

Reçu le **11 DEC. 2023**

A traiter par:

**CONVENTION PORTANT SUR LA GESTION DU  
« FONDS D'ENCOURAGEMENT À L'EMPLOI DES PERSONNES SALARIEES  
INTERMITTENTES GENEVOISES DU DOMAINE DE LA CULTURE »**

entre

**la République et Canton de Genève**  
représentée par Monsieur Thierry Apothéoz  
Conseiller d'Etat chargé du département de la cohésion sociale

*ci-après le canton,*

**la Ville de Genève**  
représentée par Monsieur Sami Kanaan,  
Conseiller administratif chargé du département de la culture et de la transition numérique

*ci-après la Ville*

et

**l'association Action Intermittence**  
représentée par Alexandra Tiedemann, présidente,  
et Fabienne Abramovich, directrice

*ci-après Action Intermittence*

## Préambule

L'association Action Intermittence (Action Intermittents jusqu'en en 2015) est créée en 1997 suite à une révision de l'assurance chômage, faisant passer de 6 à 12 mois la période de cotisation nécessaire pour l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation et ayant des répercussions importantes – les menant vers une plus grande précarité – sur les conditions de travail des personnes salariées intermittentes, notamment du spectacle et de l'audiovisuel. Nombre d'actrices et d'acteurs culturels se mobilisent alors pour que soient mises en place, par les collectivités publiques, des mesures tenant compte raisonnablement des spécificités professionnelles des métiers du domaine de la culture. En 1998, est ainsi créé le Fonds d'encouragement à l'emploi des personnes salariées intermittentes genevoises du domaine de la culture, doté financièrement par la Ville puis conjointement avec le canton de Genève dès 2000. Le Fonds, géré par Action intermittence, est initialement destiné à soutenir et encourager l'emploi des professionnelles et professionnels des arts de la scène et de l'audiovisuel, domaines où le travail salarié est le plus répandu, puis s'étend aux autres domaines artistiques et culturels qui comptent également nombre de travailleuses et travailleurs salariés intermittents.

L'association Action Intermittence permet d'améliorer chaque année les conditions d'emploi de personnes salariées intermittentes genevoises engagées par des institutions culturelles de tous types et de soutenir ainsi la création dans les domaines des arts et de la culture. Action Intermittence permet d'augmenter le nombre d'emplois, en stimulant la prolongation des temps de travail et en incitant les structures employeuses à appliquer des salaires convenables. En outre, elle encourage ces structures à assumer le paiement de la LPP dès le premier franc.

Ses prestations sont accessibles à toute structure qui emploie des personnes salariées intermittentes répondant aux critères définis par le règlement d'application du Fonds.

### Article 1 — Objet de la convention

La présente convention a pour but de préciser les engagements d'Action Intermittence ainsi que les participations financières de la Ville et du canton.

### Article 2 — Engagements du canton

En vertu des art. 3, al. 4 et 7, al. 4 de la Loi sur la culture du 16 mai 2013 et des art. 4 et 6, al. 1 de la Loi pour la promotion de la culture et de la création artistique du 23 juin 2023 (laquelle entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et abrogera la Loi sur la culture), le canton s'engage à verser une participation financière d'un montant annuel de 500'000 francs sous réserve du vote du budget du canton. Ce montant est destiné exclusivement aux prestations du Fonds, lequel vise à participer aux salaires des personnes salariées intermittentes par le versement de contributions à leurs structures employeuses. Il est versé en quatre temps, par tranches de 125'000 francs: en janvier, avril, juillet et octobre. La quatrième tranche n'est versée qu'après réception et examen des comptes d'Action Intermittence et du rapport d'activités de l'année précédente.

### Article 3 — Engagements de la Ville

La Ville s'engage à verser une participation financière d'un montant annuel de 300'000 francs. Une part de ce montant est destinée à couvrir les charges administratives liées à la gestion du Fonds ainsi que l'accompagnement des structures employeuses et l'information auprès des bénéficiaires. La participation financière de la Ville est versée trimestriellement et d'avance en janvier, avril, juillet et octobre. La dernière tranche n'est versée qu'après réception et examen des comptes d'Action Intermittence et du rapport d'activités de l'année précédente.



#### **Article 4 — Critères d'attribution du Fonds d'encouragement à l'emploi des personnes salariées intermittentes genevoises du domaine de la culture**

Le soutien du Fonds s'adresse à l'ensemble des intermittentes et intermittents œuvrant dans le domaine des arts et de la culture domiciliés sur le territoire du canton de Genève, engagés par une structure employeuse établie en Suisse. La structure employeuse peut déposer une demande auprès du Fonds. Elle doit le faire conjointement avec la personne employée. Si la demande répond aux critères établis dans le règlement d'application du Fonds, les prestations prévues seront accordées de façon automatique et équitable.

Le Fonds alloue des contributions dans les limites de ses ressources annuelles. Le règlement d'application se trouve à l'annexe 1.

Action Intermittence se soumet aux contrôles usuels et répond avec précision, dans les délais impartis, aux demandes des deux collectivités publiques.

#### **Article 5 — Gestion et suivi**

Action intermittence s'engage à gérer le Fonds d'encouragement à l'emploi des personnes salariées intermittentes genevoises (ci-après "le Fonds") et sa redistribution aux bénéficiaires. L'association s'assure également de la promotion du Fonds auprès de ses destinataires et œuvre activement à la sensibilisation et à la bonne information autour des spécificités du travail salarié intermittent auprès des actrices et acteurs culturels.

Action Intermittence s'engage à gérer le Fonds, conformément à ses statuts et au Règlement du Fonds du 6 décembre 2022.

Action intermittence s'engage à limiter ses charges de fonctionnement et à les maintenir au-dessous de 30 % du budget global par an.

Elle remettra au canton et à la Ville au plus tard au 30 avril de chaque année,

- ses états financiers établis et révisés selon des normes reconnues ;
- le rapport de l'organe de révision ;
- un rapport d'activité avec la liste nominative des bénéficiaires du Fonds.

#### **Article 6 — Communication**

Toute publication, campagne d'information ou de communication lancée par Action Intermittence doit comporter la mention "Le Fonds d'encouragement à l'emploi des personnes salariées intermittentes genevoises est soutenu par la République et canton de Genève et par la Ville de Genève".

Les structures bénéficiaires du Fonds devront faire apparaître la mention "Action Intermittence - Fonds d'encouragement à l'emploi des personnes salariées intermittentes genevoises". Un logo d'Action Intermittence est disponible sur demande.

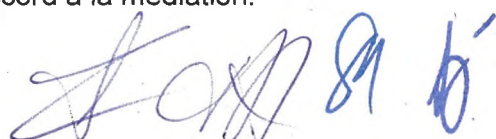
#### **Article 7 — Modalités de calcul des restitutions en cas de bénéfice**

Les parties conviennent qu'en cas de solde résiduel positif entre le montant forfaitaire accordé au Fonds et le total des montants redistribués durant l'année, Action Intermittence restituera ledit solde au canton et à la Ville, proportionnellement à leurs apports.

#### **Article 8 — Règlement des différends**

Les parties s'efforcent de régler à l'amiable les différends qui peuvent surgir dans l'application et l'interprétation de la présente convention.

En cas d'échec, elles peuvent recourir d'un commun accord à la médiation.



À défaut d'un accord, le litige peut être porté devant la chambre administrative de la Cour de justice du canton de Genève.

### **Article 9 — Modification de la convention**

Toute modification de la présente convention sera négociée entre les parties.

En cas d'événements exceptionnels préteritant la réalisation de la présente convention, les parties s'accordent sur les actions à entreprendre.

### **Article 10 — Résiliation de la convention**

Les collectivités publiques peuvent résilier la convention et exiger la restitution en tout ou partie de la participation financière lorsque celle-ci n'est pas utilisée par Action Intermittence conformément à l'affectation prévue.

Dans ce cas, la résiliation a lieu moyennant un préavis de 2 mois pour la fin d'un mois.

La résiliation s'effectue par écrit.

Dans les autres cas, elle peut être résiliée moyennant un préavis de 6 mois pour la fin d'une année.

### **Article 11 — Durée de validité**

La présente convention entre en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Elle est conclue pour une durée d'une année, renouvelable tacitement d'année en année sous réserve du vote des budgets correspondants par le Grand Conseil et le Conseil municipal.

### **Article 12 — Avenant**

Toute modification de la présente convention fera l'objet d'un avenant approuvé par les trois parties.

Fait à Genève, le 16.11.2023 en trois exemplaires originaux.

Pour la Ville de Genève :



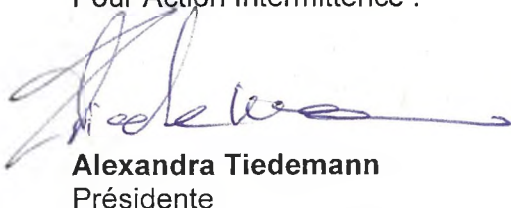
**Sami Kanaan**  
Conseiller administratif  
chargé du département de la culture  
et de la transition numérique

Pour la République et canton de  
Genève :

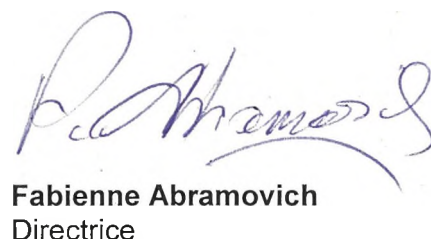


**Thierry Apothéloz**  
Conseiller d'Etat  
chargé du département de  
la cohésion sociale

Pour Action Intermittence :



**Alexandra Tiedemann**  
Présidente



**Fabienne Abramovich**  
Directrice

# FEEIG

Fonds d'encouragement à l'emploi des personnes salariées intermittentes genevoises

---

## Règlement d'application 2023

### Article 1

#### But, moyens et bénéficiaires

1. Le but du FEEIG est de contribuer à l'amélioration des conditions professionnelles et sociales des personnes salariées intermittentes du domaine des arts et de la culture domiciliées dans le canton de Genève.

2. Le FEEIG participe aux salaires des personnes salariées intermittentes par le versement de contributions à leurs employeuses.

3. Les collectivités publiques mentionnées en annexe du présent règlement ont décidé de soutenir l'emploi des personnes domiciliées dans le Canton de Genève avec une pratique professionnelle dans les métiers du domaine des arts et de la culture. Dans cette perspective, elles peuvent apporter leur soutien au Fonds d'encouragement à l'emploi des personnes salariées intermittentes du domaine des arts et de la culture genevoises (ci-après « le FEEIG ») créé à cette fin par l'Association ACTION INTERMITTENCE.

4. Pour prétendre à une contribution, l'employeuse et la personne employée doivent remplir les conditions suivantes :

#### Employeuse

- a) Garantir un emploi dans un métier du domaine des arts et de la culture, par un contrat écrit d'une durée déterminée d'un mois au minimum, à 100%, et offrir une rétribution conforme aux tarifs usuels dans la branche.
- b) Avoir son siège social en Suisse et être affiliée à une caisse de compensation AVS.

#### Personne employée

- a) Être une personne intermittente du domaine des arts et de la culture (activité artistique, technique ou administrative) domiciliée sur le territoire genevois.
- b) Justifier, depuis l'ouverture de son délai-cadre d'indemnisation en cours, de relations contractuelles dans des métiers du domaine des arts et de la culture pour une période effective d'un minimum d'un mois civil.
- c) Totaliser une période de cotisation inférieure à 18 mois au sens de la LACI.
- d) Se trouver dans la situation d'avoir obtenu 18 mois cotisés dans le délai-cadre en cours, ne pas avoir dépassé son terme et avoir épuisé ses indemnités.

### Article 2

#### Ouverture du droit à une demande de contribution du Fonds

1. Lorsque les conditions de l'article premier sont remplies, l'accès à une contribution du FEEIG est ouvert. La demande doit être transmise par l'employeuse avec une copie adressée à la personne engagée.

2. Si la période de cotisation du contrat proposé est inférieure à la période de cotisation manquante pour l'ouverture d'un nouveau délai-cadre, l'accès à une contribution ne reste ouvert que si, après l'exécution du contrat proposé, la personne intermittente a encore le temps d'atteindre une période de cotisation de 12 ou de 18 mois d'ici à la fin de son délai-cadre d'indemnisation.

3. Si le contrat proposé prend fin après l'expiration du délai-cadre d'indemnisation, l'accès à une contribution ne reste ouvert que si, au terme de ce contrat, la personne intermittente totalise une période de cotisation de 12 ou de 18 mois dans les 24 derniers mois.

4. Le FEEIG soutient les personnes salariées intermittentes jusqu'à concurrence de 6 mois de travail effectif dans la période de leur délai-cadre (soit : 3 x 2 mois, 6 x 1 mois, etc.).

### Article 3

#### Demandes de contribution

Les demandes de contribution doivent être présentées au moyen des formulaires ad hoc établis par l'Association ACTION INTERMITTENCE pour le FEEIG. Elles sont recevables au plus tôt trois mois avant le début du contrat proposé, au plus tard la veille. Les documents suivants doivent impérativement être fournis :

#### Employeuse

- a) Le contrat à durée déterminée signé, au plus tard la veille de la date du début de celui-ci.
- b) Le formulaire B.
- c) Une attestation récente d'affiliation de l'employeuse à une caisse de compensation AVS.

#### Personne employée

- a) Le formulaire A.
- b) Une copie du calendrier des droits fourni par la caisse de chômage de la personne salariée intermittente qui atteste des périodes de cotisation.

### Article 4

#### Durée et montant de la contribution

1. La durée d'une contribution du FEEIG est de 1 à 2 mois au maximum par contrat. En cas d'obtention des 18 mois requis, selon l'Art. 2 al. 2, et pour autant que les conditions financières le permettent, la contribution du FEEIG peut garantir la part du contrat non couverte, d'un mois civil au maximum.
2. Le montant de la contribution est fixé à 70% au maximum et calculé sur la base du salaire mensuel brut de CHF 4'500.- hors vacances.
3. L'employeuse suisse qui engage une personne intermittente genevoise reçoit une contribution sur la base d'un contrat dont le salaire minimum est de CHF 4'500.- auquel s'ajoutent les vacances à 8,33% ou 10,64%.
4. Le FEEIG soutient au maximum 5 dossiers (contrats) par employeuse et par année civile.
5. Le FEEIG soutient les personnes intermittentes jusqu'à concurrence de 6 mois de travail effectif dans la période de leur délai-cadre (soit : 3 x 2 mois, 6 x 1 mois, etc.).

### Article 5

#### Attribution des contributions

1. Le FEEIG alloue des contributions dans les limites de ses ressources annuelles et conformément à l'Art. 4 al. 2.
2. Des mesures de réserve (MR) permettant un équilibre des comptes sont appliquées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Un minimum garanti est attribué à chaque employeuse bénéficiaire par une décision écrite qui précise les montants alloués. En fin d'année civile, suivant le solde final du FEEIG, une restitution au prorata est attribuée à chaque bénéficiaire de manière équitable et en fonction du barème suivant :

#### **Montants appliqués sur la base de 70% du salaire min. de CHF 4'500.- brut hors vac. = CHF 3'150.-**

#### Contrat dans la 1<sup>ère</sup> année du délai-cadre de la personne salariée intermittente

- Salaire avec LPP : 50% à 80% de CHF 3'150.- (CHF 1'575.- à CHF 2'520.-)
- Salaire sans LPP : 40% à 70% de CHF 3'150.- (CHF 1'260.- à CHF 2'205.-)

#### Contrat dans la 2<sup>ème</sup> année du délai-cadre de la personne salariée intermittente

- Salaire avec LPP : 60% à 100% de CHF 3'150.- (CHF 1'890.- à CHF 3'150.-)
- Salaire sans LPP : 50% à 90% de CHF 3'150.- (CHF 1'575.- à CHF 2'835.-)

3. Le montant de base appliqué est soumis à une évaluation régulière et à une augmentation potentielle suivant les barèmes de rémunération en vigueur dans les différentes branches professionnelles.
4. Les demandes sont traitées par ACTION INTERMITTENCE, dans l'ordre des dates d'entrée en vigueur des contrats proposés. Chaque demande fait l'objet d'une décision communiquée par écrit.
5. En cas de désaccord, une demande de révision écrite et motivée peut être adressée au Comité de l'Association ACTION INTERMITTENCE. Cette demande ne sera prise en considération que si la proposition de contrat est maintenue ou en cours de réalisation. Elle ne sera plus recevable après la fin du contrat.
6. Les contributions allouées par le Fonds seront versées à l'employeuse par ACTION INTERMITTENCE, sur présentation des décomptes de salaire versés à la personne employée, conformément au contrat. En fin d'année civile, les déclarations des salaires AVS et LPP certifiant que les salaires ont été déclarés aux caisses de compensation et de prévoyance professionnelle, conformément aux contrats soutenus par le FEEIG, devront être transmises à ACTION INTERMITTENCE.
7. Sans retour des documents demandés ou à défaut du versement des cotisations sociales, les montants alloués doivent être restitués et aucun montant complémentaire correspondant aux MR ne sera accordé. Une procédure ad hoc sera lancée auprès d'un organe de contrôle agréé et les frais de procédure incomberont à l'employeuse. Une fois sa situation régularisée, l'employeuse sera à nouveau éligible et pourra déposer une nouvelle demande.

## **Article 6**

### **Organisation et fonctionnement**

1. L'Association ACTION INTERMITTENCE délègue à son Comité la responsabilité d'organiser la gestion du Fonds et de veiller à son bon déroulement.
2. Le Comité de l'Association ACTION INTERMITTENCE, en coordination avec l'équipe technique engagée, vérifie les décisions rendues en application du présent règlement ; il statue sur les demandes de révision visées à l'Art. 5 du présent règlement.
3. En cas de nécessité, l'Assemblée autorise l'Association à user des cotisations des membres et à faire appel aux autorités pour tout financement complémentaire.
4. Un rapport d'activité - réalisé chaque année - est accompagné d'un bilan aux comptes des pertes et profits établi par une Fiduciaire agréée. Le rapport est soumis à l'approbation des membres d'ACTION INTERMITTENCE pour décharge au Comité.

## **Article 7**

### **Entrée en vigueur**

Le présent règlement entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023 sous réserve des modifications relatives à l'Art. 5 al. 3 et remplace celui du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et du 1<sup>er</sup> juillet 2015.