

# ANNEXE SPECTACLE, Préambule, table des matières Accord du 10 mai 1996

---

Par avenant n° 3 à la convention collective nationale des parcs de loisirs et d'attractions du 5 janvier 1994, les parties signataires sont convenues de suspendre les dispositions relatives aux classifications des salariés de la filière spectacle, lors de la réunion de négociation du 22 mars 1994.

Il est précisé que pour toutes dispositions non citées dans la présente annexe et ses éventuels avenants, la C.C.N.P.L.A. du 5 janvier 1994 s'applique de droit.

Les parties se sont rencontrées et ont conclu la présente annexe lors de la séance de négociation du 10 mai 1996.

Les parties s'engagent à poursuivre les négociations concernant les personnels de la filière spectacle relatives :

- aux droits de la propriété intellectuelle ;
- à l'organisation du travail ;
- à la protection sociale ;
- à la grille des classifications des niveaux V à VIII.

Il est rappelé que, conformément à l'article 1er, chapitre II, de la convention collective nationale des parcs de loisirs et d'attractions du 5 janvier 1994, la présente annexe est conclue pour une durée indéterminée et sera déposée conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Elle prend effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

## **ANNEXE SPECTACLE TABLE DES MATIÈRES**

TITRE Ier. - Dispositions générales

Chapitre I. - Champ d'application

Chapitre II. - Durée. - Dépôt. - Dénonciation adhésion. - Révision

Article 1er. - Durée et dépôt

Article 2. - Dénonciation

Article 3. - Adhésion

Article 4. - Révision

Chapitre III. - Avantages acquis

Article unique

Chapitre IV. - Information des salariés

Article unique

TITRE II. - Liberté d'opinion droit syndical

Article 1er. - Liberté syndicale

Article 2. - Délégués syndicaux

Article 3. - Autorisations d'absence

Article 4. - Panneaux d'affichage

Article 5. - Obligation annuelle de négocier

TITRE III. - Délégués du personnel

Article 1er. - Dispositions générales

Article 2. - Missions

Article 3. - Moyens

Article 4. - Elections

TITRE IV. - Comité d'entreprise

Article 1er. - Dispositions générales

Article 2. - Dispositions particulières concernant le personnel saisonnier

Article 4. - Elections

TITRE V. - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 1er. - Dispositions générales

Article 2. - Composition

Article 3. - Missions

Article 4. - Moyens

Article 5. - Formation du personnel à la sécurité

TITRE VI. - Représentation collective des salariés

Article 1er. - Commission paritaire nationale. - Création

Article 2. - Missions

Article 3. - Moyens

Article 4. - Organisation

TITRE VII. - Contrat de travail

Article 1er. - Mentions obligatoires Modifié

Article 2. - Nature du contrat de travail Modifié

Article 3. - Nature de saison Sans objet

Article 4. - Dispositions particulières Modifié Article 5. - Période d'essai Modifié Article 6. -  
Modification du contrat de travail

Article 7. - Egalité professionnelle, égalité de traitement

Article 8. - Travailleurs handicapés L. 323-1 et suivants du code du travail

Article 9. - Obligations de l'employeur en fin de contrat Supplémentaire

TITRE VIII. - Durée du travail

Chapitre Ier. - Durée hebdomadaire du travail

Article unique

Chapitre II. - Aménagements du temps de travail

Article 1er. - Généralités

Article 2. - Heures supplémentaires

Article 3. - Récupération des heures perdues

Article 4. - Travail à temps partiel

Article 5. - Autres dispositions concernant l'aménagement du temps de travail

TITRE IX. - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Article 1er. - Préavis

Article 2. - Indemnités de licenciement

Article 3. - Départ à la retraite

TITRE X. - Suspension du contrat de travail

Chapitre Ier. - Congés payés

Article 1er. - Durée des congés Sans objet

Article 2. - Période des congés

Article 3. - Indemnisation du congé

Chapitre II. - Autres congés

Article 1er. - Congés pour événements familiaux

Article 2. - Congés sans solde Sans objet

Chapitre III. - Absence pour maladie et indemnisation

Article 1er. - Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Article 2. - Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Chapitre IV. - Maternité. - Adoption

TITRE XI. - Formation professionnelle

Préambule

Article 1er. - Mise en oeuvre des actions de formation prioritaires

Article 2. - La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Article 3. - Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux instances représentatives de salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Article 4. - Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises

Article 5. - Création d'une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation

TITRE XII. - Classifications Modifié Chapitre Ier. - Définition et conséquences de la polyactivité dans les parcs de loisirs et d'attractions Sans objet

Chapitre II. - Classifications Modifié

Article 1er. - Généralités

Article 2. - Classifications

TITRE XIII. - Rémunérations mensuelles brutes de base (169 heures)

## **TITRE VII : Le contrat de travail**

### **Article 1**

#### **Mentions obligatoires**

Le contrat de travail fait l'objet d'un écrit en deux exemplaires dont un est remis au salarié concomitamment à la prise de poste. Il doit spécifier :

- la date d'entrée en fonction ;
- la nature du contrat de travail (déterminée ou indéterminée) ;
- la durée du travail et, le cas échéant, les variations de sa répartition sur la semaine ;
- le lieu de travail ou la zone géographique d'affectation ;
- le salaire de base et les éléments de rémunération ;
- le coefficient hiérarchique et la qualification ;
- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu ;
- l'existence de la présente convention collective et des accords collectifs d'entreprise éventuels.

Le contrat de travail des salariés intermittents du spectacle précise en outre :

- la période des répétitions, la période de représentation et le nombre de représentations maximum par jour ;
- la déclaration à la caisse des congés spectacles.

Lorsqu'ils sont conclus pour une durée déterminée, les contrats de travail doivent comprendre les mentions obligatoires prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Lorsqu'ils sont conclus pour un temps partiel, les contrats de travail doivent également mentionner les dispositions légales ou conventionnelles obligatoires.

Il est rappelé que toute embauche doit s'accompagner :

- d'une déclaration préalable auprès de l'U.R.S.S.A.F. ;
- d'une formation à la sécurité adaptée au poste de travail telle que définie à l'article 5 du titre V de la convention collective nationale en vigueur ;
- d'une visite médicale d'embauche ou de la présentation de l'attestation d'aptitude du Centre médical de la Bourse (C.M.B.) pour les salariés intermittents du spectacle.

## **Article 2**

### **Nature du contrat de travail**

Les contrats de travail sont conclus normalement pour une durée indéterminée. En application des dispositions légales, et dans le cadre qu'elles définissent, ils peuvent cependant être conclus pour une durée déterminée.

En raison de la nature de l'activité des parcs de loisirs et d'attractions, la présente annexe reconnaît l'existence d'emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

#### 1. Contrat à durée déterminée :

Il ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à l'activité normale et permanente de l'entreprise (art. L. 122-1 du code du travail).

Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas énumérés à l'article L. 122-1-1 du code du travail, alinéas 1 et 2.

Les dispositions légales conventionnelles et celles résultant des usages applicables aux salariés liés par un contrat à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés liés par un contrat à durée déterminée, sauf dispositions législatives expresses et à l'exclusion des dispositions relatives à la rupture du contrat de travail.

#### 2. Contrat de travail des intermittents du spectacle, artistes et techniciens :

Les parcs de loisirs et d'attractions peuvent conclure des contrats de travail, dans les conditions prévues par l'article L. 122-1-1, 3e alinéa, du code du travail.

Les employeurs de salariés " intermittents du spectacle " cotisent à la caisse des congés spectacles. Les congés payés de ces salariés sont réglés par la caisse des congés spectacles. Les employeurs délivrent au salarié et à la caisse des congés spectacles, en fin de contrat, le certificat d'emploi correspondant.

Concernant les artistes, l'article L. 762-1 du code du travail précise la présomption de salariat des artistes du spectacle. Tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production est présumé être un contrat de travail, dès lors que cet artiste n'exerce pas cette activité dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce.

Ce contrat de travail doit être individuel. Toutefois, il peut être commun à plusieurs artistes lorsqu'il concerne des artistes se produisant dans un même numéro ou des musiciens appartenant au même orchestre. Dans ce cas, le contrat doit faire mention nominale de tous les artistes engagés et comporter le montant du salaire attribué à chacun d'eux. Ce contrat de travail peut n'être revêtu que de la signature d'un seul artiste, à condition que le signataire ait reçu mandat écrit de chacun des artistes figurant au contrat.

#### **Article 4** **Dispositions particulières**

D'une manière générale, l'employeur s'efforce de procéder à un bilan de l'activité de l'intéressé, dans le parc, pendant la saison, avec chaque salarié.

Au terme de la saison, l'employeur qui envisage de proposer un contrat pour la saison suivante correspondante avise le salarié, dans les quatre-vingt-dix jours suivant la fin de la saison, qu'il le recrute, à cette fin, pour une durée d'activité similaire, sans garantie de durée identique.

Le salarié concerné doit informer l'employeur de sa décision au moins deux mois avant la prise de poste prévue, par tout moyen lui permettant d'établir l'existence de sa réponse. A défaut de réponse, le salarié est réputé avoir refusé la proposition.

Passé le terme de la quatrième saison consécutive, dans le cas où l'employeur n'envisage pas de proposer un contrat pour la saison suivante, ou en cas de non-reprise liée au nombre d'emplois disponibles, l'entreprise verse une " indemnité de fin de contrat " égale à 6 p. 100 des salaires bruts perçus lors de la dernière saison.

Cette indemnité n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat du fait du salarié ou de manquement professionnel dûment motivé.

#### **Article 5** **Période d'essai**

Le contrat de travail de tout salarié, même à temps partiel, doit faire référence aux présentes convention collective et annexe et mentionner expressément la durée de la période d'essai :

a) Pour le contrat à durée déterminée :

- le contrat à durée déterminée peut comporter une période d'essai n'excédant pas les limites établies par les dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail, à défaut de dispositions contractuelles prévoyant des durées moindres. Cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines civiles lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas. ;

- lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat ;

- les salariés intermittents du spectacle effectuent une période d'essai de deux semaines maximum si le contrat a été conclu après une audition ou un concours.

b) Pour le contrat à durée indéterminée :

Le contrat à durée indéterminée peut comporter une période d'essai égale à :

- un mois pour les ouvriers et employés ;

- deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;

- trois mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une fois par accord des parties.

Dans tous les cas, la durée de la période d'essai doit être mentionnée dans le contrat de travail.

## **Article 6 Modification du contrat de travail**

Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé. Lorsque cette modification s'inscrit dans le cadre d'un projet de nature économique ayant un caractère collectif, elle implique la consultation préalable du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.

Si le salarié n'accepte pas cette modification sous un délai maximal de sept jours, porté à un mois lorsqu'il s'agit d'un motif de nature économique, et si, sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail, l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Ce délai ne s'applique pas lorsque les modifications sont mineures.

## **Article 6**

### **En vigueur non étendu**

Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé. Lorsque cette modification s'inscrit dans le cadre d'un projet de nature économique ayant un caractère collectif, elle implique la consultation préalable du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.

Si le salarié n'accepte pas cette modification sous un délai maximal de sept jours, porté à un mois lorsqu'il s'agit d'un motif de nature économique, et si, sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail *et des textes relatifs au contrat à durée déterminée*<sup>1</sup>, l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Ce délai ne s'applique pas lorsque les modifications sont mineures.

## **Article 7**

### **Egalité professionnelle, égalité de traitement**

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent, en conséquence, de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail, d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Il est précisé, en outre, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

*NOTA. Le troisième alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 412-2 et L. 122-45 du code du travail ainsi que des dispositions de l'article 225-1 du code pénal.*

---

<sup>1</sup> Termes exclus de l'extension par arrêté du 9 décembre 1996.

## Article 8

### Travailleurs handicapés (**art. L. 323-1 et suivants du code du travail**)

Toute entreprise occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés tel qu'énoncé à l'article L. 323-3 du code du travail, dans la proportion de 6 p. 100 de l'effectif total de ses salariés.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Toute entreprise qui entre dans le champ d'application du premier alinéa, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose, pour se mettre en conformité avec cette obligation d'emploi, d'un délai fixé par décret et qui ne peut excéder trois ans.

Les employeurs peuvent s'acquitter :

1. Partiellement de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en passant des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services avec des ateliers protégés, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Cette exonération, dont les modalités et les limites sont fixées par voie réglementaire, est proportionnelle au volume de travail fourni à ces ateliers et centres.

2. Intégralement :

- en faisant application d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant deux ou moins des actions suivantes :

- plan d'embauche en milieu ordinaire du travail ;
- plan d'insertion et de formation ;
- plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

L'accord doit être agréé par l'autorité administrative, après avis de la commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés instituée par l'article L. 323-35 ou du conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés institué par l'article L. 323-34 ;

- en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de la présente section qu'ils auraient dû employer ; le montant de cette contribution, qui peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise, est fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé

du budget, dans la limite de 500 fois le salaire horaire minimum de croissance par bénéficiaire non employé.

Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 doivent fournir à l'autorité administrative une déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de la présente section par rapport à l'ensemble des emplois existants ; ils doivent également justifier de l'application éventuelle des articles L. 323-8, L. 323-8-1, L. 323-8-2 du code du travail.

Les entreprises occupant moins de vingt salariés doivent s'efforcer d'améliorer l'insertion des handicapés dans la vie professionnelle, dans la mesure où la définition du poste de travail le permet.

### **Article 9**

#### **Obligations de l'employeur en fin de contrat**

Outre les documents légaux, l'employeur est tenu de fournir, en fin de contrat :

- le solde de tout compte ;
- le certificat d'emploi des congés spectacles au salarié, d'une part, et à la caisse des congés spectacles, d'autre part ;
- l'attestation Assedic.

## **TITRE XII : Classifications**

### **Chapitre Ier : Définition et conséquences de la polyactivité dans les parcs de loisirs et d'attractions.**

Sans objet

### **Chapitre II : Classifications.**

#### **Article préambule**

Compte tenu des spécificités propres au secteur des parcs de loisirs et d'attractions, les parties signataires ont adopté, pour caractériser la structure des emplois, sept niveaux de classification définis en termes de responsabilité, d'autonomie et de formation.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient :

- de s'attacher à l'emploi occupé et non aux aptitudes personnelles du salarié. En particulier, la formation et les diplômes entrent en ligne de compte dans la mesure où ils sont mis en oeuvre dans l'emploi exercé. A cet égard, le fait de disposer de titres universitaires n'implique pas l'appartenance à la catégorie des cadres ou agents de maîtrise si l'emploi ne relève pas lui-même de cette catégorie ;

- de ne pas prendre en compte, à priori, le titre et/ou la rémunération attribués au salarié avant la mise en place de la classification, mais d'analyser l'emploi occupé, apprécié en termes de responsabilité, d'autonomie et de formation.

La définition des emplois repères correspondant à chacun des niveaux hiérarchiques est rappelé dans chacune des pages suivantes.

## **Article 1** **Généralités.**

A l'intérieur de la grille de classification, les emplois ont été classés en sept niveaux (niveaux II à VIII) comprenant de 1 à 4 échelons. Un emploi est donné en terme générique (artiste, technicien, animateur) pour l'ensemble des filières. A chaque échelon correspond :

- un coefficient hiérarchique, sans lien avec la valeur du point ;

- un coefficient de rémunération ;

- un salaire minimum obtenu en multipliant le coefficient de rémunération par la valeur du point en vigueur.

La grille de classification s'inscrit dans une perspective dynamique en permettant à chacun d'évoluer dans le temps.

Pour l'artiste, le mode de calcul du cachet est :

$(\text{Salaire de base mensuel minimum du niveau concerné} / 169 \text{ heures}) \times 7,80 \text{ h} \times 1,30$

sans que le montant du cachet puisse être inférieur à 500 F bruts par jour.

Il est entendu que, selon l'usage, sans incidence sur le salaire, les cachets isolés (moins de cinq cachets) sont déclarés à l'Assedic pour douze heures de travail.

Pour le technicien, le salaire journalier minimum, sur une base de 7,80 heures, est le suivant :

$(\text{Salaire de base mensuel minimum du niveau concerné}) / 169 \text{ heures} \times 7,80 \text{ h} \times 1,30$

sans que le montant de ce salaire puisse être inférieur à 500 F bruts pour la journée.

La rémunération minimale des salariés dont le contrat est conclu pour une durée inférieure à un mois, en continu, est la suivante :

(Salaire de base mensuel minimum du niveau concerné) / 169 heures x nombre d'h. x 1,30

Seul le coefficient hiérarchique apparaît sur le bulletin de salaire. Le coefficient de rémunération est porté à la connaissance du personnel.

Il est confirmé qu'en cas de promotion interne :

- un salarié du coefficient 215, qui devient agent de maîtrise dans sa filière, est classé d'office au coefficient 250 ;

- un agent de maîtrise confirmé au coefficient 280, qui devient cadre dans sa filière, est classé au coefficient 300.

La valeur du point est réexaminée au cours du dernier trimestre pour l'année suivante.

Tous les cinq ans, les parties examinent la grille de classification afin de vérifier si elle demeure adaptée aux évolutions de la profession.

## **Article 2** **Classification des emplois de la filière spectacle.**

### NIVEAU I

Néant

### NIVEAU II

#### I. - Artiste

Artiste de complément

Artiste qui porte le costume, assure une gestuelle normée mais simple, s'adapte immédiatement au poste de travail, ne dit pas de texte.

#### II. - Technicien

Niveau de connaissances requis : une expérience professionnelle effective dans le métier inférieure à deux ans (vingt-quatre mois), continus ou discontinus.

Opérateur son

Technicien chargé d'assurer la manipulation des appareils électroacoustiques. Il règle et manipule des appareils électroacoustiques nécessaires au spectacle sous la responsabilité d'un régisseur son.

Opérateur projectionniste

Technicien, titulaire du C.A.P., chargé d'assurer les projections, l'entretien et le dépannage courants ainsi que le montage des différentes bobines de film.

#### Opérateur audiovisuel

Technicien chargé d'assurer le réglage, la mise en place et l'exploitation du matériel audiovisuel hors supports films.

#### Opérateur lumière

Technicien chargé de la manipulation des appareils d'éclairage sous la responsabilité d'un régisseur.

#### Machiniste

Technicien chargé de la manipulation des décors et du matériel scénique ; il utilise la machinerie.

#### Accessoiriste

Technicien chargé de la recherche, de l'entretien et de la réparation de tous les accessoires utiles à la production.

#### Maquilleur

Technicien chargé de préparer les maquillages en vue des représentations, aide les artistes à se maquiller, procède aux raccords nécessaires. Il assure l'entretien et le renouvellement du matériel de maquillage.

#### Perruquier-coiffeur

Technicien chargé de l'entretien, de la mise en forme, de la remise en forme et de la mise en place des perruques.

#### Habilleur

Technicien chargé de préparer les costumes en vue des représentations. Il aide les artistes à s'habiller et à se déshabiller. Il procède aux réparations urgentes. Il assure le rangement des costumes et leur entretien.

#### Constructeur de décors en C.D.I.

ou en contrat de formation professionnelle

Technicien chargé de la construction ou de l'amélioration des décors.

### NIVEAU III

#### I. - Artiste

## Artiste de complément

Artiste qui porte un costume, assure une gestuelle improvisée mais simple à partir d'indications, participe à des répétitions, peut parler dans le cadre de l'accueil des visiteurs.

## II. - Animateur

### Animateur radio

Animateur chargé de dire un texte écrit. Il n'improvise pas.

### Disc - jockey

Animateur chargé d'assurer une programmation préétablie. Il n'improvise pas. Il ne mixe pas.

## III. - Technicien

Niveau de connaissances requis : une expérience professionnelle effective dans le métier supérieure à deux ans (vingt-quatre mois), continus ou discontinus.

### Opérateur son confirmé

Technicien confirmé chargé d'assurer avec autonomie l'exécution de la bande son.

### Projectionniste

Technicien, titulaire du C.A.P., chargé d'assurer les projections des spectacles et des documents audiovisuels, l'entretien et le dépannage courants. Il effectue le montage des différentes bobines et s'assure de la qualité du film.

### Opérateur audiovisuel confirmé

Technicien confirmé chargé d'assurer le réglage, la mise en place et l'exploitation du matériel audiovisuel hors supports films.

### Opérateur lumière confirmé

Technicien confirmé chargé de la manipulation des appareils d'éclairage sous la responsabilité d'un régisseur.

### Machiniste confirmé

Technicien confirmé chargé, sous la responsabilité du régisseur de scène ou du régisseur général, de manipuler des décors et du matériel scénique ; il utilise la machinerie.

### Maquilleur confirmé

Technicien confirmé chargé de préparer les maquillages en vue des représentations, aide les artistes à se maquiller, procède aux raccords nécessaires. Il assure avec autonomie l'entretien et le renouvellement du matériel de maquillage.

## Perruquier

Technicien chargé de l'entretien, de la mise en forme, de la remise en forme et de la mise en place des perruques. Il doit assurer, tout au long du spectacle avec exactitude et méthode, la forme initiale de chaque coiffure, en accord avec les maquettes du créateur de costumes, s'il y a lieu.

## Habilleur confirmé

Technicien confirmé chargé de préparer des costumes en vue des représentations. Il aide les artistes à s'habiller et à se déshabiller. Il procède aux réparations urgentes. Il assure le rangement des costumes et leur entretien.

## Constructeur de décors

Technicien chargé de la construction ou de l'amélioration des décors.

## NIVEAU IV

### I. - Artiste

#### Artiste interprète

Artiste qui porte un costume, interprète une oeuvre, un numéro, présente et/ou anime un spectacle et qui doit avoir passé une audition. En tout état de cause, à partir du moment où un salarié suit une formation pour participer à un spectacle, il est artiste interprète.

Sont classés :

Au 1er échelon :

- le cascadeur débutant, en formation, possédant une expérience professionnelle effective inférieure à dix-huit mois, continue ou discontinuée.

Au 2e échelon :

- le cascadeur formé ou confirmé ;
- le comédien tenant un petit rôle ;
- le danseur participant à un ballet ;
- le chanteur participant à un chœur.

Au 3e échelon :

- le cascadeur formé ou confirmé ;
- le comédien tenant un second rôle ou plusieurs petits rôles.

Au 4e échelon :

- le cascadeur formé ou confirmé ;
- le comédien tenant un premier rôle ;
- l'artiste interprète exerçant plusieurs disciplines ;
- le danseur soliste ;
- le chanteur soliste ;
- le musicien.

## II. - Animateur

### Animateur radio

Animateur qui assure une programmation radiophonique avec la possibilité d'improviser.

### Disc - jockey

Animateur qui assure une programmation avec une autonomie qui lui permet de créer un mix, une ambiance.

## III. - Technicien

Niveau de connaissances requis : diplômes (B.T.S., D.U.T., D.E.U.G. niveau III, éducation nationale) ou connaissances équivalentes acquises pour une formation ou une expérience professionnelle.

### Régisseur de scène

Technicien responsable de la mise en oeuvre des réglages, de la machinerie, des moyens de manutention et de l'entretien courant. Il supervise la manipulation du montage et du démontage des décors ainsi que des accessoires.

### Régisseur son

Technicien responsable de la régie sonore du spectacle, de la conduite son décidée par le metteur en scène, de la mise en oeuvre du réglage, de la manipulation des appareils électroacoustiques et de l'entretien courant.

### Régisseur lumière

Technicien responsable de la régie lumière du spectacle, de la mise en oeuvre du réglage, de la manipulation des appareils de sa spécialité et de l'entretien courant.

### Régisseur audiovisuel

Technicien responsable du réglage, de la manipulation des appareils audiovisuels et de l'entretien courant.

Artificier

Technicien spécialisé chargé de la mise en oeuvre et de la manipulation des dispositifs pyrotechniques.

Maquilleur

Technicien responsable des maquillages en vue des représentations.

Perruquier

Technicien responsable de la confection des perruques postiches et de l'exécution de toutes les coiffures d'époque ou modernes.

Costumier

Technicien chargé de la réalisation des costumes.

Constructeur de décors

Technicien chargé de la construction ou de l'amélioration des décors.

NIVEAUX V à VIII

I. - Artiste

Directeur artistique.

Metteur en scène.

Chorégraphe.

Chef d'orchestre.

Directeur musical.

II. - Technicien

Directeur technique.

Régisseur général.

Chef de service électricité.

Chef de service son.

Décorateur.

Scénographe.

Décorateur scénographe.

Concepteur (éclairage, son, décor, etc.).

## TITRE XIII : Rémunérations mensuelles brutes

Les rémunérations mensuelles brutes de base pour 169 heures sont déterminées dans le respect du salaire minimum dans les conditions fixées au présent titre.

(1) = ÉCHELON

(2) = COEFFICIENT hiérarchique

(3) = COEFFICIENT de rémunération

(4) = SALAIRE minimum au 1er janvier 1995 (en francs)

(5) = CACHET minimum

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
NIVEAU I Néant				
NIVEAU II				
1er	175	175	6.627,25 F	500,00 F
2e	181	181	6.854,47 F	500,00 F
3e	187	187	7.081,69 F	500,00 F
NIVEAU III				
1er	200	200	7.574,00 F	500,00 F
2e	215	215	8.142,05 F	500,00 F
NIVEAU IV				
1er	220	220	8.331,40 F	500,00 F
2e	250	250	9.467,50 F	568,03 F
3e	280	280	10.603,60 F	636,18 F
4e	300	300	11.361,00 F	681,61 F
NIVEAU V				
	300	300	11.361,00 F	681,61 F
NIVEAU VI				
	360	360	13.633,20 F	817,89 F
NIVEAU VII				
	430	430	16.284,10 F	976,98 F
NIVEAU VIII				
	520	520	19.692,40 F	1.181,51 F

