux RPI et aux contrats à la tâche.

- **Mise en place d'un bureau social financé par le Fédéral**, à destination des travailleur·euse·s issu·e·s de la Culture car les charges du portage salarial ne doivent pas être supportées par les travailleur·euse·s comme c'est actuellement trop souvent le cas.
  
- **Adaptation des règles en matière d'assurance chômage**, en tenant compte des spécificités de nos métiers, à commencer par l'intermittence :
  - diminuer le nombre de jours requis pour un accès simultané au chômage et à la non-dégressivité ;
  - adapter, de manière proportionnelle au point précédent, le nombre de jours requis pour le maintien de la non-dégressivité ;
  - allonger l'ensemble des périodes de référence ;
  - prendre en compte les activités principales, périphériques et parallèles, ces dernières étant soumises à un quota ;
  - corriger ou supprimer les règles inadaptées à nos secteurs (règle du cachet, emploi convenable, règle des samedi et dimanche, etc.).

## 2. Le périmètre d'application : qui sont les travailleur·euse·s issu·e·s de la Culture?

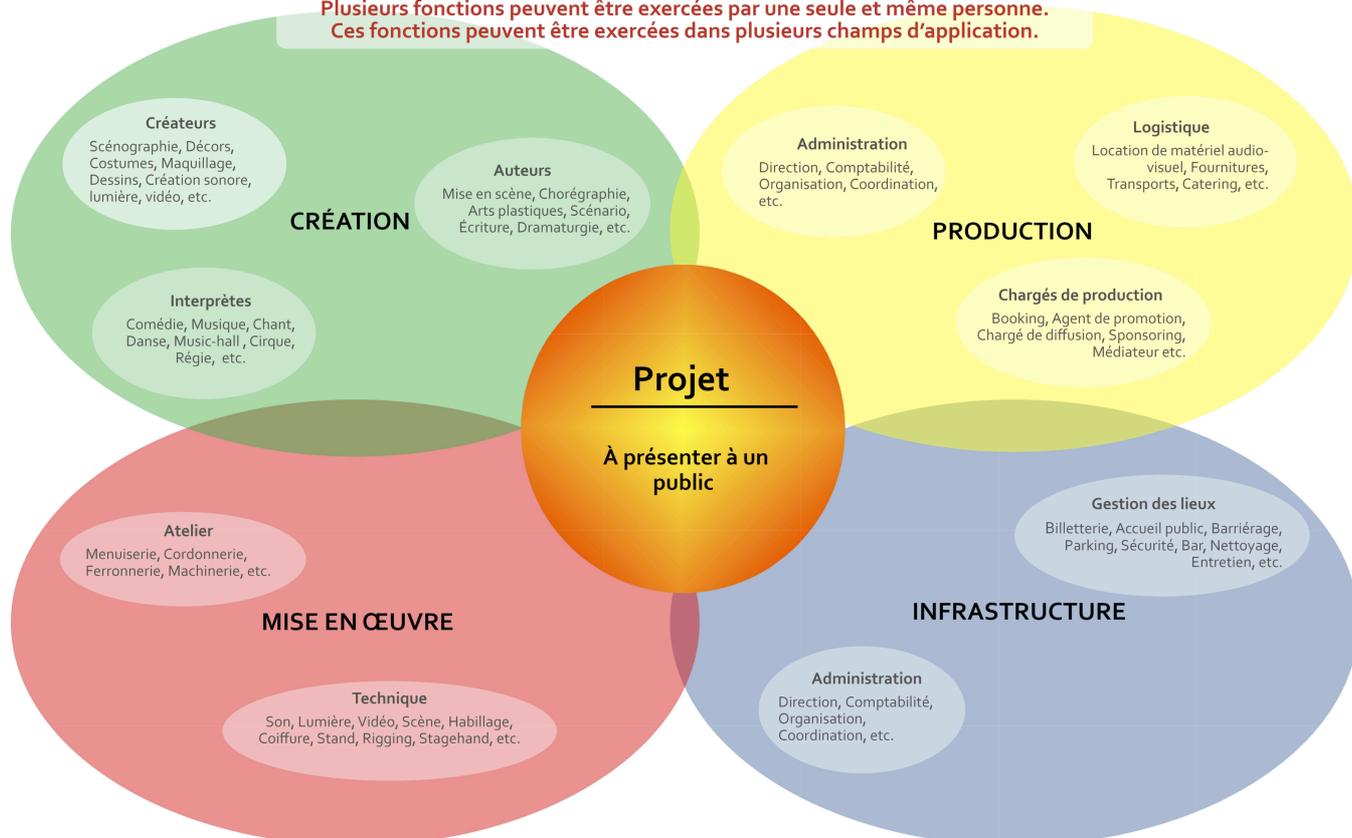
Notre réflexion se veut inclusive et englobe tou·te·s les travailleur·euse·s dont les fonctions sont issues de la Culture (voir tableau infra). Elle considère les dénominateurs communs, les spécificités et l'évolution des fonctions de l'ensemble de ces travailleur·euse·s pour proposer un périmètre d'application élargi pour une future protection sociale.

Ce qui nous paraît réunir ces métiers, c'est une pratique centrée autour **d'un projet à présenter à un public** (spectacle, exposition, conférence, concert, etc.) et la réunion d'une équipe autour de celui-ci. Son caractère éphémère ou non est inhérent au projet lui-même, indépendamment du type de contrat des travailleur·euse·s impliqué·e·s (CDD, CDI, Indépendants, etc.).

Pour qu'un·e travailleur·euse soit considéré·e comme issu·e de la culture, il·elle devra pouvoir faire état d'un ou de plusieurs contrats durant une période de référence, contrats dans le cadre desquels il·elle aura exercé une ou plusieurs des **fonctions reconnues dans un cadastre** qui reste à établir.

### Fonctions des travailleur·euse·s issu·e·s de la Culture

Plusieurs fonctions peuvent être exercées par une seule et même personne.  
Ces fonctions peuvent être exercées dans plusieurs champs d'application.



Ces fonctions, reconnues comme issues de la culture, peuvent être exercées dans de nombreux domaines et secteurs d'activités de la société. Notre proposition dépasse donc le périmètre des secteurs artistiques cités actuellement dans la loi, à savoir « *de l'audiovisuel, des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre, de la chorégraphie* » (AR 25 nov. 91, Art. 27, 10°), en considérant plutôt l'ensemble des champs d'application dans lesquels s'exercent les fonctions qui seront reprises dans un cadastre des fonctions.

Quels sont ces **champs d'application différents** ? Que nos activités soient principales, périphériques ou parallèles, nous intervenons dans de multiples domaines : que ce soit l'enseignement (écoles, académies), la formation ou le coaching (entreprises ou milieux associatifs), l'animation (hôpitaux psychiatriques, hôpitaux pour enfants ou adultes malades, maisons de repos, centres de jeunes en décrochage scolaire, centres d'accueil pour SDF ou primo-arrivants, prisons, etc.), mais aussi le domaine de l'évènementiel (salons, expositions), du loisir-tourisme-patrimoine notamment lors de la période estivale (fêtes, festivals ou expositions). En outre, nous sommes nombreux à percevoir des revenus via des contrats publicitaires ou des doublages de films sur des temps plus ou moins courts. Une bonne partie des revenus professionnels provient de ces activités dites périphériques et parallèles.

De plus, dans un même champ d'application, plusieurs fonctions peuvent être exercées par une même personne (poly-activité) et les frontières entre ces fonctions sont parfois poreuses (hybridation).

Il s'agit donc de bien comprendre et de reconnaître l'existence d'une **hybridation des pratiques et des équipes**. Par exemple, un scénographe aujourd'hui reconnu « artiste » par l'Onem peut, après avoir conçu les décors, dessiner les costumes et faire la régie accessoires sur le même spectacle, cette dernière activité étant considérée comme « fonction de soutien ».

Une autre caractéristique de ces métiers issus de la culture est **leur poly-activité**. En effet, il est fréquent qu'une même personne puisse exercer plusieurs fonctions différentes : créateur et réalisateur, auteur et interprète, artiste et technicien ou même administratif comme dans de nombreuses compagnies ou associations. Il est donc rare de pouvoir catégoriser la personne sous une fonction ou une discipline unique.

Enfin, les **différentes formes d'intermittence** doivent être prises en compte. La succession de projets, délimités dans le temps, sur des temporalités variables, est un trait constitutif des secteurs dans lesquels nous exerçons. Entre deux présentations de projets à un public, certains continuent à se former, s'informer, rester mobilisables, d'autres se préparent, s'entraînent, créent, montent et démontent, bien souvent sans salaire. Dans ce contexte, ce n'est pas toujours l'acte de travailler qui est intermittent. Ce qui l'est trop souvent, ce sont les rémunérations et les contrats. A cet égard, il est indispensable que cette future réforme s'accompagne d'un respect plus strict de la correspondance entre le travail presté et la rémunération.

Pour regrouper et couvrir toutes ces réalités (diversité des champs d'application, hybridation et poly-activité, intermittence), nous proposons les notions d'activités principales, périphériques et parallèles.

Par « **activité principale** », il faut entendre l'activité exercée dans un champ d'application donné et qui génère la majorité des revenus du ou de le-la travailleur-euse. La fonction exercée doit être répertoriée dans le futur cadastre des fonctions issues de la Culture. Par exemple, un créateur lumière-son-vidéo travaillant pour une ou plusieurs compagnies.

Par "**activités périphériques**", il faut entendre une ou plusieurs activités exercées dans divers champs d'application. Ces fonctions doivent être répertoriées dans le futur cadastre. Par exemple, un créateur lumière-son-vidéo va exercer ses compétences pour un spectacle ou un concert, puis pour un musée ou une exposition et ensuite pour l'évènementiel.

Par "**activités parallèles**", il faut entendre une ou plusieurs activités, en lien avec les compétences ou l'expertise de l'activité principale ou périphérique, exercées dans divers champs d'application. Dans ce cas, la fonction exercée ne sera pas répertoriée dans le futur cadastre mais bien prise en compte en vertu du lien avec les compétences ou expertise de ses autres activités. Par exemple, un créateur lumière-son-vidéo va enseigner son savoir-faire dans un établissement scolaire, animer un atelier avec des jeunes en décrochage scolaire ou des

personnes en reconversion professionnelle, ou faire de la consultance pour le projet d'un nouveau lieu culturel, etc..

Toutes ces activités sont bien sûr évolutives dans le déroulement d'une carrière.

### 3. Contradictions et confusions dans la législation actuelle

Actuellement, le législateur définit les activités artistiques en précisant leurs fonctions de création et/ou d'exécution ou d'interprétation, plutôt que de s'aventurer à décider qui est « artiste » ou qui ne l'est pas (AR 25 nov.1991, Art.27, page 18). Par ailleurs, il définit les activités techniques comme étant une fonction de soutien aux activités artistiques : « à un artiste, au moins, ou une oeuvre artistique ou une diffusion d'ordre artistique » (AR 25 novembre 1991, Art.116, §8, page 18).

En outre, la loi-programme du 24/12/2002 (MB 31/12/2002) dans son Titre II, chapitre 11, section 6, Arti.182, stipule bien que « sont également considérés comme des prestations artistiques pouvant constituer du travail temporaire, les prestations effectuées par les techniciens du spectacle ».

Pourtant, l'ONEM et la Commission Artistes ont défini, chacun de leur initiative et sans tenir compte des dispositions légales, un tableau des activités les plus fréquentes, précisant le caractère artistique ou technique de ces dernières. Le choix des catégories reprises dans le tableau de l'ONEM (cfr RIODOC 140424) ne correspond d'ailleurs pas à celui de la Commission Artistes.

Il est à noter que l'ONEM ne répertorie que 78 fonctions différentes dans nos secteurs. Pourtant, dans les 8 Commissions Paritaires (CP), évoquées plus loin dans ce dossier, l'ATPS a déjà répertorié 304 fonctions définies par les partenaires sociaux au sein de ces commissions. Il serait nécessaire de poursuivre ce travail de compilation des fonctions dans les autres CP du secteur.

**Actuellement, ces définitions et catégorisations restreignent terriblement l'accès au périmètre d'application d'une protection sociale adaptée et nécessiteraient d'être élargies.**

En effet, la frontière entre l'artistique et le technique est poreuse (voir le tableau des Fonctions page 6). Il est des fonctions de « soutien » (comme le dit la loi) qui relèvent à la fois du technique et de l'artistique : il en va ainsi pour la vidéo, le son, la lumière, les costumes, la machinerie, etc.. Ces fonctions de « soutien » relèvent d'un processus de création.

De plus, certaines fonctions de « soutien » impliquent un travail d'interprétation : par exemple, celles de régisseur (son, lumière, vidéo, plateau, etc.). Le régisseur interprète une « conduite ». La qualité artistique de ce travail est très importante à la fois lors des premières représentations, mais également pendant les tournées où il s'agit de restituer ou d'adapter, avec talent, l'original. Ces fonctions de soutien relèvent d'un processus d'interprétation.

D'autres fonctions de « soutien », si elles ne relèvent ni de la création, ni de l'interprétation, sont indispensables à la mise en œuvre de projets artistiques et en sont aussi dépendantes : c'est le cas des artisans (constructeurs de décors, peintres, ferronnier d'art, menuisiers, etc.), ou des équipes de montage, par exemple.

Enfin, beaucoup des travailleur·euse·s issu·e·s de la Culture ne répondent à aucune des conditions énoncées ci-dessus. Pourtant, ces travailleurs sont appelés, eux aussi, à participer, dans le cadre d'une équipe éphémère, à la réalisation d'un projet qui sera présenté à un public.

Leurs conditions de travail sont régies par ces mêmes contraintes qui justifient un statut protégé: contrats très courts, horaires très flexibles, multiplication des employeurs, etc..

En conséquence, l'ATPS souhaite appeler à un changement de paradigme dans la manière de considérer les équipes en accord avec la réalité du terrain : **toutes les fonctions sont essentielles** pour la réalisation d'un projet destiné à être présenté à un public. Le nouveau paradigme devrait être centré sur le projet et non pas sur « l'artiste » ou « l'œuvre artistique ».

#### 4. Réglementations actuelles et modifications proposées par l'ATPS

Vous trouverez en Annexe 2 les principaux articles qui organisent actuellement la réglementation du 1bis, des RPI et de l'assurance chômage à destination des artistes et technicien·ne·s du secteur artistique tels que définis actuellement par la loi.

Le tableau qui suit contient les propositions de l'ATPS dans ces matières, propositions qui prennent en compte l'ensemble des travailleur.euse.s issu.e.s de la Culture.

##### 4.1. En ce qui concerne l'accès aux allocations de chômage des travailleur.euse.s issu.e.s de la Culture (Annexe 2, §2 et §3, page 18 et 19) :

- **Reconnaître les travailleur.euse.s issu.e.s de la Culture** selon les fonctions définies dans un futur cadastre, ce qui permettrait d'encadrer l'accès à cette protection sociale.
- **Diminuer le nombre de jours de travail nécessaires** pour bénéficier de l'assurance chômage en adéquation avec la spécificité de nos secteurs, comme l'a prévu le législateur, par exemple, pour le travailleur des ports et le pêcheur de mer (216 jours en 21 mois). Ce calcul de jours doit prendre en compte les activités principales et périphériques, les activités parallèles étant soumises à un quota.
- Du fait de la diminution du nombre de jours, **la règle du cachet n'a plus lieu d'être.**
- Donner **l'accès à la non-dégressivité des allocations** dès l'ouverture des droits, à partir des contrats dont les fonctions sont reprises dans le cadastre.

En effet :

- Une grande majorité des travailleur.euse.s issu.e.s de la Culture travaillent au projet (CDD). Il est devenu quasiment impossible de trouver un emploi à temps plein (CDI) ou d'être rémunéré sous contrat à durée déterminée sur une longue période.. De plus, les propositions d'emplois fluctuent selon les secteurs, leurs saisons ou leurs périodes d'activité. Et il n'est pas rare qu'un travailleur doive refuser un emploi du fait du chevauchement des prestations. Ainsi, les règles actuelles d'accès au « statut » (art.30 et suivants) ne tiennent pas compte des contraintes de nos secteurs.
- Appliquée uniquement au contrat à la tâche, la « règle du cachet » ne tient pas compte des heures réelles rémunérées. Elle calcule un nombre de jours de travail « fictifs » sur base d'un salaire brut journalier de référence de 62,53 € (2020). Cette règle est réservée aux seuls artistes. De plus, elle induit un minimum barémique factice et équivoque.

#### **4.2. En ce qui concerne le maintien de la non-dégressivité (Annexe 2, §4, page 20) :**

- Maintien de la non-dégressivité pour les **travailleur.euse.s issu.e.s de la Culture sur base de l'activité démontrée par un nombre de jours sur une période de référence** adaptée à nos spécificités et proportionnelle au nombre réduit de jours nécessaires pour l'accès à l'assurance chômage;
- **La règle du cachet n'a plus lieu d'être ;**
- **Prendre en compte les activités principales et périphériques**, les activités parallèles étant soumises à un quota, sur base des contrats de travail et des fonctions qui y sont détaillées. Ces contrats sont demandés par l'ONEM lors de toute inscription pour bénéficier d'allocations de chômage.

#### **4.3. En ce qui concerne l'emploi convenable (Annexe 2, §5, page 20) :**

- **Supprimer la notion d'emploi convenable** s'impose à partir du moment où les travailleur.euse.s issu.e.s de la Culture doivent déjà prouver un certain nombre de prestations pour maintenir la non-dégressivité de leurs allocations.

#### **4.4. La règle du samedi et du dimanche (Annexe 2, §6, page 20) :**

- **Adapter ou ne pas appliquer cette règle** à nos secteurs car elle ne tient pas compte de la spécificité de nos conditions de travail dans un secteur actif 7 jours sur 7. En effet, il faut savoir que cette règle a des répercussions défavorables sur le montant des allocations de chômage. (cfr Annexe 2)

#### **4.5. Le 1bis et le portage salarial (Annexe 2, §7, page 21) :**

- **Mettre en place** un bureau social financé par le Fédéral, à destination des travailleur.euse.s issu.e.s de la Culture. Aujourd'hui, ce sont ceux-celles-ci qui doivent prendre en charge les frais afférents à leurs contrats. Un tel bureau fédéral devrait facturer directement au donneur d'ordre les frais de gestion.

En effet, l'utilisation d'un BSA est nécessaire dans le cadre du 1bis. Par contre, le portage salarial ne se justifie dans aucun autre cas. L'employeur (donneur d'ordre) doit respecter la loi (Annexe 2, §7, page 20).

#### **4.6. Les RPI (Annexe 2, §8, page 22) :**

- **Revoir le régime des petites indemnités.**

En effet, les dérives de l'utilisation des RPI dans nos secteurs doivent être corrigées :

- Selon la loi, le régime des petites indemnités rémunère une prestation par un défraiement et ne peut donc en aucun cas se substituer à un contrat de travail ou à une prestation d'indépendant.
- Alors que le travailleur est contrôlé pour ne pas dépasser un plafond annuel défini par le législateur, l'employeur devrait être contrôlé lui aussi pour limiter l'usage de ce régime particulier.

#### **4.7. Un taux de TVA à 6%**

- **Réduire le taux de TVA pour le travail issu de la culture à 6 %**, peu importe sa nature.

## 5. Introduction aux annexes

### **Annexe 1 : Compilation des fonctions reprises dans les principales Commissions Paritaires de nos secteurs**

Dans le cadre d'un futur cadastre, il est nécessaire d'établir une liste exhaustive et évolutive des fonctions en considérant tous les secteurs où nos métiers peuvent s'exercer. Vous trouverez en Annexe 1 une première compilation basée sur les commissions paritaires en musique, arts de la scène, diffusion, audio-visuel, cinéma, secteur socio-culturel. Cette compilation ne donne qu'un premier aperçu de l'énorme diversité des fonctions qui ont ceci en commun d'être occupées dans des projets destinés à être présentés à un public. L'établissement de cette liste est un préalable à cette réforme et doit faire l'objet d'une mise à jour permanente, en concertation avec les secteurs concernés.

### **Annexe 2 : Ce que dit le législateur**

Cette annexe compile les textes législatifs auxquels le dossier fait référence.

### **Annexe 3 : Barèmes de différentes CP**

Il arrive que les équipes techniques travaillent au projet dans un même lieu avec les mêmes fonctions mais avec des barèmes minimaux différents selon la CP. C'est le cas lorsqu'un régisseur lumière employé par une compagnie extérieure travaille avec un régisseur lumière de l'institution, chacun dépendant de différentes Conventions collectives ou d'entreprise.

Voici quelques exemples montrant l'importante disparité entre les différents barèmes pour une même fonction.

Barème minimum mensuel brut, en 2020, pour un régisseur son, avec 12 ans d'ancienneté, sous CDD de 3 mois:

- CP3040001: 2175,74€
- Convention Collective d'Entreprises : 2485,31€
- CP3040002: 3058,53€
- CP3290210: 3371,97€

Barème minimum mensuel brut, en 2020, pour opérateur son (consoliste) sortant d'études en CDI :

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| • CP390102 (NL) : 1793,22€  | • CP3290210 (FR) : 2274,04€                     |
| • CP3040001: 1801,45€       | • CP3030100: 2418,95€                           |
| • CP2270000 : 2043,51€      | • Convention Collective d'Entreprises: 2484,82€ |
| • CP3040003 (FR) : 2193,36€ | • CP3040003 (NL) : 2499,64€                     |
| • CP3040002: 2221,35€       |   |

### **Annexe 4 : Comparaison des modalités d'organisation du travail prévues par les principales Commissions Paritaires de nos secteurs**

En mettant en parallèle les conditions de travail réglementées par les différentes commissions paritaires, nous remarquons les disparités qui existent dans nos secteurs : chaque commission interprète à sa façon la grande flexibilité et définit ses propres règles. Cela crée donc, pour une même fonction, de grandes inégalités selon la CP dans laquelle s'inscrit le projet.

La multiplication de contrats très courts, le passage d'une Commission paritaire à l'autre, les différences de barèmes, de règles ou d'avantages (ancienneté, congés, primes) au sein de celles-ci, pénalisent beaucoup de travailleur·euse·s issu·e·s de la Culture. Toutes ces règles étant définies principalement pour des contrats à durée indéterminée, la carrière des travailleur·euse·s accumulant les contrats courts sera toujours considérée comme discontinuée, quelque soit la fréquence de leurs prestations.

# ANNEXE 1

## Compilation des fonctions reprises dans les principales Commissions Paritaires de nos secteurs

### CP2270000 – Audiovisuel

CP2270000 – Audiovisuel		Brève description d'après la CP
Classe 6	1 Rédacteur en chef	B Dirige la rédaction, coordonne et contrôle son fonctionnement, gère son budget
	2 Réalisateur (TV)	B Imagine et conçoit les émissions TV
Classe 5	3 Account manager (directeur commercial)	A Maximalise le revenu publicitaire des chaînes TV
	4 Artiste	B Interprète (comédien, musicien, etc)
	5 Ingénieur vidéo	B Dirige l'équipe technique avant, pendant et après les enregistrements
	6 Journaliste	B Rédige et conçoit des reportages
	7 Responsable des enregistrements	B Coordonne les équipes techniques et intervenants pour le tournage des émissions
	8 Responsable production-Producteur (radio)	B Crée les spots et décors sonores
	9 Agent de promotion	A Planifie, organise et réalise des activités de promotion
Classe 4	10 Comptable	A Assure la comptabilité de la production
	11 Cameraman EFP	B Réalisation d'images sur le terrain (émissions)
	12 Cameraman ENG	B Réalisation d'images sur le terrain (information, reportage)
	13 Concepteur de décors	C Crée les décors et coordonne leur montage/démontage
	14 Secrétaire de direction	A Soutient le membre de direction dans son quotidien
	15 Directeur photo	B Définit et optimise l'emplacement des caméras & éclairages afin de garantir la qualité des images
	16 Rédacteur en chef – Traducteur	A Responsable du service de traduction
	17 Régisseur final	B Garantit une émission ininterrompue et cohérente
	18 Graphiste	C Conçoit et applique des éléments graphiques
	19 Chargé d'étude	A Rassemble, analyse et interprète les chiffres d'audience et d'investissements publicitaires
	20 Opérateur multimédia	B Réalisation technique de projets multimédias (directeur technique)
	21 Gestionnaire de réseau	A Gère le réseau informatique de l'entreprise
	22 Product manager (radio)	C Crée et numérise les différentes pistes/émissions pour la diffusion
	23 Analyste programmeur	A Ingénieur informaticien, crée et optimise les programmes informatiques nécessaires
	24 Technico-réalisateur radio	B Prépare, gère et coordonne la mise à l'antenne de l'émission (direct)
	25 Chercheur	B Cherche des lieux, éléments utilisables, invités, etc. pour préparer le contenu de l'émission
	26 Scripte	B Traduit la réalisation en conduite
	27 Technicien SNG	B Assure la transmission entre le studio et le terrain (son & images)
28 Webmaster – webdesigner	C Développe et entretient le site web de l'entreprise	
Classe 3	29 Animateur radio	B Anime l'émission radio (opérateur et interprète)
	30 Archiviste-Documentaliste	C Stocke et archive les bandes de manière à pouvoir les retrouver facilement
	31 Mixeur images – Truqueur	B Réalise les effets vidéos et de transitions
	32 Preneur de son (postproduction)	B Effectue la prise de son
	33 Monteur	B Réalise les montages vidéo
	34 Cameraman multi caméra	B Gère et effectue la captation d'images en studio
	35 Planificateur	A Planifie le personnel pour les séances d'enregistrement
	36 Assistant de production	B Assiste le directeur de production
	37 Technicien général (radio)	B Monte, démonte et entretient le matériel technique des studios et régies
	38 TV Planner	B Organise le programme TV pour une diffusion continue
	39 Traducteur	C Traduit les textes, crée les sous-titres
Classe 2	40 Collaborateur administratif	A Travaille dans l'administration
	41 Collaborateur commercial interne	A Assiste le directeur commercial (account manager)
	42 Planificateur commercial	A Organise et insère les spots pub dans la programmation
	43 Collaborateur Helpdesk	A Informaticien, assure les supports et outils informatiques
	44 Aide-comptable	A Assiste le comptable
	45 Correcteur d'écran	B Corrige les couleurs sur les images afin de garantir la cohérence entre les différentes caméras
	46 Éclairagiste	B Prépare, monte et démonte le matériel d'éclairage, opère sur console pour ajuster l'éclairage durant l'émission
	47 Styliste-Maquilleur	B Maquille les animateurs et intervenants pour le tournage
	48 Assistant multimédia	B Assiste l'opérateur multimédia
	49 Opérateur multicaméra (tape, slomo, ...)	B Garantit que le matériel visuel, le matériel ralenti et les graphismes corrects soient à la disposition du réalisateur
	50 Technicien labo	C Gère et entretient les équipements techniques (son, lumières, images, ...)
Classe 1	51 Assistant son/image	B Assiste les caméraman et techniciens du son
	52 Gestionnaire bandes images	B Gère et archive les enregistrements visuels et audios
	53 Collaborateur gestion matériel	B Gère et entretient les équipements (matériel de reportage, véhicules et accessoires)
	54 Réceptionniste-téléphoniste	A Assure les communications internes et externes, accueille les visiteurs
A	Non soumis à la grande flexibilité	
B	Soumis à la grande flexibilité	
C	Soumis ou non à la grande flexibilité	

## CP3030100 – Production de films

CP3030100 – Production de films		Breve description d'après la CP
Catégorie 10	1 Directeur de la photographie	Responsable des prises de vues et des qualités artistiques et techniques de la photographie
	2 Directeur de production	Délégué du producteur pour la préparation et l'exécution du film
	3 Architecte décorateur	Responsable de la construction des décors
	3 Chef décorateur	Chargé de l'exécution et l'aménagement des décors
	4 Réalisateur	Engagé par le producteur, responsable des prises de vues et de son, du montage et de la sonorisation
	5 Réalisateur d'animation	Dirige les opérations d'étude, de préparation et de réalisation de l'œuvre
	6 Chef animateur	Responsable de l'exécution de l'animation
	7 Chef décorateur d'animation	Recherche, compose et met au point les décors
Catégorie 9	8 Chef opérateur image-image	Assure le déroulement du tournage, les trucages, les effets spéciaux, l'éclairage, les cadrages et l'exécution des mouvements d'appareils
	9 Chef opérateur du son	Responsable des prises de son et des qualités techniques et artistiques
Catégorie 8	10 Mixeur	Responsable du mixage sonore
	11 Chef monteur	Procède à l'assemblage artistique et technique des images et des sons
	12 Cadreur	Responsable du cadrage et des mouvements des caméras
	13 Chef dessinateur d'animation	Conçoit la représentation graphique des personnages, des accessoires, des lieux et des effets spéciaux
	14 Chef modèles couleurs	Recherche et propose les modèles de couleurs des personnages et des accessoires. Supervise leur exécution et déclinaison
Catégorie 7	15 Comédien	Non défini
	16 1er assistant réalisateur	Seconde le réalisateur et le producteur
	17 Régisseur général	Assure la liaison entre le directeur de production, l'équipe de tournage et les fournisseurs ou firmes
	18 1er assistant réalisateur d'animation	Assiste le réalisateur pour tous les problèmes techniques, exécute le « lay-out »
	19 Story-boarder	Assure l'adaptation graphique, le développement du découpage et le timing du « story-board »
	20 Dessinateur « lay-out »	Assure l'adaptation du story-board par la mise en place des éléments de décors, des personnages, des effets spéciaux et des cadrages
	21 Animateur	Met en mouvement les jeux des éléments déterminés sur le « lay-out »
	22 Opérateur image-image	Chargé de la prise de vues et sa préparation et des essais d'animation
Catégorie 6	23 Opérateur compositing	Assure la composition de l'ensemble des éléments constituant l'image finale d'un plan
	24 Assistant décorateur	Seconde l'architecte décorateur ou le chef décorateur
	25 Ensemblier	Assistant de l'architecte décorateur ou du chef décorateur, chargé des meubles et objets nécessaires aux décors
Catégorie 5	26 Assistant décorateur d'animation	Prépare, exécute et met en place les éléments demandés par le chef décorateur d'animation
	27 Administrateur de production	Chargé de toute la partie administrative du film
Catégorie 4	28 1er assistant opérateur	Réceptionne et surveille le bon fonctionnement des caméras, responsable de la mise au point
	29 Assistant son / perchman	Travaille sous les directives du chef opérateur son
	30 Chef maquilleur	Responsable du maquillage, de la coiffure et des postiches
Catégorie 3	31 Chef traceur gouacher	Travaille en collaboration avec le responsable du service « checking », est chargé de la répartition du travail
	32 Chef électricien	Responsable du matériel d'éclairage (réception, maintenance, installation, réglage et restitution)
	33 Chef machiniste	Responsable du matériel de machinerie (réception, maintenance, manipulation et restitution)
	34 Scripte	Auxiliaire du réalisateur et du directeur de production, veille à la continuité du film et établit les rapports journaliers
	35 Régisseur d'extérieurs	Chargé de la recherche, la fourniture et la restitution des accessoires
	36 Photographe de plateau	Exécute les photos du film
	37 Accessoiriste	Assure la surveillance et l'emploi de tous les accessoires et meubles figurant dans le décor
	38 Chef costumier	S'occupe de la recherche et de l'exécution des costumes et de leurs accessoires
	39 Coiffeur perruquier	Seconde le chef maquilleur, chargé de la coiffure et des postiches
	40 Assistant story-boarder	Assiste le story-boarder
	41 Régisseur-adjoint	Seconde le régisseur général
	42 Assistant « lay-out »	Assure la mise au net des travaux et exécute des plans raccord
	43 Assistant dessinateur d'animation	Assure la mise au net et le formatage des planches de modèles, personnages, accessoires, lieux et effets spéciaux
	44 Assistant modèles couleurs	Exécute les modèles de couleurs des personnages et accessoires
	45 Assistant animateur	Anime certaines phases des plans, reprend et conforme les dessin de l'animateur
Catégorie 2	46 Assistant opérateur compositing	Assiste l'opérateur compositing
	46 2ème assistant opérateur	Responsable des pellicules (transport, conservation, déchargement et expédition au labo)
	47 Assistant costumier	Seconde le chef costumier
	48 Électricien	Exécute selon les directives du chef électricien
	49 Machiniste	Exécute selon les directives du chef machiniste
	50 Habilleur	Aide les artistes dans leur habillage
	51 Assistant maquilleur	Seconde le chef maquilleur, chargé du maquillage
	52 Coiffeur	Non défini
	53 Assistant monteur	Seconde le chef monteur
	54 2ème assistant réalisateur	Assiste le 1er assistant réalisateur
Catégorie 1	2ème assistant réalisateur d'animation	Responsable du contrôle final. Assure liaison et la coordination technique entre les différentes phases de fabrication du film
	55 Travailleur et dessinateur d'animation	Non défini
	56 Secrétaire ou assistant de production	Seconde le producteur, le directeur de production et/ou le régisseur général

## CP3040001 – Arts dramatiques - FR et D

CP3040001 – Arts dramatiques FR & D		Brève description d'après la CP	
Direction générale	1 Directeur général	En charge de la direction générale de l'entreprise	
Administration	Directeur administratif	Élabore et suit les dossiers administratifs	
	2 Directeur financier	Met en place et supervise la politique financière de l'institution	
	Directeur des ressources humaines	Gère les matières relatives à l'ensemble du personnel	
	3	Responsable de production	Établit et gère les budgets de production et d'accueil, coordonne l'ensemble de la production et des accueils
		Responsable du personnel	Coordonne et planifie toutes les tâches liées à la gestion administrative du personnel
		Secrétaire/assistant de direction	Coordonne, planifie et organise les dossiers et les agendas délégués par sa direction, assure le suivi des dossiers
	Responsable de la comptabilité	Coordonne et planifie toutes les tâches de la gestion comptable	
	4	Aide-comptable	Assiste le responsable de la comptabilité
		Assistant de production	Assiste le responsable de production
		Secrétaire	Assistant
		Employé de réservation	Non défini
	5	Responsable cantine et/ou catering	Gère et organise les services d'appui au catering des équipes internes ou accueillies
	6	Personnel d'entretien	Nettoie l'ensemble des lieux accessibles au public, aux visiteurs et au personnel
7	Personnel de gardiennage	Garde l'ensemble des lieux accessibles au public, aux visiteurs et au personnel	
Communication	8	Directeur de communication	Coordonne, consolide et contrôle les activités de son département
	9	Chargé des relations publiques	Prend en charge tous les dossiers de relation au public, de recherche de nouveaux publics et de partenaires sociaux
		Attaché de presse	Prend en charge tous les contacts avec la presse écrite, numérique et audiovisuelle
		Responsable du service pédagogique	Organise et coordonne toutes les activités pédagogiques vers les publics cibles
	10	Chargé de la diffusion	Recherche et développe des réseaux de diffusion des productions, vend les spectacles, organise les tournées
		Responsable de la billetterie	Fourni et coordonne le bureau des réservations
	11	Personnel d'animation	Fourni des services d'appui et une assistance pratique dans le domaine pédagogique aux publics-cibles
	12	Employé commercial, assistant	Fourni des services d'appui et une assistance pratique dans un domaine de spécialisation défini
	13	Chef de salle	Planifie, coordonne, contrôle et encadre les activités liées à l'accueil du public, des artistes et des tiers
	13	Personnel de salle et d'accueil du public	Travaille sous la direction du chef de salle
Technique	14	Directeur technique	Coordonne, consolide et contrôle les activités de son département
	15	Régisseur général	Assiste le directeur technique dans tous les aspects techniques, plannings, etc
	16	Régisseur	Collabore de manière à garantir le fonctionnement optimal des aspects techniques lors de la création, du montage, des répétitions et des représentations
		Personnel d'assistance et de maintenance	Fournit des services d'appui et une assistance pratique dans un domaine défini, aux collaborateurs internes ou externes, de manière à contribuer à un fonctionnement optimal de l'organisation
	17	Manutentionnaire	
	Chauffeur		
		Préposé à l'entretien des costumes	
18	Chef d'atelier	Coordonne, contrôle et gère l'atelier	
19	Collaborateur spécialisé (atelier)	Exécute les tâches d'atelier	
20	Collaborateur exécutant	Assiste le collaborateur spécialisé	
Artistique	21	Directeur artistique	Porte et développe le projet artistique, coordonne, consolide et contrôle les différentes activités artistiques
	22	Assistant de direction artistique	Assiste le directeur artistique
	23	Auteur, compositeur	Développe et met au point des idées pour des productions
		Metteur en scène	Développe sur un plan créatif des idées pour des productions, compte tenu du contexte artistique
	24	Chorégraphe	
		Directeur musical	
	25	Scénographe	
		Créateur éclairage	
		Costumier	
		Vidéaste	
		Créateur son	
		Créateur vidéo	
		Décorateur	
		Accessoiriste	
		Créateur des maquillages	
		Autres artistes créateurs	
	26	Assistant du metteur en scène	Assiste le metteur en scène
		Assistant du chorégraphe	Assiste le chorégraphe
		Assistant du directeur musical	Assiste le directeur musical
	27	Comédien	Analyse, étudie, répète et interprète des tâches bien définies et participe à leur exécution
Chanteur			
Danseur			
Musicien			
Mime			
Circassien			
	Autres artistes interprètes		

## CP3040002 – Arts de la Scène – NL

CP3040002 – Arts de la scène NL			Brève description d'après la CP		
Artistique	1	Artiste	A	Analyse, étudie, répète, interprète des tâches bien définies et participe à leur exécution	
	2	Directeur artistique	A	Coordonne, consolide et contrôle les différentes activités artistiques	
	3	Dramaturge	A	Contribue à la sélection de productions et participe au traitement de leur contenu	
	4	Concepteur	A	Conçoit d'un point de vue artistique (décors, costumes, éclairages, etc)	
	5	Programmeur	A	Organise, coordonne et contrôle la programmation	
	6	Assistant régisseur / répétiteur (remplaçant le régisseur)	A	Seconde le metteur en scène, chorégraphe, les interprètes	
		Assistant régisseur / répétiteur	B		
		Régisseur	A	Développe sur un plan créatif et élabore efficacement des idées pour des productions	
	7	Chorégraphe	A		
	Direction musicale	A			
	8	Artiste créateur	A	Développe et met au point efficacement des idées pour une production	
Entretien – Logistique	9	Chauffeur	C	Transporte des personnes, des colis et éventuellement du matériel (permis B)	
	10		Coordinateur	B	Assure et dirige l'installation et l'entretien des bâtiments
	11	Gestionnaire de bâtiment	Spécialiste	C+	Exécute des travaux aux bâtiments et aux installations
	12		Assistant	D	Assiste le spécialiste
	13	Cantine	Coordinateur	C+	Coordonne les activités de la cantine pour les collaborateurs et les invités, visiteurs
	14		Collaborateur	D	Assiste le coordinateur
	15	Nettoyage	Coordinateur	C	Coordonne et contrôle les différents services et activités de nettoyage
	16		Collaborateur	D	Assiste le coordinateur
Action auprès du public	17	Professeur d'art dramatique / Collaborateur éducatif	B	Définit et exécute des activités éducatives dans le but de stimuler un public potentiel	
	18	Accueil du public	Coordinateur	B	Planifie, coordonne et contrôle toutes les activités liées à l'accueil du public
	19		Collaborateur	D	Exécute sous les directives du coordinateur
	20		Coordinateur	B	Définit les politiques de presse, de promotion et de communication, coordonne les activités liées
	21	Presse et promotion	Spécialisé	C+	Exécute et coordonne partiellement sous les directives du coordinateur
	22		Polyvalent	C+	Seconde et soutient les activités de promotion et de communication
	23	Employé caisse et réception	Exécution et coordination	C	Assure les réservations et ventes de billets
	24		Exécution	C	
25	Portier / surveillant / concierge		D	Assure une protection et un accueil adéquats du personnel, des fournisseurs et des visiteurs	
Technico-artistique	26	Maquilleur – coiffeur	C	Assure la mise en forme des artistes (maquillage et coiffure)	
	27	Habilleuse	C	Met en place et entretient l'habillement des artistes (costumes)	
	28	Atelier	Chef d'atelier	B	Organise, coordonne et contrôle toutes les activités liées à l'atelier
	29		Coordinateur des activités d'atelier	C+	Organise, coordonne et suit les activités d'atelier
	30		Collaborateur exécutant atelier	C	Exécute les activités d'atelier sous les directives du coordinateur
	31	Techniciens de théâtre	Coordinateur +3pers	A	Organise, coordonne, contrôle et participe à toutes les activités techniques
			Coordinateur -3pers	B	
	32		Technicien spécialisé ou polyvalent	C+	Collabore à l'établissement du concept technique relatif à son domaine
	33		Assistant	C	Exécute les activités techniques
	34	Chef de production		A	Planifie, organise, coordonne et contrôle l'organisation pratique du processus de production
35	Accessoiriste		C+	Réalise, achète, loue ou emprunte les accessoires et meubles nécessaires, gère le stock	
36	Direction technique		A	Coordonne, consolide et contrôle les différentes activités techniques	
Administratif	37	Direction commercial type 2		A	Coordonne, consolide et contrôle les activités de soutien commercial, administratif et professionnel
	38		Coordinateur	B	Coordonne certains services d'appui (finances, personnel, planning, ...)
	39	Services d'appui	Spécialiste	C+	Conseille et fournit des services d'appuis dans son domaine
	40		Assistant	C	Fournit des services d'appui dans son domaine

## CP3040003 – Musiciens – FR

CP3040003 – Musiciens – FR		Brève description d'après la CP
Groupe A	1 Artiste	Musiciens, chanteurs et autres artistes de spectacle, exceptés les chanteurs groupe C+
	2 Créateurs	Non défini
Groupe B	3 Responsable technique	Responsable au niveau technique du déroulement pratique de la représentation musicale
	4 Personnel administratif	Chargé de la coordination des missions administratives avec responsabilité finale
Groupe C+	5 Travailleurs	Visés au groupe C ayant une formation spécifique
	6 Travailleurs	Visé au groupe C ayant min 4 ans d'ancienneté qualifiantes
	7 Choristes	Chanteurs ayant un rôle de soutien au collectif dans la représentation musicale
Groupe C	8 Personnel administratif d'exécution	Non défini
	9 Techniciens	Non défini
Groupe D	10 Personnel d'entretien	Non défini
	11 Portiers	Non défini
	12 Personnel de salle	Non défini

## CP3040003 – Musiciens - NL

CP3040003 – Musiciens – NL		Brève description d'après la CP		
Artistique	1	Interprète	A	Non défini
	2	Artiste	A	
	3		A	
	4	Collaborateur participatif artistique	A	
	5		Type 1 <25 trav <2,5mio	
	6		Type 2 >25trav >2,5mio	
	7	Direction artistique	Type 3 DG <25trav <2,5mio	
	8		Type 4 DG >25trav >2,5mio	
		Assistant régisseur		
	9	Assistant chorégraphe	B	
		Assistant chef d'orchestre		
	10	Auteur/Compositeur	A	
	11	Dramaturge	A	
	12	Concepteur	A	
13	Programmeur	A		
14	Régisseur	A		
	Chorégraphe			
	Chef d'orchestre			
Entretien – Logistique	15	B ou BE	C	Non défini
	16		C	
	17	Chauffeur	CE	
	18		D	
	19		Coordinateur	
	20	Gestionnaire de bâtiment	Collaborateur spécialisé	
	21		Assistant	
	22		Coordinateur	
	23	Cantine	Collaborateur	
	24	Portier / Surveillant / Concierge		
25	Nettoyage	Coordinateur		
26		Collaborateur		
Action commerciale et auprès du public	27	Collaborateur éducatif	B	Non défini
	28	Employé de caisse / Réception	Coordinateur	
	29		Collaborateur d'exécution	
	30	Accueil du public	Coordinateur	
	31		Collaborateur	
	32		Coordinateur	
	33	Presse et promotion / communication	Collaborateur spécialisé/polyvalent	
34		Assistant		
35	Responsable de la diffusion	B		
Technico-artistique	36		Coordinateur type 1	Non défini
	37	Atelier	Coordinateur type 2	
	38		Collaborateur d'exécution	
	39	Maquilleur – Coiffeur	C	
	40	Habilleuse	C	
	41		Coordinateur	
	42	Technicien de scène	Collaborateur spécialisé	
	43		Assistant	
	44	Chef de production	Type 1	
45		Type 2		
46	Accessoiriste	C+		
47		Type 1		
48	Direction technique	Type 2		
Administratif – Appui	49	Coordinateur bénévole	B	Non défini
	50		Coordinateur	
	51	Services d'appui	Collaborateur spécialisé	
	52		Assistant	
	53	Conseiller en prévention	A	
	54		Type 1	
	55		Type 2	
56	Direction des affaires	Type 3		
57		Type 4		

## CP3290102 – Diffusion de la culture – NL

CP3290102 – Diffusion de la culture – NL		Brève description d'après la CP
B1A	1	Coordinateur de département
	2	Expert
	3	Chef d'équipe
L1	4	Fonction de niveau universitaire
B1c	5	Collaborateur professionnel
	6	Collaborateur artistique
	7	Collaborateur activités pour le public
	8	Responsable administratif
	9	Collaborateur éducatif
A3	10	Guide
	11	Employé à l'accueil
	12	Technicien
	13	Collaborateur cafétaria
	14	Employé administratif
	15	Employé d'entrepôt
L4	16	Employé archives
	17	Ouvrier maintenance
	18	Surveillant
	19	Employé guichet

Non défini

## CP3290210 – Secteur socio-culturel - FR

CP3290210 – Secteur socio-culturel – FR		Brève description d'après la CP
1	Directeur	Échelon 6 A une délégation large du CA pour gérer l'association et pour l'engager
2	Rédacteur en chef en télévision locale	Échelon 6 Veille à l'application de la ligne rédactionnelle définie par le CA et la direction
3	Responsable technique en télévision locale	Échelon 6 Assure la responsabilité des infrastructures techniques et veille à son bon fonctionnement
4	Expert	Selon fonction Effectue des tâches qui nécessitent des compétences particulières
5	Coordinateur	+ 5 travailleurs Échelon 5 Conçoit et élabore le projet global de l'association ou d'un de ses départements
		- 5 travailleurs Échelon 4.2
6	Secrétaire de rédaction en télévision locale	Échelon 5 Assiste le rédacteur en chef
7	Producteur en télévision locale	Échelon 5 Assure la bonne fin de la production
8	Réalisateur en télévision locale	Échelon 5 Concourt à la création et à la production des émissions
9	Journaliste professionnel en télévision locale	Échelon 5 Responsable du contenu éditorial vis-à-vis de sa hiérarchie
10	Technicien en chef en télévision locale	Échelon 5 Organise, contrôle et coordonne les techniciens
11	Coordinateur administratif et/ou financier	+ 5 travailleurs Échelon 5 Supervise, organise et coordonne les services administratifs, comptables et financiers
		- 5 travailleurs Échelon 4.2
12	Coordinateur logistique et technique	+ 5 travailleurs Échelon 5 Supervise, organise et coordonne les services logistiques et techniques
		- 5 travailleurs Échelon 4.2
13	Animateur-coordonateur	+ 5 travailleurs Échelon 5 Conçoit des projets/programmes d'animation ou le projet global de l'association
		- 5 travailleurs Échelon 4.2
14	Journaliste stagiaire en télévision locale	Échelon 4.2 Prépare et réalise des reportages sous la supervision d'un autre journaliste ou sa hiérarchie
15	Technicien qualifié en télévision locale	Échelon 4.2 Organise et gère l'aspect matériel des projets/programmes dont il a la charge
16	Animateur	Universitaire Échelon 4.2 Conçoit des projets/programmes
		Échelon 4.1
17	Animateur-formateur classe 1	Universitaire Échelon 4.2 Favorise l'apprentissage et le développement de publics, développe et conçoit des outils pédagogiques
		Échelon 4.1
18	Agent de guidance, d'orientation et d'intégration	Universitaire Échelon 4.2 Assure le suivi, la guidance et l'orientation sociale et/ou professionnelle et/ou pédagogique des stagiaires
		Échelon 4.1
19	Responsable de centre de prêt en bibliothèque, ludothèque ou médiathèque	Échelon 4.2 Dirige et coordonne les bibliothécaires, ludothécaires ou médiathécaires du centre de prêt
20	Responsable-adjoint de centre de prêt en bibliothèque, ludothèque ou médiathèque	Échelon 4.1 Assiste son responsable
21	Bibliothécaire/documentaliste	Universitaire Échelon 4.2 Conçoit et analyse un environnement professionnel, crée et évalue un système d'information
		Échelon 4.1
22	Chargé de communication	Universitaire Échelon 4.2 Développe la création et la qualité des formes et des contenus de communication interne ou externe
		Échelon 4.1
23	Animateur d'émission TV	Universitaire Échelon 4.2 Présente des émissions TV
		Échelon 4.1
24	Technicien spécialisé audio-visuel en télévision locale	Universitaire Échelon 4.2 Met en œuvre les moyens techniques audiovisuels nécessaires
		Échelon 4.1
25	Assistant administratif et/ou financier classe 1	Secrétaire de direction Échelon 4.1 Organise et coordonne pour un supérieur la transmission et la rédaction des informations
		Comptable Échelon 4.1 Enregistre et traite des informations relatives aux mouvements financiers
26	Commercial classe 1	Échelon 4.1 Réalise les plans de prospection, recherche et met en œuvre les adaptations des produits et services
27	Assistant logistique et technique classe 1	Échelon 4.1 Organise et gère l'organisation matérielle des projets/programmes dont il a la charge
28	Animateur adjoint	Échelon 3 Assiste l'animateur et/ou le coordinateur et/ou les instances dirigeantes
29	Animateur-formateur classe 2	Échelon 3 Organise, prépare et applique un programme de formation
30	Bibliothécaire – documentaliste-adjoint / médiathécaire	Échelon 3 Assure les tâches générales de conseil et de prêt
31	Assistant administratif et/ou financier classe 2	Secrétaire Échelon 3 Saisit et présente des documents pour un service ou un supérieur
		Aide-comptable Échelon 3 Collecte, classe, pointe et vérifie les données comptables
32	Commercial classe 2	Échelon 3 Agit selon les directives du commercial classe 1
33	Assistant logistique et technique classe 2	Échelon 3 Agit sous la responsabilité du personnel logistique et technique supérieurs
34	Auxiliaire logistique de projet	Échelon 2 Soutient à la préparation, à l'organisation pratique et à l'animation
35	Auxiliaire administratif	Échelon 2 Assure le soutien logistique nécessaire au service administratif
36	Agent d'entretien	Échelon 2 Nettoie les locaux et/ou l'équipement
37	Auxiliaire technique	Échelon 2 Assure le soutien logistique nécessaire au service technique
38	Agent de gardiennage	Échelon 2 Assure par une présence la sécurité des bâtiments et des locaux
39	Auxiliaire d'accueil	Échelon 1 Répond à des demandes précises et ponctuelles en soutien à l'organisation administrative et technique
40	Technicien de surface	Échelon 1 Nettoie les locaux et/ou l'équipement

## **ANNEXE 2**

### **Ce que dit le législateur**

#### **1. A propos des activités « artistiques » et « techniques »**

##### **AR 25 nov.1991**

Art. 27. *Activité artistique : la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'œuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie .*

**Loi-programme du 24/12/2002 (MB 31/12/2002) dans son Titre II, chapitre 11, section 6,** Art.182. *sont également considérés comme des prestations artistiques pouvant constituer du travail temporaire, les prestations effectuées par les techniciens du spectacle.*

##### **AR 25 nov.1991**

Art.116, §8 *Il faut entendre par activités techniques dans le secteur artistique, les activités exercées en tant que technicien ou dans une fonction de soutien consistant en :*

*1° la collaboration à la préparation ou à la représentation en public d'une œuvre de l'esprit à laquelle participe physiquement au moins un artiste de spectacle ou à l'enregistrement d'une telle œuvre ;*

*2° la collaboration à la préparation ou à la représentation d'une œuvre cinématographique ;*

*3° la collaboration à la préparation ou à la diffusion d'un programme radiophonique ou de télévision d'ordre artistique ;*

*4° la collaboration à la préparation ou à la mise en œuvre d'une exposition publique d'une œuvre artistique dans le domaine des arts plastiques.*

#### **2. L'accès aux allocations de chômage**

##### **AR 25 nov.1991**

Art.30. *Pour être admis au bénéfice des allocations de chômage, le travailleur à temps plein doit accomplir un stage comportant le nombre de journées de travail mentionné ci-après :*

*1° 312 au cours des 21 mois précédant la demande d'allocations, s'il est âgé de moins de 36 ans;*

*2° 468 au cours des 33 mois précédant cette demande, s'il est âgé de 36 à moins de 50 ans;*

*3° 624 au cours des 42 mois précédant cette demande, s'il est âgé de 50 ans ou plus;*

Art.31. *Le nombre de journées de travail fixé par l'article 30, alinéa 1er, 1° à 3°, est respectivement de 216, 324 et 432 pour le travailleur des ports et le pêcheur de mer reconnu.*

##### **AM 26 nov.1991, Art.10 (règle du cachet)**

Art.10. *Pour le travailleur qui a effectué des activités artistiques dans la période de référence qui est d'application et lorsque ces activités ont été rémunérées par une rémunération à la tâche, le nombre de journées de travail pris en compte est obtenu en divisant la rémunération brute perçue pour ces occupations par 1/26ème du salaire mensuel de référence visé à l'article 5 du présent arrêté.*

*Le nombre de journées de travail obtenu conformément à l'alinéa 1er est par trimestre limité à un nombre de journées de travail égal à (n x 26) majoré de 78.*

*Pour l'application de l'alinéa précédent, n correspond au nombre de mois calendriers situés*

*dans le trimestre calendrier dans la période de référence auxquels les activités visées à l'alinéa 1er qui ont été assujetties à la sécurité sociale des travailleurs salariés se rapportent.*

*Pour l'application de l'alinéa 1er, il faut entendre par rémunération à la tâche, le salaire versé par un employeur au travailleur qui a effectué une activité artistique lorsqu'il n'y a pas de lien direct entre ce salaire et le nombre d'heures de travail comprises dans cette activité.*

### **3. L'accès à la non-dégressivité**

#### **AR, article 116, §5**

*Sans préjudice de l'application des §§ 1er et 2, a droit, à sa demande, à l'expiration de la troisième phase de la première période d'indemnisation pour une période de douze mois à l'allocation journalière prévue pour cette troisième phase calculée toutefois en fonction de la limite A visée à l'article 111, le travailleur qui a effectué des activités artistiques s'il apporte la preuve dans une période de référence de dix-huit mois précédent l'expiration de cette troisième phase, d'au moins 156 journées de travail au sens de l'article 37 de l'arrêté royal suite à des activités non artistiques.*

*Par dérogation à l'alinéa précédent, il peut toutefois être tenu compte pour justifier des 156 journées visées à l'alinéa précédent de journées de travail au sens de l'article 37 de l'arrêté royal suite à des activités non artistiques à concurrence d'un maximum de 52 journées.*

#### **AR, article 116, §5bis**

*Sans préjudice de l'application des §§ 1er et 2, a droit, à sa demande, à l'expiration de la troisième phase de la première période d'indemnisation pour une période de douze mois à l'allocation journalière prévue pour cette troisième phase calculée toutefois en fonction de la limite A visée à l'article 111, le travailleur qui a effectué des activités non artistiques s'il apporte la preuve dans une période de référence de dix-huit mois précédent l'expiration de cette troisième phase, d'au moins 156 journées de travail au sens de l'article 37 de l'arrêté royal suite à des activités techniques dans le secteur artistique dans le cadre de travail de très courte durée tels que prévus au § 8.*

*Par dérogation à l'alinéa précédent, il peut toutefois être tenu compte pour justifier des 156 journées visées à l'alinéa précédent de journées de travail au sens de l'article 37 de l'arrêté royal suite à des activités dans un autre secteur que le secteur artistique à concurrence d'un maximum de 52 journées.*

#### **AM 26 nov.1991, Art.10 (règle du cachet)**

*Art.10. Pour le travailleur qui a effectué des activités artistiques dans la période de référence qui est d'application et lorsque ces activités ont été rémunérées par une rémunération à la tâche, le nombre de journées de travail pris en compte est obtenu en divisant la rémunération brute perçue pour ces occupations par 1/26ème du salaire mensuel de référence visé à l'article 5 du présent arrêté.*

*Le nombre de journées de travail obtenu conformément à l'alinéa 1er est par trimestre limité à un nombre de journées de travail égal à (n x 26) majoré de 78.*

*Pour l'application de l'alinéa précédent, n correspond au nombre de mois calendriers situés dans le trimestre calendrier dans la période de référence auxquels les activités visées à l'alinéa 1er qui ont été assujetties à la sécurité sociale des travailleurs salariés se rapportent.*

*Pour l'application de l'alinéa 1er, il faut entendre par rémunération à la tâche, le salaire versé par un employeur au travailleur qui a effectué une activité artistique lorsqu'il n'y a pas de lien direct entre ce salaire et le nombre d'heures de travail comprises dans cette activité.*

#### 4. Le maintien de la non-dégressivité

**AR 25 nov.1991, Art. 116, §5**

*L'avantage visé à l'alinéa 1er est à sa demande à nouveau octroyé pour douze mois si le travailleur apporte la preuve dans une période de référence de douze mois qui précède l'expiration de l'avantage précédemment octroyé, d'au moins 3 prestations artistiques qui correspondent à au moins 3 journées de travail au sens de l'article 37 de l'arrêté royal.*

**AR 25 nov.1991, Art. 116, §5bis**

*L'avantage visé à l'alinéa 1er est à nouveau octroyé pour douze mois si le travailleur apporte la preuve dans une période de référence de douze mois qui précède l'expiration de l'avantage précédemment octroyé, d'au moins 3 contrats de travail de très courte durée qui correspondent à au moins à 3 journées de travail au sens de l'article 37 de l'arrêté royal suite à des activités techniques dans le secteur artistique.*

#### 5. L'emploi convenable

**AM 26 nov.1991, Art. 23**

*Un emploi est réputé non convenable s'il ne correspond ni à la profession à laquelle préparent les études ou l'apprentissage, ni à la profession habituelle, ni à une profession apparentée :*

*1° pendant les trois premiers mois de chômage, si le travailleur n'a pas atteint l'âge de 30 ans ou s'il a un passé professionnel de moins de 5 ans;*

*2° pendant les cinq premiers mois de chômage, si le travailleur ne satisfait pas au 1°.*

**AM 26 nov.1991, Art. 31**

*Pour le travailleur qui a effectué des activités artistiques, un emploi offert dans une autre profession que celle d'artiste est réputé non convenable s'il prouve dans une période de référence de dix-huit mois qui précèdent l'offre, au moins 156 journées de travail au sens de l'article 37 de l'arrêté royal suite à des activités artistiques.*

*Par dérogation à l'alinéa précédent, il peut toutefois être tenu compte pour justifier des 156 journées visées à l'alinéa précédent, de journées de travail au sens de l'article 37 de l'arrêté royal suite à des activités non artistiques à concurrence d'un maximum de 52 journées.*

*Pour l'appréciation du caractère convenable d'un emploi dans une autre profession que celle d'artiste, il est tenu compte de la formation intellectuelle et de l'aptitude physique de l'artiste, ainsi que du risque de détérioration des aptitudes requises pour l'exercice de son art.*

#### 6. La règle du samedi et du dimanche

**AM 13 déc. 1996, Art. 21**

*Aucune allocation n'est accordée au chômeur complet pour le samedi lorsqu'il se trouve dans une des situations suivantes :*

*1° il a perçu pour la semaine considérée une rémunération correspondant à un régime de travail à temps plein;*

*2° le vendredi précédent et le lundi suivant ne sont pas indemnisables;*

*3° le samedi suit immédiatement cinq journées non indemnisables;*

*4° dans la semaine considérée, à compter à partir du dimanche, il y a au moins quatre jours, pour lesquels le chômeur n'a pas droit à des allocations conformément à l'article 44.*

*\*Une demi-allocation seulement peut être accordée au chômeur complet pour le samedi, s'il y a dans la semaine considérée, à compter à partir du dimanche, deux ou trois jours pour lesquels le chômeur n'a pas droit aux allocations conformément à l'article 44*

*\* Pour l'application de l'alinéa 1er, 2° à 4° et de l'alinéa 2, un jour couvert par un pécule de vacances, qui est situé dans une période de chômage complet, est considéré comme un jour indemnisable.*

*\* Pour l'application de l'alinéa 1er, 4° et de l'alinéa 2, il n'est pas tenu compte des jours qui sont situés dans une période pour laquelle une allocation de garantie de revenu a été accordée, ni des jours situés avant le premier jour indemnisable dans le mois considéré, si le chômeur n'a pas perçu d'allocations comme chômeur complet pour le mois précédent.*

*Toutefois, les dispositions de l'alinéa 1er, 2° et 4° et de l'alinéa 2 ne sont pas applicables au travailleur qui effectue normalement des prestations de travail dans un régime de six jours de travail par semaine et qui du fait de telles prestations de travail n'est pas indemnisable pendant les jours mentionnés.*

## **7. Le 1bis**

### **Loi sur le travail temporaire 24 juillet 1987, Art. 1bis**

*La présente loi est également applicable aux personnes qui, ne pouvant être liées par un contrat de travail parce qu'un ou plusieurs des éléments essentiels à l'existence dudit contrat au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont inexistantes, fournissent des prestations ou produisent des œuvres de nature artistique, contre paiement d'une rémunération pour le compte d'un donneur d'ordre, personne physique ou morale. Dans ce cas, le donneur d'ordre est assimilé à l'employeur et doit assumer les obligations visées aux articles 21 et suivants.*

*Par "la fourniture de prestations et/ou la production d'œuvres de nature artistique", il y a lieu d'entendre "la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'œuvres artistiques dans les secteurs de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie.*

*La Commission Artistes évalue, sur la base de la définition prévue à l'alinéa 1er et sur la base d'une méthodologie déterminée dans son règlement d'ordre intérieur confirmé par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, si l'intéressé fournit des prestations ou produit des œuvres de nature artistique au sens du présent article.*

*Le caractère artistique de ces prestations ou œuvres doit être attesté par le biais d'un visa artiste délivré par la commission Artistes.*

*A condition que, lors de sa demande de visa artiste, le demandeur adresse à la commission Artistes une déclaration sur l'honneur attestant que la condition visée à l'alinéa premier est satisfaite, il est présumé exercer son activité conformément au présent article. Cette présomption vaut pour une durée de trois mois renouvelable une fois et ce, dès réception d'un accusé de réception délivré par la commission Artistes attestant de la recevabilité de sa demande. En cas de refus du visa avant l'expiration de la période susvisée, la présomption tombe à partir de la date du refus.*

*Lorsque ces prestations ne sont pas fournies dans des conditions socio-économiques similaires à celles dans lesquelles se trouve un travailleur par rapport à son employeur, la commission Artistes peut délivrer à l'intéressé qui en fait la demande une déclaration d'activités indépendantes. Dans ce cas, la reconnaissance du caractère artistique de l'activité pour laquelle la déclaration d'activités indépendantes a été octroyée ne s'accompagne pas de la délivrance d'un visa artiste.*

*La présente disposition n'est toutefois pas applicable lorsque la personne fournit la prestation de nature artistique à l'occasion d'évènements de sa famille.*

**Loi sur le travail temporaire 24 juillet 1987, Art. 1er §6**

§ 6. Les prestations artistiques qui sont fournies et/ou les œuvres artistiques qui sont produites contre paiement d'une rémunération, pour le compte d'un employeur occasionnel ou d'un utilisateur occasionnel, peuvent constituer du travail temporaire.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut entendre par " fourniture de prestations artistiques et/ou production des œuvres artistiques " la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'œuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie.

Sont également considérées comme prestations artistiques pouvant constituer du travail temporaire les prestations exécutées par les techniciens de spectacle.

**8. L'activité dans le cadre du Régime des Petites Indemnités**

**AR 28 nv.1969, Art. 17sexies**

§ 1er. Pour l'application du présent article, on entend par :

1° personne : la personne qui fournit des prestations artistiques et/ou produit des œuvres artistiques au sens de l'article 1erbis, § 1er de la loi;

2° donneur d'ordre : celui qui donne mission à une personne de fournir une prestation artistique ou de produire une oeuvre artistique au sens de l'article 1erbis, § 1er de la loi;

Est aussi considéré comme donneur d'ordre celui chez qui la personne est mise à disposition

3° prestations artistiques et/ou œuvres artistiques : les prestations artistiques et/ou œuvres artistiques telles que visées à l'article 1erbis, § 1er de la loi.

§ 2. Sont soustraits à l'application de la loi, la personne qui perçoit une indemnité forfaitaire de défraiement telle que définie au § 3 ainsi que le donneur d'ordre qui fait appel à cette personne.

§ 3. Pour autant que les conditions déterminées par ou en vertu du présent article soient simultanément remplies, sont considérées comme indemnités forfaitaires de défraiement au sens de l'article 1erbis, § 3, alinéa 2 de la loi, les indemnités octroyées aux personnes qui fournissent des prestations artistiques ou produisent des œuvres artistiques pour autant qu'elles ne dépassent pas 100 euros par jour et 2.000 euros par année civile. En outre, le nombre de jours pendant lesquels la personne peut prétendre à ces indemnités forfaitaires de défraiement ne peut dépasser 30 jours par année civile ni dépasser 7 jours consécutifs chez le même donneur d'ordre.

Si, au cours du même jour, la personne fournit des prestations artistiques ou produit des œuvres artistiques pour différents donneurs d'ordre, les indemnités lui octroyées ne peuvent dépasser 100 euros par donneur d'ordre ni être supérieures à 100 euros multipliés par le nombre de donneurs d'ordre qui ont fait appel à lui pour ce jour.

Les conditions à remplir simultanément sont :

1° la personne doit être en possession d'une carte " artistes " et d'un relevé de ses prestations. (...)

## ANNEXE 3 : Barèmes de différents CP

CP2270000 : secteur audio-visuel						
Barème	Start	40 ans	Moy/mois	Année	Sem 38h	Horaire
Classe 6	1.890,21 €	4.141,95 €	3.016,08 €	36.192,96 €	696,02 €	18,32 €
Classe 5	2.297,22 €	3.572,14 €	2.934,68 €	35.216,16 €	677,23 €	17,82 €
Classe 4	2.157,19 €	3.107,67 €	2.632,43 €	31.589,16 €	607,48 €	15,99 €
Classe 3	2.044,64 €	2.761,70 €	2.403,17 €	28.838,04 €	554,58 €	14,59 €
Classe 2	1.957,27 €	2.472,01 €	2.214,64 €	26.575,68 €	511,07 €	13,45 €
Classe 1	1.890,21 €	2.305,62 €	2.097,92 €	25.174,98 €	484,13 €	12,74 €

CP3030100 : Production de films, salaires/sem, 38h/sem													
Barème	Start		40 ans		Moy/sem 38h		Année		Mois		Horaire		
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	
Classe 10	833,37 €	980,42 €	1.396,95 €	1.643,48 €	1.115,16 €	1.311,95 €	57.988,32 €	68.221,40 €	4.832,36 €	5.685,12 €	29,35 €	34,53 €	
Classe 9	794,48 €	934,68 €	1.332,05 €	1.567,12 €	1.063,27 €	1.250,90 €	55.289,78 €	65.046,80 €	4.607,48 €	5.420,57 €	27,98 €	32,92 €	
Classe 8	734,62 €	864,28 €	1.231,59 €	1.448,91 €	983,11 €	1.156,60 €	51.121,46 €	60.142,94 €	4.260,12 €	5.011,91 €	25,87 €	30,44 €	
Classe 7	624,61 €	734,84 €	1.047,34 €	1.232,17 €	835,98 €	983,51 €	43.470,70 €	51.142,26 €	3.622,56 €	4.261,86 €	22,00 €	25,88 €	
Classe 6	606,24 €	713,22 €	1.016,27 €	1.195,60 €	811,26 €	954,41 €	42.185,26 €	49.629,32 €	3.515,44 €	4.135,78 €	21,35 €	25,12 €	
Classe 5	577,04 €	678,88 €	967,24 €	1.137,91 €	772,14 €	908,40 €	40.151,28 €	47.236,54 €	3.345,94 €	3.936,38 €	20,32 €	23,91 €	
Classe 4	558,35 €	656,89 €	868,23 €	1.021,45 €	713,29 €	839,17 €	37.091,08 €	43.636,84 €	3.090,92 €	3.636,40 €	18,77 €	22,08 €	
Classe 3	529,05 €	622,43 €	822,46 €	967,60 €	675,76 €	795,02 €	35.139,26 €	41.340,78 €	2.928,27 €	3.445,07 €	17,78 €	20,92 €	
Classe 2	438,37 €	515,73 €	553,80 €	651,51 €	496,09 €	583,62 €	25.796,42 €	30.348,24 €	2.149,70 €	2.529,02 €	13,05 €	15,36 €	
Classe 1	394,61 €	455,53 €	472,20 €	555,54 €	433,41 €	505,54 €	22.537,06 €	26.287,82 €	1.878,09 €	2.190,65 €	11,41 €	13,30 €	

CP3040001 : Spectacles d'art dramatiques d'expression scénique (régions wallonne & Bxl, rôles linguistiques francophone & germanophone)						
Barème	Mois -12ans	Mois +12ans	Moy/mois	Année	Sem 38h	Horaire
1	2.299,95 €	2.715,31 €	2.507,63 €	30.091,56 €	578,68 €	15,23 €
2	2.175,74 €	2.300,07 €	2.237,91 €	26.854,86 €	516,44 €	13,59 €
3	2.051,42 €	2.175,74 €	2.113,58 €	25.362,96 €	487,75 €	12,84 €
4	1.927,09 €			23.125,08 €	444,71 €	11,70 €
5	1.802,77 €			21.633,24 €	416,02 €	10,95 €
6	1.678,43 €			20.141,16 €	387,33 €	10,19 €

CP3040002 : Arts de la scène (régions flamande & Bxl – rôle linguistique néerlandophone)													
Barème	Start		29 ans		Moy/mois		Année		Semaine 38h		Horaire		
	- 4 mois	+ 4 mois	- 4 mois	+ 4 mois	- 4 mois	+ 4 mois	- 4 mois	+ 4 mois	- 4 mois	+ 4 mois	- 4 mois	+ 4 mois	
Groupe A	2.638,70 €	2.532,40 €	4.876,10 €	4.679,67 €	3.757,40 €	3.606,04 €	45.088,80 €	43.272,42 €	867,09 €	832,16 €	22,82 €	21,90 €	
Groupe B	2.638,70 €	2.532,40 €	3.889,10 €	3.732,43 €	3.263,90 €	3.132,42 €	39.166,80 €	37.588,98 €	753,21 €	722,87 €	19,82 €	19,02 €	
Groupe C+	2.315,34 €	2.222,07 €	3.542,74 €	3.400,02 €	2.929,04 €	2.811,05 €	35.148,48 €	33.732,54 €	675,93 €	648,70 €	17,79 €	17,07 €	
Groupe C	1.992,00 €	1.911,75 €	3.196,37 €	3.067,61 €	2.594,19 €	2.489,68 €	31.130,22 €	29.876,16 €	598,66 €	574,54 €	15,75 €	15,12 €	
Groupe D	1.976,10 €	1.896,49 €	2.704,34 €	2.595,39 €	2.340,22 €	2.245,94 €	28.082,64 €	26.951,28 €	540,05 €	518,29 €	14,21 €	13,64 €	

CP3040003 : Musiciens						
Groupe artistique					Choristes	Autres
Service concert					101,96 €	113,29 €
Une répétition en un jour					67,62 €	75,06 €
Deux répétitions en un jour					101,96 €	113,30 €
Salaires horaires pour une 2ème répétition > 2h en un jour					18,74 €	20,83 €
Groupe technique					Salaires horaires	
Son et lumière avec responsabilité finale					18,59 €	
Technique d'exécution					14,69 €	
Groupe administratif					Salaires horaires	
Responsable final					18,59 €	
Exécutant					14,69 €	
Travailleurs engagés avec salaire mensuel						
Barème	Start	29ans	Moy/mois	Année	Sem 38h	Horaire
Groupe A	2.501,13 €	4.183,39 €	3.342,26 €	40.107,12 €	771,29 €	20,30 €
Groupe B	2.501,13 €	3.686,35 €	3.093,74 €	37.124,88 €	713,94 €	18,79 €
Groupe C+	2.194,63 €	3.358,05 €	2.776,34 €	33.316,08 €	640,69 €	16,86 €
Groupe C	1.888,14 €	3.029,75 €	2.458,95 €	29.507,34 €	567,45 €	14,93 €
Groupe D	1.873,09 €	2.563,37 €	2.218,23 €	26.618,76 €	511,90 €	13,47 €

CP304 – CCE théâtre					
Barème	% RMMMG	Mois	Année	Sem 38h	Horaire
Catégorie 1	150,00%	2.485,31 €	29.823,66 €	573,53 €	15,09 €
Catégorie 2	150,00%	2.485,31 €	29.823,66 €	573,53 €	15,09 €
Catégorie 3	141,00%	2.336,19 €	28.034,24 €	539,12 €	14,19 €
Catégorie 4	139,00%	2.303,05 €	27.636,59 €	531,47 €	13,99 €
Catégorie 5	132,00%	2.187,07 €	26.244,82 €	504,71 €	13,28 €
RMMMG		1.656,87 €			

CP3290102 – Diffusion de la culture						
Barème	Start	27ans	Moy/mois	Année	Sem 38h	Horaire
B1a	2.864,08 €	4.534,34 €	3.699,21 €	44.390,52 €	853,66 €	22,46 €
L1	2.989,21 €	5.131,28 €	4.060,25 €	48.722,94 €	936,98 €	24,66 €
B1c	2.314,22 €	4.048,62 €	3.181,42 €	38.177,04 €	734,17 €	19,32 €
A3	1.794,10 €	3.242,45 €	2.518,28 €	30.219,30 €	581,14 €	15,29 €
L4	1.710,45 €	2.802,11 €	2.256,28 €	27.075,36 €	520,68 €	13,70 €

CP3290210 – Secteur socio-culturel de la Région Wallonne						
Barème	Start	31ans	Moy/mois	Année	Sem 38h	Horaire
Echelon 6	3.063,40 €	4.742,42 €	3.902,91 €	46.834,92 €	900,67 €	23,70 €
Echelon 5	2.933,03 €	4.202,49 €	3.567,76 €	42.813,12 €	823,33 €	21,67 €
Echelon 4.2	2.684,03 €	4.172,34 €	3.428,19 €	41.138,22 €	791,12 €	20,82 €
Echelon 4.1	2.274,72 €	4.007,58 €	3.141,15 €	37.693,80 €	724,88 €	19,08 €
Echelon 3	2.098,95 €	3.461,49 €	2.780,22 €	33.362,64 €	641,59 €	16,88 €
Echelon 2	1.856,30 €	2.672,86 €	2.264,58 €	27.174,96 €	522,80 €	13,75 €
Echelon 1	1.694,34 €	2.136,78 €	1.915,56 €	22.986,72 €	442,05 €	11,63 €

## ANNEXE 4

### Comparaison des modalités d'organisation du travail prévues par les principales Commissions Paritaires de nos secteurs

<b>Champ d'application</b>	
CP 2270000 – Commission paritaire pour le secteur audio-visuel	S'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur audio-visuel
CP 3030100 – Commission paritaire pour l'industrie cinématographique – Production de films	S'applique aux employeurs, dénommés « producteurs », et aux travailleurs occupés dans les entreprises de production du film ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie cinématographique.
CP3040001 – Spectacles d'art dramatique d'expression scénique (Région wallonne et Région Bruxelles-Capitale – Rôle linguistique francophone et germanophone)	S'applique aux entreprises subventionnées ou non ressortissant à la Commission paritaire du spectacle en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-Capitale qui sont inscrites au rôle linguistique francophone ou germanophone à l'ONSS, ainsi qu'à leurs travailleurs sans préjudice des conventions d'entreprises existantes
CP3040002 – Arts de la scène (Région flamande et Région Bruxelles-Capitale – Rôle linguistique néerlandophone)	S'applique aux employeurs et aux travailleurs des organisations ressortissant à la Commission paritaire du spectacle, en respectant ces critères : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dont le siège social se trouve en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale</li> <li>• Dont l'employeur est inscrit au rôle néerlandophone de l'ONSS</li> <li>• Dont l'employeur soit une organisation subventionnée pas la Communauté flamande, selon le décret des arts du 02/04/2004, donc une organisation faisant partie d'une des catégories suivantes : centre d'art, festival, organisation d'art dramatique néerlandophone, organisation de danse, organisation de théâtre musical, atelier, organisation d'éducation artistique ou organisation d'activités socio-artistiques</li> <li>• Dont l'employeur est une organisation dont l'activité principale se situe au niveau des arts de la scène, à l'exception de la musique</li> </ul>
CP3040003 – Musiciens	S'applique aux employeurs qui occupent des musiciens et/ou des chanteurs directement ou via un intermédiaire, et à leurs travailleurs, et ressortissant à la Commission paritaire du spectacle
CP3290102 – Diffusion de la culture néerlandophone	S'applique aux employeurs et aux travailleurs des organisations qui exercent une activité qui relève de la compétence de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel et qui : <ul style="list-style-type: none"> <li>• soit ont leur siège social dans la Région flamande</li> <li>• soit ont leur siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et qui sont reconnues et/ou subsidiées par la Communauté flamande</li> <li>• soit une organisation de droit étranger et qui ont leur centre de fonctionnement dans la Région flamande</li> </ul>
CP3290210 – Secteur socio-culturel de la Communauté française	S'applique aux employeurs et aux travailleurs des organisations qui exercent une activité qui relève de la compétence de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel et qui : <ul style="list-style-type: none"> <li>• soit on leur siège social dans la Région wallonne</li> <li>• soit ont leur siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et qui sont reconnues et/ou subsidiées par la Communauté française</li> <li>• soit une organisation de droit étranger et qui ont leur centre de fonctionnement dans la Région wallonne</li> </ul>
CCE 1998 des théâtres	Rideau de Bruxelles, Théâtre National, Théâtre du Parc, Théâtre de Liège, Centre dramatique hainuyer, Centre culturel transfrontalier « Manège-Mons », Théâtre de la Guimbarde, Théâtre de l'Éveil, ainsi qu'un certain nombre de théâtres « jeunes publics » et de théâtres « action »

<b>Système de barèmes</b>	
CP 2270000 – Commission paritaire pour le secteur audio-visuel	6 classes salariales 54 fonctions de référence
CP 3030100 – Commission paritaire pour l'industrie cinématographique – Production de films	10 catégories salariales 56 fonctions de référence
CP3040001 – Spectacles d'art dramatique d'expression scénique (Région wallonne et Région Bruxelles-Capitale – Rôle linguistique francophone et germanophone)	6 groupes de fonctions 27 fonctions de référence
CP3040002 – Arts de la scène (Région flamande et Région Bruxelles-Capitale – Rôle linguistique néerlandophone)	5 groupes de fonctions 40 fonctions de référence 5 groupes salariaux
CP3040003 – Musiciens	5 groupes salariaux FR : 12 fonctions de référence NL : 57 fonctions de référence
CP3290102 – Diffusion de la culture néerlandophone	5 groupes salariaux 18 fonctions de référence
CP3290210 – Secteur socio-culturel de la Communauté française	7 groupes salariaux 40 fonctions de référence
CCE 1998 des théâtres	5 groupes salariaux

## Régime de travail

*\* La notion de crédit-temps est notre interprétation de la récupération des heures supplémentaires dans le cadre de la grande flexibilité*

<p>CP 2270000 – Commission paritaire pour le secteur audio-visuel</p>	<p>Les 54 fonctions de référence sont réparties en 3 catégories :            A : Fonctions non soumises à la grande flexibilité            B : Fonctions soumises à la grande flexibilité            C : Fonctions qui peuvent être soumises ou non à la grande flexibilité</p> <p>Horaire de base : 38h/sem</p> <p>Grande flexibilité :            Période de référence : 12 mois            Maximum 50h/semaine, excepté 6 semaines/trimestres à 60h/semaine            Maximum 84h/semaine dans des « circonstances exceptionnelles ».</p> <p>=&gt; Crédit-temps pour l'année (temps plein): 1976h, au-delà de cette limite, la rémunération sera à minimum 150% la semaine, 200% les jours fériés</p>
<p>CP 3030100 – Commission paritaire pour l'industrie cinématographique – Production de films</p>	<p>Horaire de base : 38h/semaine</p> <p>Grande flexibilité :            Limite journalière : 11h            Limite hebdomadaire : 53h            Ces heures ne sont pas considérées comme supplémentaires si la moyenne ne dépasse pas 38h/semaine, cette dernière calculée soit sur une période d'un an, soit sur la durée déterminée du contrat.            Un seul dimanche ou jour férié est autorisé par 4 semaines            Travail dominical : + 50%            Heure supplémentaire : +100%</p> <p>=&gt; Crédit-temps pour l'année (temps plein): 1976h, au-delà, toute heure prestée est considérée comme supplémentaire (200% de la rémunération de base)</p>
<p>CP3040001 – Spectacles d'art dramatique d'expression scénique (Région wallonne et Région Bruxelles-Capitale – Rôle linguistique francophone et germanophone)</p>	<p>Horaire de base : 38h/semaine            Grande flexibilité :            Période de référence : 12 mois (par défaut à partir du 01/03)            Moyenne sur l'année de 40h/semaine, possibilité de 143 heures supplémentaires.            =&gt; Crédit-temps pour l'année (temps plein): 2223 heures à 100%, au-delà de cette limite, la rémunération sera à minimum 150% la semaine, 200% les jours fériés</p> <p>Dans le cas de CDD de moins d'un an, moyenne de 40h/semaine.            Exemple pour un CDD de 12 semaines : crédit-temps de 480h, au-delà de cette limite, la rémunération sera à minimum 150% la semaine, 200% les jours fériés</p>
<p>CP3040002 – Arts de la scène (Région flamande et Région Bruxelles-Capitale – Rôle linguistique néerlandophone)</p>	<p>Horaire de base : 38h/semaine            Grande flexibilité :            Période de référence : 12 mois (par défaut à partir du 01/09)            Moyenne sur l'année de 40h/semaine, possibilité de 143 heures supplémentaires.            =&gt; Crédit-temps pour l'année (temps plein): 2223 heures à 100%, au-delà de cette limite, la rémunération sera à minimum 150% la semaine, 200% les jours fériés</p> <p>Dans le cas de CDD de moins d'un an, moyenne de 40h/semaine.            Exemple pour un CDD de 12 semaines : crédit-temps de 480h, au-delà de cette limite, la rémunération sera à minimum 150% la semaine, 200% les jours fériés</p>
<p>CP3040003 – Musiciens</p>	<p>Horaire de base : 38h/semaine            Grande flexibilité :            Période de référence : 12 mois (par défaut à partir du 01/09)            Moyenne sur l'année de 38h/semaine, possibilité de 143 heures supplémentaires.            =&gt; Crédit-temps pour l'année (temps plein): 2119 heures à 100%, au-delà de cette limite, la rémunération sera à minimum 150% la semaine, 200% les jours fériés</p> <p>Dans le cas de CDD, la moyenne de 38h/semaine est calculée sur la durée du contrat.</p>
<p>CP3290102 – Diffusion de la culture néerlandophone</p>	<p>Grande flexibilité :            Période de référence : 6 mois            Moins de 45 ans : 38h/semaine            De 45 à 49 ans : 36h/semaine            De 50 à 54 ans : 34h/semaine            55 ans et plus : 32h/semaine</p>
<p>CP3290210 – Secteur socio-culturel de la Communauté française</p>	<p>Grande flexibilité :            Période de référence : 6 mois            Moyenne : 38h/semaine</p> <p>=&gt; Crédit-temps pour 6 mois (temps plein): 988h, au-delà, toute heure prestée sera considérée comme supplémentaire</p>
<p>CCE 1998 des théâtres</p>	<p>CDI, ou CDD. Un CDD d'un an renouvelable chaque année sera considéré comme CDI</p> <p>Personnel artistique et technique :            * Contrats de 1 à 5 jours payés à 175%            * Contrats de 6 à 10 jours payés à 150%            * Contrats de 11 à 20 jours payés à 125%</p> <p>Horaire de base : 38h/semaine            Toute heure supplémentaire est à 150%, en plus de soit une récupération à 100%, soit par une rémunération supplémentaire à 200%</p> <p><b>ATTENTION : La convention d'entreprise oblige d'établir un règlement de travail avant la signature du contrat. Certaines structures ont, par ce fait, introduit la grande flexibilité dans le régime de travail (Théâtre National, Théâtre de Liège, etc)</b></p>

## Calcul de l'ancienneté

<p>CP 2270000 – Commission paritaire pour le secteur audio-visuel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Compte à 100% l'exercice de sa fonction à temps plein</li> <li>* Compte à 50% l'exercice d'une fonction apparentée à temps plein</li> <li>* Compte à 25% l'exercice d'une autre fonction à temps plein =&gt; Et ce, peu importe le statut (employé, fonctionnaire, indépendant ou intérimaire)</li>   <li>* Les périodes d'emploi à temps partiel sont assimilées à des périodes de temps plein</li>   <li>* Périodes d'inactivité assimilable : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vacances légales annuelles</li> <li>• Congé extra-légaux</li> <li>• Jours fériés légaux et extra-légaux</li> <li>• Petit chômage</li> <li>• Maladie professionnelle</li> <li>• Accident de travail</li> <li>• Maladie et accident (première année)</li> <li>• Congé de maternité</li> <li>• Récupérations des heures supplémentaires</li> <li>• Jours de compensation pour diminution de la durée de travail</li> <li>• Congés pour raisons impérieuses</li> <li>• Congés thématiques (parental, palliatif maladie grave d'un parent)</li> <li>• Crédit-temps à temps-plein (cumul maximum 1 an)</li> <li>• Crédit-temps à temps partiel</li> <li>• Congé sans solde (cumul maximum 1 an)</li> </ul> </li>   <li>* L'ancienneté est mise à jour tous les 1er janvier</li>   <li>* Nombres d'années amenant à une augmentation du grade salarial : 1-3-6-9-12-15-18-21-24-27-30-35-40</li>   <li>* La promotion d'un niveau diminue l'ancienneté d'un niveau</li> </ul>
<p>CP 3030100 – Commission paritaire pour l'industrie cinématographique – Production de films</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Acquis par les contrats pour une fonction, peu importe le statut (employé, fonctionnaire, indépendant, intérimaire) et peu importe l'employeur.</li> <li>* Cumuls de CDD de moins de 3 mois dans une année valent à la hauteur de leur durée</li> <li>* Cumuls de CDD dans une année civile entre 3 et 6 mois valent pour 6 mois d'ancienneté</li> <li>* Cumuls de CDD dans une année civile entre 6 et 12 mois valent pour un an d'ancienneté</li>   <li>* Nombres d'années amenant à une augmentation du grade salarial : 1-2-3-4-5-6-7-8-9-12-15-18-21-24-27-30-35-40</li> </ul>
<p>CP3040001 – Spectacles d'art dramatique d'expression scénique (Région wallonne et Région Bruxelles-Capitale – Rôle linguistique francophone et germanophone)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aucune CCT concernant l'ancienneté.</li> <li>* Groupes 1, 2 et 3 augmentés après 12 ans d'expérience (groupes 1b, 2b, et 3b)</li> </ul>
<p>CP3040002 – Arts de la scène (Région flamande et Région Bruxelles-Capitale – Rôle linguistique néerlandophone)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Acquis par les contrats pour une fonction, peu importe le statut (employé, fonctionnaire, indépendant, intérimaire) et peu importe l'employeur.</li> <li>* Cumuls de CDD de moins de 3 mois dans une année valent à la hauteur de leur durée</li> <li>* Cumuls de CDD dans une année civile entre 3 et 6 mois valent pour 6 mois d'ancienneté</li> <li>* Cumuls de CDD dans une année civile entre 6 et 12 mois valent pour un an d'ancienneté</li>   <li>* Augmentation chaque année, jusqu'à une limite de 29 ans</li> </ul>
<p>CP3040003 – Musiciens</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Acquis par les contrats pour une fonction, peu importe le statut (employé, fonctionnaire, indépendant, intérimaire) et peu importe l'employeur.</li> <li>* Cumuls de CDD de moins de 3 mois dans une année valent à la hauteur de leur durée</li> <li>* Cumuls de CDD dans une année civile entre 3 et 6 mois valent pour 6 mois d'ancienneté</li> <li>* Cumuls de CDD dans une année civile entre 6 et 12 mois valent pour un an d'ancienneté</li>   <li>* Augmentation chaque année, jusqu'à une limite de 29 ans</li> </ul>
<p>CP3290102 – Diffusion de la culture néerlandophone</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Augmentation chaque année, jusqu'à une limite de 27 ans</li> </ul>
<p>CP3290210 – Secteur socio-culturel de la Communauté française</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Augmentation chaque année, jusqu'à une limite de 31 ans</li> </ul>
<p>CCE 1998 des théâtres</p>	<p>Il n'existe pas de calcul d'ancienneté dans cette convention</p>

## Congés

<p>CP 2270000 – Commission paritaire pour le secteur audio-visuel</p>	<p>* 10 jours fériés légaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jour de l'an (01/01)</li> <li>• Lundi de Pâques</li> <li>• Fête du travail (01/05)</li> <li>• Ascension</li> <li>• Lundi de Pentecôte</li> <li>• Fête nationale (21/07)</li> <li>• Assomption (15/08)</li> <li>• Toussaint (01/11)</li> <li>• Armistice (11/11)</li> <li>• Noël (25/12)</li> </ul> <p>* 20 jours de vacances légales pour une année complète prestée</p> <p>* Congé d'ancienneté : 1 jour pour 5 années prestées auprès du même employeur, avec un maximum de 3 jours pour un régime de 5 jours/semaines</p>
<p>CP 3030100 – Commission paritaire pour l'industrie cinématographique – Production de films</p>	<p>* 10 jours fériés légaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jour de l'an (01/01)</li> <li>• Lundi de Pâques</li> <li>• Fête du travail (01/05)</li> <li>• Ascension</li> <li>• Lundi de Pentecôte</li> <li>• Fête nationale (21/07)</li> <li>• Assomption (15/08)</li> <li>• Toussaint (01/11)</li> <li>• Armistice (11/11)</li> <li>• Noël (25/12)</li> </ul> <p>* 20 jours de vacances légales pour une année complète prestée</p>
<p>CP3040001 – Spectacles d'art dramatique d'expression scénique (Région wallonne et Région Bruxelles-Capitale – Rôle linguistique francophone et germanophone)</p>	<p>* 10 jours fériés légaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jour de l'an (01/01)</li> <li>• Lundi de Pâques</li> <li>• Fête du travail (01/05)</li> <li>• Ascension</li> <li>• Lundi de Pentecôte</li> <li>• Fête nationale (21/07)</li> <li>• Assomption (15/08)</li> <li>• Toussaint (01/11)</li> <li>• Armistice (11/11)</li> <li>• Noël (25/12)</li> </ul> <p>* 20 jours de vacances légales pour une année complète prestée</p>
<p>CP3040002 – Arts de la scène (Région flamande et Région Bruxelles-Capitale – Rôle linguistique néerlandophone)</p>	<p>* 10 jours fériés légaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jour de l'an (01/01)</li> <li>• Lundi de Pâques</li> <li>• Fête du travail (01/05)</li> <li>• Ascension</li> <li>• Lundi de Pentecôte</li> <li>• Fête nationale (21/07)</li> <li>• Assomption (15/08)</li> <li>• Toussaint (01/11)</li> <li>• Armistice (11/11)</li> <li>• Noël (25/12)</li> </ul> <p>* 20 jours de vacances légales pour une année complète prestée</p> <p>* Pour un contrat de 4 mois ou plus : 2 semaines de congés supplémentaires</p>
<p>CP3040003 – Musiciens</p>	<p>* 10 jours fériés légaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jour de l'an (01/01)</li> <li>• Lundi de Pâques</li> <li>• Fête du travail (01/05)</li> <li>• Ascension</li> <li>• Lundi de Pentecôte</li> <li>• Fête nationale (21/07)</li> <li>• Assomption (15/08)</li> <li>• Toussaint (01/11)</li> <li>• Armistice (11/11)</li> <li>• Noël (25/12)</li> </ul> <p>* 20 jours de vacances légales pour une année complète prestée</p> <p>* Congés complémentaires pour les travailleurs ayant des horaires flexibles : 2 semaines/an</p>

<p>CP3290102 – Diffusion de la culture néerlandophone</p>	<p>* 10 jours fériés légaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jour de l'an (01/01)</li> <li>• Lundi de Pâques</li> <li>• Fête du travail (01/05)</li> <li>• Ascension</li> <li>• Lundi de Pentecôte</li> <li>• Fête nationale (21/07)</li> <li>• Assomption (15/08)</li> <li>• Toussaint (01/11)</li> <li>• Armistice (11/11)</li> <li>• Noël (25/12)</li> </ul> <p>* 20 jours de vacances légales pour une année complète prestée</p> <p>* Congés compensatoires pour les travailleurs à temps plein (38h/semaine) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 à 44 ans : 5 jours/an</li> <li>• Diminution de la durée de travail (aménagement fin de carrière) <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 45 à 49 ans : jusqu'à une moyenne de 36h/sem., 12 jours/an</li> <li>◦ 50 à 54 ans : jusqu'à une moyenne de 34h/sem., 24 jours/an</li> <li>◦ 55 ans et plus : jusqu'à une moyenne de 32h/sem., 36 jours/an</li> </ul> </li> </ul>
<p>CP3290210 – Secteur socio-culturel de la Communauté française</p>	<p>* 10 jours fériés légaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jour de l'an (01/01)</li> <li>• Lundi de Pâques</li> <li>• Fête du travail (01/05)</li> <li>• Ascension</li> <li>• Lundi de Pentecôte</li> <li>• Fête nationale (21/07)</li> <li>• Assomption (15/08)</li> <li>• Toussaint (01/11)</li> <li>• Armistice (11/11)</li> <li>• Noël (25/12)</li> </ul> <p>* 20 jours de vacances légales pour une année complète prestée</p> <p>* Congés supplémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 jours/an au salaire normal</li> <li>• Fête de la communauté française (27/09)</li> <li>• Fin de carrière : <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Temps plein +45 ans : 13 jours supplémentaires/an</li> <li>◦ Temps plein +50 ans : 26 jours supplémentaires/an</li> <li>◦ Temps plein +55 ans : 39 jours supplémentaires/an</li> </ul> </li> </ul>

<b>Primes et indemnités</b>	
<p>CP 2270000 – Commission paritaire pour le secteur audio-visuel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prime de fin d'année</li> <li>• Pension complémentaire</li> <li>• Eco-chèque</li> <li>• Chèque-repas</li> <li>• Travail de nuit</li> <li>• Prime du travail du dimanche et des jours fériés (150%)</li> <li>• Frais de transport</li> </ul>
<p>CP 3030100 – Commission paritaire pour l'industrie cinématographique – Production de films</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prime heures supplémentaires</li> <li>• Prime du travail du dimanche et des jours fériés (150%)</li> <li>• Prime de logement pour un déplacement de plusieurs jours</li> <li>• Indemnités repas</li> <li>• Prime du matériel propre au travailleur utilisé par ce dernier</li> <li>• Prime de brevet d'invention</li> <li>• Frais de transport</li> </ul>
<p>CP3040001 – Spectacles d'art dramatique d'expression scénique (Région wallonne et Région Bruxelles-Capitale – Rôle linguistique francophone et germanophone)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heures supplémentaires</li> <li>• Indemnités de repas</li> <li>• Frais de transport</li> <li>• Logement</li> <li>• Costumes, accessoires et vêtements de travail</li> </ul>
<p>CP3040002 – Arts de la scène (Région flamande et Région Bruxelles-Capitale – Rôle linguistique néerlandophone)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prime de fin d'année</li> <li>• Congé complémentaire</li> <li>• Eco-chèques</li> <li>• Pension complémentaire</li> <li>• Heures supplémentaires</li> <li>• Autres droits acquis</li> <li>• Frais de transport</li> <li>• Vêtements de travail</li> <li>• Défraiements repas</li> <li>• Séjour</li> </ul>
<p>CP3040003 – Musiciens</p>	<p>Zone linguistique néerlandophone :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prime de fin d'année</li> <li>• Congé complémentaire</li> <li>• Eco-chèques</li> <li>• Heures supplémentaires</li> <li>• Autres droits acquis</li> <li>• Deux répétitions en un jour</li> <li>• Frais de transport</li> <li>• Vêtements de travail</li> <li>• Défraiement repas</li> <li>• Séjour</li> </ul>

CP3290102 – Diffusion de la culture néerlandophone	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prime de fin d'année</li> <li>• Pension complémentaire</li> <li>• Heures supplémentaires</li> <li>• Travail de nuit</li> <li>• Travail le dimanche et les jours fériés (150%)</li> <li>• Frais de transport</li> </ul>
CP3290210 – Secteur socio-culturel de la Communauté française	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heures supplémentaires</li> <li>• Travail de nuit</li> <li>• Travail le dimanche et les jours fériés</li> <li>• Prime exceptionnelle</li> <li>• Prime de fin d'année</li> <li>• Frais de transports</li> </ul>
CCE 1998 des théâtres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frais de transport</li> <li>• Frais de logement + petit-déjeuner</li> <li>• Frais de repas lors de déplacements</li> <li>• Vêtements de travail</li> <li>• Une entrée au spectacle/travailleur</li> </ul>