Compte-rendu de la visioconférence du 25.11.26

Participants : Clarisse, Wael, Christophe, Emeline, Pierre, Yves, Solène, Violette.
Animatrice : Anaïs
Animatrices : 18h30 à 20h40
Contexte : Cette réunion avait pour but de définir les axes de travail et les groupes thématiques pour avancer sur la reconnaissance du statut du modèle vivant en France. Elle a fait suite à une première visio et à des sondages (40 réponses modèles, 55 réponses structures) montrant un flou juridique important, une forte précarité et des difficultés administratives.

1. Retour d'expérience et questions juridiques

- **Cas de Wael (SAS et TESE) :**
  - Wael a fondé une SAS et utilise le **TESE** (Titre Emploi Service Entreprise) pour simplifier la création de contrats (CDD, CDDU).
  - **Problème identifié :** Les modèles vivants sont rattachés à la convention collective du mannequinat, ce qui entraîne un abattement forfaitaire. Cet abattement empêche normalement l'usage du TESE.
  - **Consensus :** Le TESE et le CEA (Chèque Emploi Associatif) restent, pour l'instant, les options les plus "dans les clous" par rapport au paiement en espèces ou à l'absence de contrat. L'objectif est de faire évoluer le statut, non de se culpabiliser sur la situation actuelle.
- **Médecine du travail et Mutuelle :**
  - La visite médicale est obligatoire pour les CDD, mais les centres de santé (ex : Thalie Santé) considèrent souvent le modèle vivant hors catégorie, ou proposent des solutions coûteuses par tête pour les employeurs.
  - La mutuelle obligatoire est problématique pour des CDDU courts (2h). Si la cotisation dépasse 10 % du salaire brut, le salarié peut refuser.
  - **Solution :** Faire signer une décharge si le modèle a déjà une mutuelle via un autre employeur principal. La RC Pro de l'organisateur couvre les risques pendant la séance.

2. Bilan des sondages

- **Côté Modèles (40 réponses) :**
  - 73 % déclarent que les frais de déplacement ne sont jamais pris en charge.
  - 92,5 % connaissent mal ou très peu la législation.
  - 50 % préfèrent un salaire immédiat aux droits sociaux (biais : majorité de modèles occasionnels).
  - Intérêt marqué pour un "Label Modèle Professionnel".
  - Refus majoritaire de l'idée d'une agence gérant les plannings (préférence pour la liberté de choix).
- **Côté Structures (55 réponses) :**
  - 47 % n'utilisent jamais de contrat écrit.
  - 55 % paient en espèces.

    - Premier frein à l'embauche légale : la complexité administrative.
    - Besoin de diversité morphologique, ethnique et de capacités physiques.
- **Convergences :**
    - Absence de contrats et paiement en espèces répandus.
    - Poids administratif jugé trop lourd des deux côtés.
    - Méconnaissance de la législation.
    - Intérêt pour un label et un annuaire (site **ModèleVivant.art** développé par Christian est cité comme outil existant).

3. Définition des Groupes de Travail

Après discussion, trois principaux axes de travail ont été définis (avec possibilité de subdivision) :

Groupe 1 : Statut et Ressources Humaines

- **Objectif :** Clarifier et faire évoluer le cadre juridique.
- **Axes :**
    - Comparer les dispositifs existants (CDD, CDDU, TSE, CEA, Guzzo).
    - Explorer la possibilité d'un **GUSO spécial modèle vivant** (proposition de Gomi : envoyer une lettre collective à la CGT/France Travail).
    - Définir les droits sociaux (médecine du travail, mutuelle, cumul des activités).
    - *Sous-pôle possible :* Application stricte du statut actuel (salarié/employeur direct) vs. Évolution vers un statut spécifique.
    - Réflexion sur une agence nationale : envisagé mais avec méfiance face aux marges et à la perte de contrôle sur la relation employeur-modèle.

Groupe 2 : Reconnaissance, Pénibilité et Conditions de Travail

- **Objectif :** Valoriser le métier et définir les conditions minimales de pose. Ecrire une convention collective adaptée.
- **Axes :**
    - Distinction entre modèle professionnel et occasionnel.
    - Pénibilité : durée de pose (règle des 45 min), chauffage, échauffement, accès aux toilettes...
    - Dimension artistique et pédagogique du modèle (Partenaire de création).
    - Sécurité physique et psychologique, protection de l'image.
    - Objectif final : Écrire une **Charte nationale du modèle vivant**.

Groupe 3 : Charte, Label Atelier et Modèle Pro

- **Objectif :** Cadrer la pratique des employeurs/organiseurs. Distinguer les modèles réguliers/occasionnels/Pros/amateurices
- **Axes :**
    - Création d'un **Kit Atelier Éthique** (liste matériel, conditions salle, chauffage type, sellette, espaces privés pour les modèles).

    - Élaboration d'une **Charte Nationale** signée par les ateliers/écoles/associations.
    - Mise en place d'un **Label Atelier** pour les structures respectant cette charte.
    - Questions ouvertes : Qui valide le label ? Quel est l'engagement minimal ? Comment éviter l'exclusion des petites structures/artistes indépendants ? Comment négocier avec les grandes écoles privées ?

(Note : Un 4ème axe sur la protection sociale était envisagé mais a été intégré au Groupe 1 pour éviter les redondances. L'idée de classement au Patrimoine Vivant et de Veille internationale (Belgique, Suisse) a été notée pour le Groupe 1.)

4. Organisation et Outils

- **Plateforme de communication :**
    - Utilisation de **Telegram** pour les échanges instantanés (choisi pour dégoogliser, alternative à WhatsApp).
    - Structure suggérée : Canal annonces, Groupe Ressources (documents), et sous-groupes ou sujets par thématique.
    - Complément : **Newsletter** via Infomaniak pour les rapports d'avancement et comptes-rendus (pour toucher ceux qui ne veulent pas de discussion instantanée).
    - Site web : Utiliser et développer **ModèleVivant.art** (Christian) comme annuaire central.
- **Visio générales :**
    - Fréquence : Tous les 45 jours à 2 mois (en fonction des avancées) pour éviter l'essoufflement.
    - Rôle : Supervision, mise en commun, motivation.
- **Référents :**
    - Chaque groupe devra nommer un référent pour animer et faire les comptes-rendus. Bien sûr, nous avons voté, à l'unanimité et en son absence, pour Gomi responsable du groupe Statut/RH ;)
    - Anaïs assurera la coordination globale, Supervision, la logistique et éventuellement la communication (newsletter).

5. Prochaines étapes et Actions

1. **Anaïs** enverra le compte-rendu par mail et créera le groupe Telegram.
2. **Chacun** doit s'inscrire au groupe Telegram et se positionner pour être référent.
3. **Lancement rapide :** Priorité à la rédaction de la Charte (Groupe 2/3) qui peut être finalisée rapidement et le Kit Atelier / Label.
4. **Action immédiate Groupe 1 :** Rédiger le mail à la CGT pour le GUSO spécial modèle vivant.
5. **Relais local :** Encourager la création de groupes locaux (Paris, Marseille, La Rochelle, etc.) pour des réunions physiques ou des actions ciblées.

6. **Invitations :** Relayer l’information aux personnes non présentes (ex : Céline H. de la Grande Chaumière, Sylviane M.) via le compte-rendu ou contact direct.

Conclusion

Il est important de rappeller qu'un travail a déjà été fait, depuis de nombreuses années, avec différents acteurices pour faire évoluer le statut, gagner des droits sociaux etc... L'idée n'est ni de rejeter, ni d'anihiler ce qui a été fait, mais de venir le compléter, s'appuyer dessus pour aller plus loin et l'adapter au territoire national.

Nous appelons toutes les personnes désireuses à venir participer à ce projet. Que chacune se sente libre de son temps, implication, énergie à offrir.