COREPS Nouvelle-Aquitaine

Cellule de Veille pour l'Emploi

Compte-rendu de réunion du jeudi 7 septembre 2023 / Visioconférence

DOCUMENT DE TRAVAIL – Version non-définitive soumise à validation

---

- Liste des présences page 1
- Ordre du jour page 2
- Détails des échanges page 3

Présences :

Collège Etat & collectivités
Marianne VALKENBURG, DRAC Nouvelle-Aquitaine
Patricia OUDIN, Région Nouvelle-Aquitaine

Collège Organisations professionnelles d'employeurs
Hugues CHEVALIER, FNAR
Bernadette BARATIER, FNAR
Chloé MOURGEON, PROFEDIM
Benoit SITZIA, PROFEDIM
Mathilde COUPEAU, SMA
Nathalie YERAMIAN, SNPS
Philippe DEMOULIN, SYNAVI
Nicolas FAYE, LES FORCES MUSICALES
Catherine RIBOLI, SYNDEAC
Haude HELLIO, PRODISS

Collège organisations syndicales de salariés
Timo METZEMAKERS, SAMNA-CGT (départ à 00'30")
Sébastien COUTANT, SFA-CGT
Jean-Luc BERNARD, FASAP-FO
Thibault SEGUIN, SN3M-FO

Collège membres associés
Frédéric LAPIERRE, Pôle Emploi Spectacle
Bertrand QUEYROI, AFDAS
Thomas VRIET, L'A. Agence Culture Nouvelle-Aquitaine

Laurence LACORRE, L'A. Agence Culturelle Nouvelle-Aquitaine
Mathilde BARRON, L'A. Agence Culturelle Nouvelle-Aquitaine
Stella MORIN, L'A. Agence Culturelle Nouvelle-Aquitaine

Invitées
Carole ROBIN, DGCA, Ministère de la Culture
Nadia BOUVART, Audiens

Coordination
Sylvain COUSIN, L'A. Agence Culturelle Nouvelle-Aquitaine

Absences excusées

François PILON, SYNAVI
Rémi FAURE, SMA
Lætitia PERROT, SMA
Thomas DELEMER, AFDAS
Framboise THIMONIER, SYNPTAC-CGT
Jean-Christophe BOISSONADE, SYNDEAC
Olivier BERLAND, SYNPTAC-CGT
Sébastien BELLEC, PRODISS
Pascale LEJEUNE, SCC
Line GILLON, CESER Nouvelle-Aquitaine

Ordre du jour :

→ Validation compte-rendu CVE 2023-05 (*document*)

→ Actualités

→ Travaux du jour :

Égalité professionnelle Femmes-Hommes et lutte contre les VHSS.

- ❍ Intervention de Stella Morin, Chargée d'études à l'A.
- ❍ Intervention de Carole Robin, Adjointe à la sous-directrice des affaires financières et générales, DGCA, Ministère de la Culture
- ❍ Intervention de Bertrand Queyroi, Délégué régional Afdas
- ❍ Intervention de Nadia Bouvart, Chargée de Mission Développement Social à Audiens

→ Questions diverses et rappel du calendrier prévisionnel

COMPTE-RENDU DES ECHANGES

L'ordre du jour est présenté par Sylvain Cousin et validé par l'ensemble des participants (cf. convocation)

1. Validation compte-rendu de la CVE du 04/05/23

Le compte-rendu de la réunion de la Cellule de Veille pour l'Emploi du 4 mai 2023 (*document*) est validé par l'ensemble des membres.
Sylvain précise que les compte-rendus validés sont désormais publiés sur la page web du Coreps Nouvelle-Aquitaine (hébergée sur le site de l'A. : *https://www.la-nouvelleaquitaine.fr/coreps*)

2. Actualités

• Compte-rendu des « Rencontres nationales des Coreps »

Se sont déroulés les 10 et 11 juillet une série de 3 rencontres professionnelles à Avignon autour des Coreps :
- Table ronde « Deux ans après la relance des COREPS par le ministère de la Culture, où en est-on ? »
- Atelier Politiques Publiques
- Atelier Emploi Formation
Programme : *https://www.la-nouvelleaquitaine.fr/agenda/coreps-deux-ans-apres-la-nouvelle-circulaire-ou-en-est-on/*

Ces rencontres ont été porté par l'Intercoreps (réseau des animateurs·trices des Coreps et particulièrement Marjorie Glas du Coreps Auvergne-Rhône-Alpes) et la CGT Spectacle.
Pour la région Nouvelle-Aquitaine étaient présents : Sébastien Coutant (CGT), Timo Metzemakers (CGT), Jean-Luc Bernard (FO), Mathilde Barron, Stella Morin, Marie-Lise Hébert et Sylvain Cousin (L'A.)
Ces rencontres ont permis de confronter les travaux des Coreps, en terme de contenu et de méthodes, entre les différentes régions.

Sébastien Coutant, SFA, regrette une absence des représentants d'employeurs, seul un représentant du Syndeac (délégation Auvergne-Rhônes-Alpes) était présent.

Sylvain Cousin indique que les animatrices·teurs des Coreps se sont engagés à

produire une synthèse de ces deux jours.
Il est remarqué que ce type de rencontres est appelé à se réitérer à la condition que ces « rencontres nationales des Coreps » soient coorganisés par l'ensemble des représentants des collèges (Etat-collectivités / Employeurs / salariés).
L'ensemble des membres du Coreps Nouvelle-Aquitaine est appelé à se mobiliser sur ces rencontres et a en référer au niveau national de leurs organisations.

• Forum « Entreprendre dans la Culture en Nouvelle-Aquitaine »

Le prochain forum se réalisera à Angoulême, les 11 et 12 décembre 2023, à la Cité Internationale de la Bande dessinée.
La thématique retenue est « travailler à l'heure des transitions écologiques ».
Pour construire le contenu des rencontres, un comité de programmation se réunira à Angoulême, le 29 septembre (composé de différentes organisations : Aract, Afdas, Co, Pôle Magelis, Région, Drac, Réseau 535, etc...). Les membres du Coreps et principalement les organisations professionnelles et syndicales sont invitées à contribuer à ce groupe de travail.
Sébastien Coutant (CGT) indique la sortie d'un livre : Redonner du sens au travail (*lien*)

• Rappel des prochaines réunions Coreps

Réunion PFP et CVE le jeudi 5 octobre, à l'Opéra de Limoges.
A l'odj :
- Feuille de route du plan « Mieux Produire Mieux diffuser »

• Concertation Règlement d'Intervention Spectacle Vivant de la Région Nouvelle-Aquitaine

- Une première mouture de présentation du RISV a été envoyé hier soir à l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales.
Sylvain rappelle qu'une nouvelle réunion de concertation se déroulera cet après-midi du 7 septembre.
Ce texte (RISV – compagnies et lieux) sera mis au vote de la commission plénière du conseil régional du 16-17 octobre.
A noter que le calendrier de réalisation du RI Manifestations Culturelles a été revu. Le texte sera présenté au Conseil régional en mars 2024.

• Etude « emploi intermittent en Nouvelle-Aquitaine » (00'15)
Intervention de Stella Morin, Chargée d'étude à l'A.

Pour rappel, le Pôle Observation de l'A. réalise une étude sur l'emploi intermittent en Nouvelle-Aquitaine.
Première étape : réalisation d'une enquête, avec un volet qualitatif, qui passera par un questionnaire.
Un groupe de travail composé de membres du Coreps suit ce chantier. Il est composé de Timo Metzemakers, Catherine Riboli, Hugues Chevalier, Bernadette Baratier, Laetitia Perrot, Patricia Oudin.
Ce groupe de travail reste ouvert à toute nouvelle contribution.
→ Souhaitent rejoindre le groupe : Marianne Valkenburg &
Le questionnaire en cours de finalisation sera à diffuser dans le courant de cet automne.
→ Les membres du Coreps et leurs organisations sont appelés à relayer cette enquête à toute la communauté professionnel des intermittents du spectacle (indemnisés ou non).

• Question de Benoit Sitzia :
Qu'en est-il de l'étude régionale sur les ensembles et les orchestres ?
On attend une présentation des résultats alors que l'on nous avait annoncé une présentation à la fin de la saisons dernière. A l'heure des concertations en cours ou à venir, ce document serait souhaitable, d'autant que nombre d'intermittents sont concernés par ces ensembles et orchestres.
Benoit Sitzia rappelle que le contexte de rentrée est particulièrement anxieux, notamment économiquement. Il appelle à ce que le Coreps puisse un endroit pour lever certaine anxiété.
Thomas Vriet indique que l'étude n'est pas terminée et ses premiers enseignements circulent dans le comité de pilotage. Nous avons effectivement prévue de présenter cette étude en Coreps. Une présentation sera effectuée auprès des orchestres et ensembles concernés à l'automne. Puis, une présentation en Coreps peut être envisagée dans la continuité.
Benoit Sitzia indique un empilement d'enquêtes et d'études en cours au niveau national et régional. Il est demandé beaucoup de données. Ces études nécessitent du temps de travail, et l'accumulation de ces démarches semble mal vécue. D'autant plus, qu'elles sont l'expression d'une période transitoire présageant des décisions, alors que le contexte nécessiterait de s'appuyer sur les besoins concrets et réels. Il est donc demandé un peu de transparence.

• Règlement intérieur du Coreps Nouvelle-Aquitaine

Un travail d'actualisation du Règlement Intérieur est en cours. Il s'agit d'intégrer

les éléments de la circulaire 2022, d'affiner la définition de la qualité des membres associés et invités, et de définir certaines modalités d'animation et de construction d'ordre du jour.
→ Un groupe de travail est constitué : Timo Metzemakers, Chloé Mourgeon, Catherine Riboli, Patricia Oudin et Marianne Valkenburg → Une première mouture d'un règlement intérieur doit être envoyé au GT.

Inégalités professionnelles Femmes-Hommes et lutte contre les VHSS

Sylvain Cousin indique que le sujet est positionné pour la première à l'ordre du jour des travaux du Coreps. Il est noté que les politiques publiques et les organisations professionnelles et syndicales ont maintenant intégrés les objectifs d'égalité professionnelle d'une part et les mesures de prévention, d'information et de sensibilisation contre les VHSS (Violences et Harcèlement Sexistes et Sexuelles) d'autre part.
Il est rappelé que le Ministère de la Culture a mis en œuvre un plan de lutte contre les VHSS, ce qui, en Nouvelle-Aquitaine, a notamment donné lieu à un webinaire réalisé le 9 mars 2022, par l'A. (*lien vers le webinaire*)

Sylvain Cousin propose de partager un premier état des lieux des outils et des données à disposition des entreprises et des professionnels. Il s'agira notamment d'évoquer si l'accompagnement des professionnels et des entreprises est suffisant en cas de signalement.
Il est proposé de définir les besoins et les priorités à l'endroit sur ce sujet, ou sur les orientations d'un chantier qui pourrait émerger.
Besoin d'observation, de données ? Besoin d'un accompagnement spécifique pour les TPE de la culture ? Besoin d'éclaircissement concernant l'impact du plan VHSS en Nouvelle-Aquitaine (identifier les manques) ?

Sylvain indique que Laetitia Perrot, directrice de la Nef, et porteuse du projet « *Les drôlesses musiciennes* » n'a pu se rendre disponible aujourd'hui.
De même, une invitation a été lancée au Mouvement HF Occitanie et porteur du dispositif « *Allié·e·s* », dispositif d'écoute et d'accompagnement des professionnelles de la culture victimes de VHSS.

- **<u>Panorama des inégalités entres femmes et hommes :</u>**
  Intervention de Stella Morin, chargée d'étude à l'A.

L'égalité professionnelle entre femmes et hommes, ainsi que les questions de VHSS font partie intégrante des chantiers de l'agence, et nous travaillons en ce moment à la mise en ligne d'une page sur notre site internet, avec des chiffres clés sur la situation dans notre secteur en NA, ainsi que des documents ressources.
Aujourd'hui, partage de données pour proposer un premier cadre d'informations à vos échanges :

La question des inégalités et des VHSS vont de l'inégalité pro à la violence, en passant par l'invisibilisation des femmes (sur une domination systémique comme le pointait sylvain)

1 . Les femmes sont au cœur d'inégalités professionnelles

- Alors qu'en France, les femmes représentent 63 % des étudiant·e·s sur les bancs des écoles de l'Enseignement Supérieur Culture sur l'année scolaire 2021-2022, elles ne représentent que 45 % des personnes en emploi dans les professions culturelles. Les dernières données dont nous disposons pour la Nouvelle-Aquitaine, en 2018, mettaient déjà en lumière la même tendance, avec un rapport 60/ 40. Bien que ces données ne concernent pas le même territoire, et qu'il ne faut donc pas les comparer il ne semble pas qu'il y ait eu de progrès notables (Source : Source : Observatoire égalité femmes-hommes dans la culture, 2023, DEPS) + Etude de L'A. Egalité pro HF 2021
- En juillet 2022, les femmes dirigent 30 % des structures labellisées de NA (38 % moyenne nationale – au 01/01/2021) = donnée sera actualisée très prochainement (Source : L'A. Et Deps, observatoire égalité FH dans culture et comm, 2021)
- Au 1er janvier 2023, si on compare à la même date en 2021, on observe une tendance à la baisse, au niveau national, de la part des femmes dirigeant des structures labellisées par le Ministère de la Culture (-3pts en 2 ans)
- Les femmes sont moins aidées (et moins rémunérées) : montant moyen des aides accordées aux femmes est inférieur à celui des hommes (et elles sont moins nombreuses à recevoir ces aides).
En 2019, en moyenne, les équipes artistiques dirigées par des hommes reçoivent 55 % de plus que celles dirigées par des femmes (NA). (équipes dirigées par femmes = 16 % des équipes aidées par DRAC et 35 % par la région en NA) (Source : Etude de l'A. Egalité pro HF -2021)
- En 2023, en France, le montant moyen des aides allouées aux femmes est inférieur à celui des hommes.
Si on prend le secteur du livre, qui est celui où le moins d'inégalité face aux aides se révèlent, Par exemple, si elles ont autant de chance d'obtenir des aides du Centre National du Livre, leur montant moyen est pourtant inférieur de 15 % à celui des hommes. (Source : Observatoire égalité femmes-hommes dans la culture et la communication. 2023, DEPS)

2. Les femmes sont invisibilisées dans le secteur culturel

- Les femmes et ne représentent que 35 % des représentations programmées. elles ne présentent leur spectacle qu'à 30 % du public potentiel1 (dans les scènes publiques) (Source : Syndeac, La place des artistes femmes programmées dans le spectacle public saison 2019/20 - 2021 (mais idem que dans l'étude nationale du DEPS – Obs égalité FH dans la culture et comm 2021)

- Les femmes ont été invisibilisées de l'histoire de l'Art & de la Culture. Cela pose la question du matrimoine, c'est-à-dire de l'héritage culturel laissé par les femmes dans l'Histoire, que le simple mot « patrimoine » vient effacer (à la fois symboliquement mais aussi concrètement) :

• Arts visuels et plastiques : Entre 2013 et 2018, le Louvre n'a proposé qu'une seule exposition dédiée à une femme (contre 31 pour les hommes) (Source : 2018 – Haut Conseil Egalité FH Art&C)

- En 2018, l'Académie des Beaux-Arts comptait en ses membres 8 % de femmes seulement. Notons que la première femme à y avoir été élue est Jeanne Moreau, en 2000, alors que l'institution est fondée en 1816. Pendant près de 200 ans, les femmes sont effacées de l'histoire des Beaux-Arts, se résumant alors au patrimoine.

- L'entrée des femmes à l'Académie des Beaux-Arts depuis 2000 constitue une dynamique nouvelle, de reconnaissance du matrimoine culturel et artistique français.

- Après 13 femmes élues depuis 2000, et aujourd'hui 12 membres, l'égalité est encore loin d'être atteinte. Si la tradition patriarcale est ancrée, on observe, tout de même, des progrès ces dernières années : en janvier 2023, les femmes membres représentent 17 % (12/67) des Académicien·ne·s, soit une hausse de 9 points en cinq ans. Toutefois, nous pouvons déplorer que des artistes accusés et reconnus d'agression sexuelle, comme Roman Polanski en soient, en 2023, encore membres.

• Cinéma / Depuis 1985, seules 3 palmes d'or à Cannes ont été obtenues par des femmes. Notons que la deuxième a été délivrée en 2021 et la troisième en 2023, ce qui souligne un progrès récent sur la question, et qui peut témoigner d'une nouvelle dynamique, plus soucieuse de rendre visible les œuvres des femmes. Cela ne représente tout de même que 3 % des récompenses.

- Si on compare à la Cérémonie des César, 8 % des films primés ont été réalisés par des femmes depuis 1976. Mais, à l'inverse, depuis 2010, aucun film réalisé par une femme n'a été primé.

• Musique : Depuis 1985, seules 10 % des artistes primé·e·s aux Victoires de

la musique du meilleur album sont des femmes. En Musique classique, la situation, bien que plus favorable, n'en reste pas moins loin d'une parité (36 % des primé·e·s).

• Livre : Dans le secteur du livre, il semble que l'on s'approche davantage d'une égalité sur le plan de la consécration artistique. Elles représentent près de la moitié des chevaliers et chevalières décoré·e·s par l'ordre des Arts et des Lettres. Elles sont bien représentées parmi les lauréates et lauréats des grands prix de Littérature (Goncourt, Renaudot…). En revanche, notons qu'elles sont relativement absentes des jurys et présidences en 2022. Aussi, elles sont encore, au 1er janvier 2023, largement minoritaires dans les Académies françaises (17 %).

• Dans les médias (radio et télévision, ici), on observe une tendance encore structurelle à l'invisibilisation des femmes : elles n'ont, en 2021, selon le CSA, que 36 % de temps de parole contre 43 % de présence.

3. Les femmes sont victimes des comportements qui, rappelons-le, sont illégaux et qui demeurent largement impunis

- Dans le rapport annuel fourni par le HCE en 2023, sur l'état des lieux du sexisme en France, la proportion de femmes ayant vécu des situations sexistes2 est très élevée (80 % en 2023), même si on note une diminution sensible depuis 2019 (où elles étaient 99 %). En revanche, cette donnée est à prendre avec précaution, puisque c'est un indicateur assez subjectif (tous·tes ne partagent pas la même vision quant au fait de savoir où commence le sexisme), et mis en regard avec d'autres chiffres, le HCE conclue que « Le sexisme ne recule pas en France. Au contraire, certaines de ses manifestations les plus violentes s'aggravent, et les jeunes générations sont les plus touchées. […] Malgré des avancées incontestables en matière de droits des femmes, la situation est alarmante ». (2023). Le rapport tend à mettre en lumière un léger recul des manifestations les moins violentes du sexisme en France et une augmentation de ses formes les plus violentes. A titre d'exemple, on observe, en 2022, une augmentation des victimes de violences sexistes et sexuelles, de +32 % dans les transports en commun par rapport à 2021. Si on s'intéresse aux féminicides conjugaux, l'évolution est très inquiétante, avec une augmentation de 20 % des victimes entre 2020 et 2021 (122 femmes tuées).

- 32 % des étudiants de l'enseignement supérieur Culture ont été victimes d'agissements sexistes et 8 % des étudiants ont été victimes d'agression sexuelle. (Source : Enquête du ministère sur la perception des violences et harcèlement SS dans l'enseignement supérieur artistique et culturel - fev 2020)

- En 2018, seulement 5,8 % des plaintes pour viol, en France, ont mené à une condamnation. (Source : HCE – 2019)

⇒ 1 femme sur 5 pourrait pourrait être victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle dans le secteur culturel (Source : HCE Art & culture 2018)

QUESTIONS & ECHANGES :

Haude Hellio, Prodiss, avons-nous des informations sur les différences de niveaux de rémunérations des salarié·e·s ? C'est un critère important dans le débat national, critère qui permettrait également de sensibiliser les acteurs culturels qui n'entrent pas dans le plan VHSS.

Patricia Oudin, Région NA, ne faudrait-il pas faire un suivi régulier des directions féminines ? Car un effort important a été fait pour atteindre l'égalité sur les postes de directions.
- Existe t'il des études sur les freins que s'imposent les femmes (consciemment ou inconsciemment) à poursuivre une carrière ? Peut-on parler de ces freins ?

Catherine Riboli, Syndeac, indique que les chiffres actualisés du Syndeac vont paraître en Octobre 2023. Quelques chiffres sont déjà sortis :
- Sur le potentiel public (les jauges), amélioration depuis les 3 dernières saisons. Passage de 33 % de la 1ère année à 39 % sur la saisons 22-23. A noter que 21-22 était une saison particulière. Une baisse d'activité, de production et de diffusion est attendue sur les années à venir. Il faudra être d'autant plus vigilant à la manière dont les femmes seront impactées.
- Nous avons aussi des données sur les postulantes aux directions. On s'est aperçu que les candidatures féminines devenaient un alibi dans les short-lists des recrutements de directions. Au point que certaines jeunes femmes aient décidées de ne plus postuler (au bout de 3 ou 4 échecs).
D'ailleurs, dans notre GT, on avance sur une proposition de rémunération des personnes short-listés, car à cette étape, cela prend la forme d'un travail qui devrait être rémunéré. Comme les ressources financières sont inégales entre femmes et hommes, le risque ou l'investissement sur une candidature est d'autant plus lourd pour une femme, d'autant plus préjudiciable pour sa compagnie.
- A noter que l'on constate généralement une nouvelle génération de jeunes femmes qui s'élancent sur les appels à candidater.
- Catherine Riboli à distinguer les directions en binômes compagnies des directions en binômes des lieux. Depuis quelques années, on constate que le directeur artistique a fait de son administratrice sa directrice administrative. Pour les cies, ce qu'il faut regarder c'est le genre de l'artiste qui porte la compagnie.

Chloé Mourgeon, Profedim, concernant le suivi des chiffres. Il serait intéressant d'intégrer les directions en binôme. Je n'ai pas l'impression que ces chiffres sont pris en compte.

Jean-Luc Bernard, Fasap, les choses évoluent, mais des écueils persistent. On se souvient de réunions au ministère ou la question de la parité dans les listes de candidates n'étaient pas évidentes.

Concernant les jauges, il faut faire attention à adapter la jauge à la notoriété du producteur ou de la productrice.
Par rapport aux VHSS, ça bousille des vies, et si les prédateurs peuvent encore sévir c'est qu'ils ont le pouvoir et/ou l'argent pour le faire. De l'importance de balayer devant notre porte. Discuter, c'est bien, agir c'est mieux.

Timo Metzemakers, Snam, partage l'enquête sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans les métiers de la musique mené par son organisation : *https://www.snam-cgt.org/blog/2023/03/05/enquete-sur-les-inegalites-femmes-hommes-dans-les-metiers-de-la-musique/*

Stella Morin, L'A., note la pertinence de l'indicateur « rémunération ». Par exemple, en 2018, en Nouvelle-Aquitaine, le salaire moyen masculin était supérieur de 17 points par rapport au salaire moyen féminin. Ces écarts de salaire peuvent s'expliquer : carrière discontinue, disponibilité moindre, etc. Les phénomènes d'autocensure ou syndrome de l'imposture sont un endroit d'action à privilégier pour renverser la tendance.
Ne connaît pas d'étude sur les effets de politiques d'encapacitation dans le secteur culturel, mais existe dans d'autres acteurs (ex. Airbus)
Aucune étude n'est prévu spécifiquement sur les inégalités professionnelles.
- Sur le suivi des directions, un tableau est tenu à jour deux fois par an sur l'échelon régional, intégrant les binômes de direction.

• Point d'étape du Plan de lutte VHSS :

Le Ministère de la Culture a mis en place en 2022 un plan de lutte contre les VHSS pour le spectacle vivant, dans la continuité d'une expérimentation menée par le CNC pour le cinéma dès 2021. En somme, généralisation de la conditionnalité du versement des subventions à toutes les structures subventionnées. Subventions soumises désormais à cing engagements :
1. Etre en conformité avec les obligations du code du travail en matière de prévention contre le harcèlement et les violences à caractère sexuel.
2. Créer un dispositif interne de signalement efficace et traiter chaque signalement reçu.
3. Former dès 2022 la direction, les encadrants, la DRH et les personnes désignées référentes au recueil de la parole et à la gestion des situations de VHSS.
4. Sensibiliser formellement les équipes et organiser la prévention des risques.
5. Engager un suivi et une évaluation des actions en matière de lutte contre les VHSS.

Intervention de Carole Robin, Adjointe à la sous-directrice des affaires financières et générales, DGCA, Ministère de la Culture

Carole Robin, est notamment référente égalité professionnelle F-H et en charge de la coordination du plan VHSS, pour le secteur de la création, spectacle vivant et arts visuels au Ministère de la Culture.
Elle est notamment la personne à contacter en cas de question sur le remplissage du formulaire.

Point d'étape sur la mise en place du plan VHSS pour le spectacle vivant :
• Mise en place en 2022 de la conditionnalité des aides du ministère de la Culture en faveur du spectacle vivant => l'accès aux aides du ministère est conditionné à la transmission d'un plan d'action VHSS de la part du demandeur de subvention
• Un formulaire VHSS spécifique a été mis en ligne en juillet 2022 sur « démarches simplifiées », à compléter de manière obligatoire pour les demandeurs de subvention
• Au 6 septembre 2023, plus de 5160 formulaires déposés auprès du ministère depuis juillet 2022,
• dont 491 provenant de demandeurs domiciliés en Nouvelle-Aquitaine, soit 10% des formulaires à l'échelle nationale (4ème région en nombre de formulaires déposés)

1ère analyse des réponses au formulaire VHSS en région Nouvelle-Aquitaine
• Parmi les 491 répondants domiciliés en NAQ : 10 % des formulaires déposés.
• Essentiellement des très petites structures : 86% des structures ont moins de 11 salariés
• 89% sous statut associatif (équipes artistiques principalement)
• 57% des structures ont déjà désigné un référent VHSS au moment de remplir le formulaire, dont 1 sur 2 ayant suivi une formation sur le sujet (52%)
• 59% déclarent avoir communiqué auprès de leurs équipes sur les VHSS et 53% sur l'existence d'une cellule d'écoute à leur disposition (à noter l'efficacité des
• 42% des structures ont mis en place un dispositif interne de signalement des VHSS, pour 7% d'entre elles, ce dispositif est mutualisé avec d'autres structures (notamment pour les structures relevant des collectivités locales – à noter l'accès à une cellule d'écoute interne portée par le Centre de gestion de la fonction publique territoriale)
• 27 % des représentants des structures étaient déjà formés aux VHSS (20% d'inscription en cours à une formation, soit 95 personnes). *Parmi les questions posées : qui dans la structure doit aller en formation ? Quels sont les organismes de formations ? Constat d'une difficulté à envoyer les représentants légaux associatifs bénévoles en formation, ceux-ci ne pouvant prétendre à l'offre de formation AFDAS. Beaucoup de structures préfèrent envoyer les encadrants*

directs, soient les directions artistiques. Dans les faits, la conditionnalité de la formation s'adapte à la structure. C'est à chacun d'évaluer quelles sont les personnes pertinentes à former.
Autant il est attendu une exemplarité des structures labellisées et conventionnées, autant il est entendu une adaptation en fonction des capacités des équipes artistiques.
• 26% déclarent avoir envoyer en formation leurs encadrants
• Nombre de salariés à former : 874 salariés au total dans le cadre des plans d'action transmis par les demandeurs

L'intérêt de ce formulaire est sa récurrence et donc le suivi qu'il permet. Une vision plus claire du bilan 2023 est annoncé pour le 1er semestre 2024.

Concernant les difficultés rencontrées :
Il existe la cellule d'écoute Audiens pour les victimes, mais ce qui remontent du terrain, c'est le besoin d'accompagnement des employeurs : mettre en place un dispositif de signalement pertinent et adpaté à leur structure, et un besoin de bénéficier d'accompagnement sur le traitement de cas et de signalement.
Carole Robin tient à saluer l'accord conclu en 2022 par les partenaires sociaux de la CCNEAC, notamment pour renforcer les crédits d'heures. Cet accord est intéressant car il comprend la possibilité pour les entreprises non-pourvues d'un CSE de pouvoir se rapprocher des organisations signataires de l'accord.

Il est entendu que ce plan s'inscrit dans une démarche à moyen et long terme. Actuellement, l'enjeu qui remonte est l'accompagnement des structures, notamment pour traiter les cas qui de fait émergent grâce à ce nouveau dispositif de sensibilisation et de prévention.

QUESTIONS ET ECHANGES :

Sébastien Coutant, Sfa, signale que les représentants syndicaux ont bénéficié de modules de formation (dans le cadre du droit syndical), au niveau confédéral, en coopération avec l'*AVFT* (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail). Formation sur les questions de définitions des violences, la déconstruction des stéréotypes, les références au droit du travail, les dispositions légales. Le SFA organise également des formations spécifiques à destination des artistes-interprètes.
- Note l'accord CCNEAC dans le secteur public, mais l'impossibilité d'un accord dans le secteur privé.
- Concernant l'accompagnement des employeurs, il ne faut oublier le recul concernant la santé au travail depuis les ordonnances Macron en 2017, et notamment la disparition des CHSCT. On constate un recul de fait. Un accord CCNEAC est une avancée certes, mais dans un océan de reculades des outils à disposition des travailleurs·euses. Beaucoup de mal a été fait. Si on veut avancer

sur ces sujets, de la nécessité de discuter au sein de la branche spectacle pour mettre en place un CHSCT.

Mathilde Coupeau, Sma, première question : est-ce que le MC préconise une durée de validité de ces formations ? On constate certes un grand mouvement de formation, quid de sa validité dans le temps ? Faut-il envisager des remises à jour ?
Deuxième remarque, on se pose beaucoup de questions sur la complexité concernant les artistes, quand le diffuseur n'est pas l'employeur.
Carole Robin, DGCA, la durée de validité de la formation est encore en discussion (ni trop, ni trop peu). La question financière est importante. Est, dans les réflexions, l'idée d'un parcours de formation avec plusieurs étapes : les fondamentaux, les perfectionnements, les actualités sur le sujet… Le sujet pourrait également s'ouvrir vers des sujets connexes : le sexisme, l'égalité professionnelle… A réfléchir.
Notre premier objectif est, dans un premier temps, la formation de toutes et tous. Ensuite, nous pourrons affiner, compléter...

Patricia Oudin, Région NA, quid de cette question dans les Formations d'enseignements supérieurs Artistique ? Ne faudrait-il pas envisager des modules de formation spécifiques à destination des étudiants ? Certaines écoles ont mis des formations en place, mais à l'issue de signalements.
Carole Robin, DGCA, l'objectif prioritaire est le secteur professionnel. La conditionnalité des aides n'a pas, pour l'instant, été développé sur le secteur de l'enseignement artistique. Par contre, c'est un sujet suivi au niveau du Ministère.
Il est à noter que les étudiant·e·s des écoles relevant du Ministère ont accès à la cellule d'écoute du ministère. Cet accès a été ouvert aux étudiant·e·s des écoles régionales, territoriales (à l'exception des agents, qui relèvent de la fonction publique territoriale et de la responsabilité des collectivités).
Il est vrai que beaucoup de signalements ont été a traiter dans ses établissements d'enseignement, le MC reste donc vigilant.
Certaines enquêtes démontrent une proportion importante de jeunes ayant connus des faits de violences ou des agissements sexistes, même s'il manque des données pour identifier l'environnement de ces faits.

Haude Hellio, Prodiss, La présentation de Mme Robin recouvre déjà un certain nombre de mesures déjà en vigueur au CNM pour le secteur de la musique.
- Concernant le diffuseur qui n'est pas l'employeur, on peut également citer la problématiques entre donneur d'ordre d'ordre et prestataires. Il y a un lien de subordination, qui ne s'inscrit pas dans le cadre d'un contrat de travail, mais dans le cadre d'un contrat commercial. Il s'agit donc là, en tant qu'employeur, de veiller à ce que les équipes soient protégées contre les agissement éventuels de prestataires. Désormais, pour ce qui est des Francofolies, une charte accompagne toute signature de contrat.

- Se pose aussi la question du public. Au xFrancofolies, des dispositifs ont été mis en place à destination du public, en prenant en compte les interactions à l'intérieur du public, mais également les interactions entre personnes du public et membres des équipes salariés. Qu'il s'agisse du public ou des prestataires, le champ juridique n'est pas simple à appréhender.
A noter la différence entre l'approche du CNM, intégrant les responsabilités vis à vis des publics, et l'approche du Ministère, se concentrant sur les équipes salariées.
- Concernant les formations, le Prodiss a mis en place des formations à destination des dirigeants d'entreprise, avec le CFPTS.
Carole Robin, DGCA, Quand on n'est pas employeur. Ce dispositif se confronte connait cette limite. A noter que les structures ont pour responsabilité la sécurité des personnes qu'elles accueillent dans le cadre professionnel. C'est à construire là-aussi.
Plusieurs organisateurs de festivals ont mis en place des dispositifs de sensibilisation et de prévention vers le public, vers les bénévoles et vers les personnes salariées. Il est reconnu que le lien entre prévention des VHSS et relation aux publics, reste à développer dans le cadre du plan.
Concernant le lien aux prestataires la signature d'une charte est une bonne piste.
Haude Hellio, Prodiss : Pour l'instant, est évoqué la prévention, ce qui demeure le lus simple à mettre en place. Le plus compliqué demeure le traitement des cas, des signalements. Et notamment, le traitement de cas mettant en cause des personnes sous la responsabilité de prestataires est une configuration qui apparaît très complexe. Les chartes qui peuvent être mises en place verront leur utilité à l'épreuve de la justice.

Mathilde Coupeau, Sma, souhaite partager une problématique spécifique aux diffuseurs, celle du cas où un artiste programmé est accusé de comportements sexistes ou de violences sexuelles. Il existe de multitude de cas, chacun relevant de questions fragiles : la prise en compte de faisceau d'indices, la présomption d'innocence, la protection des équipes et du public. Ce sont des questions de plus en plus présentes du côté des diffuseurs, et le seront de plus en plus proportionnellement à la libération de la parole. Cette situation nous impose de travailler collectivement, il y aura forcément des erreurs, mais il est important de continuer à discuter des choix que les structures ont fait dans tel ou tel cas pour partager et avancer et tenter de faire murir autant que faire se peut tout cela collectivement.

Sylvain Cousin, Est-ce que le Coreps est un endroit pour partager ces situations ? Pour construire éventuellement un outillage ?
Carole Robin, DGCA, effectivement il y a d'une part le cadre légal (avec les droits et obligations réciproques), le cas par cas à examiner et puis parfois des situations qui amènent à se positionner dans un cadre morale. Il existe donc des situations qui n'entrent pas dans le cadre légal, mais dont le sujet est incontournable et qui

correspondent à une attente : que fait-on ? Effectivement, c'est très complexe et les réponses ne pourront se construire que collectivement, pour ébaucher la bonne solution au cas par cas. C'est impossible de se prononcer individuellement sur un cas, d'autant que chaque cas est très différent.
Le rappel du cadre légal est un préalable à chaque situation (ce qu'il faut faire, ne pas faire et les responsabilités en fonction des choix qui sont fait).

• Offre de l'Afdas en terme de sensibilisation, d'accompagnement et de formation :

Intervention de Bertrand Queyroi, Délégué régional Nouvelle-Aquitaine de l'Afdas

Pour l'Afdas, concernant les VHSS, il s'agit de proposer une démarche de responsabilité sociétale. Quelle que soit la taille de la structure, l'offre de l'Afdas est construite en trois axes :

• Sensibiliser pour découvrir les enjeux des violences et harcèlements sexistes et sexuels :
- Outils de sensibilisation vidéo
- Wiki Afdas : https://olecio.fr/afdas_vhss (Outils contre les VHSS, Réglementation VHSS, Etudes et enquêtes VHSS...)

• Former pour comprendre et agir dans votre structure grâce des méthodes et outils adaptés. Cette offre de formation est structurée en 4 parcours :
- Parcours 1 jour : Comprendre et se repérer - « Acquérir les fondamentaux en matière de VHSS »
- Parcours 2 jours : Agir et réagir - « Contribuer au déploiement des mesures de luttes contre les VHSS dans son organisation et auprès de ses collègues »
- Parcours 3 jours : Mettre en œuvre sa stratégie - « Bâtir et déployer son plan d'actions et évaluer ses effets au sein de sa structure »
- Parcours 3 jours : « Être Ambassadeur-Référent VHSS de sa structure »
→ Le coût pédagogique est pris en charge à 100 % pour toutes les structures du secteur culturel.
Ces formations sont ouvertes aux salarié·e·s intermittents (avec levée de carence) et aux artistes-auteurs.

• Accompagner pour doter votre entreprise d'un plan d'actions en faveur de la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels :
- Pour ancrer la prévention des VHSS dans vos pratiques RH (appui-conseil RH)
- Pour définir et déployer une politique d'égalité professionnelle intégrant les VHSS (appui-conseil Egalité Professionnelle)
- Pour enrichir votre démarche RSE en faisant de la lutte contre les VHSS un de vos

leviers stratégiques (appui-conseil RSE)
https://www.afdas.com/entreprise/impulser-une-demarche-responsable-dans-votre-entreprise/agir-en-faveur-de-la-lutte-contre-les-violences-et-harcelements-sexistes-et-sexuels-vhss.html

Concernant l'égalité professionnelle, pour promouvoir la mixité, déconstruire les stéréotypes de genre, lutter contre les discriminations, favoriser l'égalité dans le parcours et l'évolution professionnelle de vos salariés… L'offre de l'Afdas est construite en 3 axes :
- Sensibiliser pour découvrir les enjeux de l'égalité professionnelle
- Former pour comprendre et agir dans votre structure grâce des méthodes et outils adaptés
- Accompagner pour doter votre entreprise d'un plan d'actions en faveur de l'égalité
https://www.afdas.com/entreprise/impulser-une-demarche-responsable-dans-votre-entreprise/agir-en-faveur-de-legalite-professionnelle.html

• Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnel.le.s de la culture

Intervention de Nadia Bouvart, Chargée de Mission Développement Social Audiens, en charge de la coordination et du développement de la Cellule d'écoute et de lutte contre les VHSS

En 2019, le ministère de la Culture a annoncé son plan de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles à l'occasion des Assises de la parité, de l'égalité et de la diversité dans le cinéma, qui se sont tenues en novembre 2019 au Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC).

Parallèlement, les partenaires sociaux ont souhaité créer une cellule d'écoute gratuite et anonyme à destination des victimes et des témoins de violences sexuelles et sexistes dans le secteur du spectacle vivant et enregistré, qui a vu le jour en mai 2020.

Opéré par Audiens, le dispositif est porté par la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (Fesac) et des fédérations syndicales – CGT Spectacle, CFE-CGC, CFTC, FASAP FO, CFDT Communication Conseil, Culture, avec le soutien du ministère de la culture, du CNC, du CNM, du CND, ainsi que du SNJV, de la SACEM, de la SACD et du SNELAC.

La cellule accompagne tous les professionnel.le.s du secteur du spectacle vivant et enregistré, du jeu vidéo et des arts visuels, qu'ils soient salariés permanents, intermittents ou auteur.es et sur tout le territoire. Les témoins et les référent.e.s de lutte contre les harcèlements, violences sexuelles et sexistes en milieu professionnel peuvent également contacter la cellule afin d'être orientés.

Cette cellule est anonyme, gratuite et confidentielle. Les personnes qui prennent en charge les appels sont soumis au secret professionnel.

Elle est ouverte au spectacle vivant et enregistré (Cinéma, audiovisuel) depuis 2020. Depuis 2021, elle est également accessible aux professionnels du secteur du jeu vidéo. Depuis 2022, elle est ouverte aux artistes-auteurs et au secteur des arts visuels. L'élargissement à tous les secteurs de la culture est en cours.

Sur le plan pratique, un seul numéro de téléphone : 01 87 20 30 90 (du lundi au vendredi, de 9 h à 13 h et de 14 h à 18 h) ou par mail à tout moment : violences-sexuelles-culture@audiens.org (ce qui déclenchera un rappel automatique)
Un site dédié a également été créé afin de renforcer le dispositif. Il propose notamment des ressources pratiques, des témoignages, des organismes de formation et des contenus réguliers orientés vers les publics concernés ainsi que le kit communication de la cellule en téléchargement.

Sur le fonctionnement, quand la cellule est contacté, les personnes sont mises en relation avec des expertes professionnelles en accompagnement social qui travaillaient sur d'autres sujet de fragilité et qui ont été formées aux VHSS. Elle vont donc prendre en charge la demande, apporter un travail d'écoute, puis en fonction des besoins vont orienter vers des psychologues cliniciennes ou vers des avocats (pour un conseil juridique), voire vers les deux selon les situations.

Elle est donc ouverte aux salarié·e·s, permanent·e·s et intermittent·e·s et aux auteurs·trices. Les situations prises en charge ne peuvent être que des situations qui se déroulent dans le milieu professionnel (et donc pas dans la sphère privée).

Les personnes contactant la cellule seront orientées vers :
- des psychologues-clinicien.ne.s expérimenté.e.s, sous la forme de plusieurs séances avec des rendez-vous au préalables avec les personnes, pour tenter de surmonter la situation.
Il existe autant des situations récentes que des situations plus anciennes. Les prises en charge sont adaptées. Il s'agira ensuite d'évaluer si la personne doit être orientée vers un accompagnement sur un long terme.
- une consultation juridique spécialisée assurée par des avocats. L'objectif est de qualifier les faits, puis de décliner les possibilités tout en prenant en compte les spécificités du métier. L'avocat propose de recontacter la personne dans un délai d'un mois pour s'assurer que la personne a avancé dans sa démarche, et

éventuellement l'aider à lever les freins.

• Quelques éléments chiffrés :
805 entretiens menés depuis 2020

Les profils des appelant.e.s représentent :
- 84% de femmes
- 54% de victimes
- 12% de témoins
- 34% des appels concernent d'autres demandes, (informations sur la Cellule et recherche de conseils de la part d'entreprises, d'associations ou d'écoles, etudiant.e.s).

A noter un accroissement récent depuis le dernier trimestre 2022 du nombre d'hommes appelants et se positionnant en situation de victimes.

Egalement, on note un accroissement des entreprises qui se retrouvent face à des situations, ayant une idée de la marche à suivre, mais ayant besoin d'être mieux orientées et outillées sur la mise en œuvre des actions, notamment sur la réalisation de l'enquête.

Les profils des victimes ou des témoins :
- 83% sont des femmes
- 64% relèvent du secteur du spectacle vivant; 32% du spectacle enregistré
- 4% sont des artistes auteur.e.s

• Concernant les orientations, au 31/07/2023 : 211 personnes accompagnées
- 96 personnes mises en relation avec une psychologue
- 115 personnes ont mises en relation avec un.e avocat.e
- 25% des personnes ont bénéficié des 2 accompagnements

• Concernant les situations :
- 54% des faits de moins d'un an, 26% sont anciens de plus d'un an
- 70% sont le fait de supérieurs (notamment des situations d'emprises)
- 52% sont des agressions physiques
- 48% des attitudes et des propos sexistes ou sexuels

• Les suites juridiques connues (soumises à la bonne volonté des personnes)

Après un conseil juridique avec les avocats :
- 10 procédures pénales enclenchées
- 1 procédure prudhommale entamée
- 2 mains courantes ont été déposées
- 2 mises en demeure adressées à des employeurs en 2022
- 9 ont exprimé l'intention d'intenter une action

• Quelques constats :
- Les appelantes disent que « Les temps changent », (libération de la parole, plus de services accessibles)
- Les notions de harcèlement, violences, sexistes, sexuelles, sont très floues, (exemple : des femmes appellent sont victimes de harcèlement, mais après entretien, il s'avère qu'il s'agit de harcèlement moral – d'où le besoin de qualifier les faits par un avocat).
- L'impact de procédures judiciaires sur la carrière est un enjeu majeur, (raison principale expliquant le faible taux de procédures engagées)
- L'importance de la communication dans tous les environnements de travail.

QUESTIONS ET ECHANGES :

Jean-Luc Bernard, Fasap, Est-ce que la cellule de veille est ouverte aux salariés de droit public comme aux salariés de droit privé ?
Nadia Bouvart, Audiens, confirme que la cellule est ouverte à tous les salarié·e·s (droit public, droit privé)

Informations et questions diverses

• RAPPEL : Réunion de la commission PFP, jeudi 5 octobre 2023, à Limoges.
A l'ordre du jour : présentation du plan « Mieux Produire, Mieux Diffuser ».

• RAPPEL : Ce jour, 7 septembre, à 15h, réunion de concertation sur le Règlement d'Intervention Spectacle Vivant, de la Région Nouvelle-Aquitaine.

• **Patricia Oudin, Région NA,** partage une interrogation sur les difficultés d'hébergement en Bordeaux pendant les Jeux Olympiques 2024. Difficultés qui impacteraient les entreprises du spectacle ?
Ça ne semble pas un sujet pour les personnes en présence.