

Groupe de travail « Conditions de travail »

Compte-rendu

Réunion du 22 novembre 2022
Orchestre Victor Hugo, Besançon

Sont présents :

Sandrine Cambon	SNSP, syndicat national des scènes publiques
Lucien Ammar-Arino	A-CCN, Association des Centres Chorégraphiques Nationaux
Didier Rollot	CIP Franche-Comté
Wandrille Durand	Forces Musicales, syndicat professionnel des opéras, des orchestres et des festivals d'art lyrique français
Nathalie Cixous	CNAREP, Centres nationaux des arts de la rue et de l'espace public
Lionel Tessier	SNAM-CGT
Dorothee Villemaux	DRAC Bourgogne-Franche-Comté
Anne Zaïre	Région Bourgogne-Franche-Comté
David Jeanguiyot	DREETS, direction régionale de l'économie, l'emploi, du travail et des solidarités Bourgogne-Franche-Comté
Marie-Hélène Basset	Culture Action

Sont excusés :

Lore Raymond du SYNPTAC CGT, Stéphane Cortot-Renoux de CFE – CGC, Sandrine Paraz de la DREETS BFC, représentée par David JeanGuyot, Jean-Claude Nevers, maire de Montfleur et AMF, Virginie Delacour de l'Afdas, Jean-Baptiste Benoît de l'APARR.

Co-animation :

- Sandrine Cambon, SNSP, référente du comité de pilotage
- Lucien Ammar-Arino, A-CCN, dans le rôle de rapporteur
- Elise Lebossé, Culture Action, coordination animation

Référents :

- Dorothee Villemaux, DRAC Bourgogne-Franche-Comté
- Anne Zaïre, Région Bourgogne-Franche-Comté
- David Jeanguiyot, DREETS Bourgogne-Franche-Comté

Rappel de l'ordre du jour :

- Ouverture
- Tour de table : présentation, actualités.
- COREPS Bourgogne-Franche-Comté : Rappel du cadre et information sur les travaux des deux autres groupes de travail.
- Synthèse réunion précédente et validation collective du compte-rendu.
- Thèmes abordés, à compléter, à choisir.
- Thèmes à prioriser, à problématiser.
- Méthode, calendrier.
- Conclusion.

Après un tour de présentation et un tour d'actualité (voir en fin de compte-rendu), Elise Lebossé rappelle le cadre du COREPS de Bourgogne-Franche-Comté, cadre qui réunit le groupe de travail.

Elle présente ensuite l'avancée des travaux des deux autres groupes de travail : Emploi-Formation et Production-Diffusion. L'intérêt du partage est de travailler communément la complémentarité entre les trois groupes de travail.

Pour revenir sur la dernière réunion du groupe de travail Conditions de travail, et arriver à nos travaux d'aujourd'hui, cinq pistes sont ressorties de nos échanges :

- Réalisation d'une enquête ou d'une étude pour objectiver toutes les questions liées au turnover, à l'attractivité des métiers, aux conditions de travail. S'interroger sur quoi, comment, qui peut nous accompagner ? Comment réaliser le cahier des charges ? Qu'est-ce qu'on souhaite observer ?
- Le travail illégal : identifier les situations, s'informer des réglementations, des dispositifs. Qualifier ce qui est légal, ce qui est illégal. Le bénévolat et la place des bénévoles. Les questions de sémantique.
- Les questions environnementales. Comment aborder ce thème ? Est-ce un gros volet Responsabilités sociétales et environnementales des entreprises et des organisations, RSE et RSO ? Ou est-ce la question environnementale de pratiques vertueuses et la compatibilité avec nos secteurs ?
- Les questions de l'égalité homme-femme et de la lutte contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes.
- L'attractivité des territoires ou comment une politique culturelle vient répondre à ces enjeux ? (A moins que ce point ne soit abordé au sein du groupe de travail Production – Diffusion).

Le groupe de travail doit maintenant :

- Choisir ce sur quoi il souhaite travailler, prioriser les sujets des travaux et problématiser pour délimiter le périmètre d'observation et d'étude.
- Déterminer les thèmes que nous souhaitons aborder dans ce groupe de travail.
- Choisir et prioriser ces thèmes de façon à pouvoir les problématiser.
- Puis se dire quelle méthode mettre en place pour traiter ces thèmes et dans quel calendrier on souhaite travailler.

Des premiers éléments viennent compléter les premières pistes et nourrissent les échanges du groupe de travail :

- Un nouveau sous-thème à travailler est proposé : celui du harcèlement moral qui semble manquer aux sous-thèmes proposés. Dans nos secteurs, il y a quelque fois médiatiquement des événements qui ont soulevé les questions. Qu'en est-il en Bourgogne-Franche-Comté ? Est-ce que cela donnerait lieu à une autre thématique ? Ne manque-t-il pas le cadre du travail vis-à-vis du salarié ? Le harcèlement moral est l'un des stigmates, un des mots qui peut traverser les conditions de travail du salarié au niveau de l'exécution du travail et du risque dans l'exécution du travail.

Selon la DREETS, le traitement du harcèlement, harcèlement moral et harcèlement sexuel, est différencié. Harcèlement moral c'est différent de RPS (risque psychosocial) mais généralement lorsqu'il y a du harcèlement moral c'est contre une ou deux personnes, souvent dans un environnement propice à l'émergence de risques psychosociaux pour l'ensemble des salariés. Le risque psychosocial peut aussi toucher les employeurs et découle plutôt d'une organisation. Si l'on prend en compte le RPS cela élargit encore le cadre. Est-ce qu'il y a du RPS dans le monde du spectacle ? Le RPS est plus un problème d'organisation du travail tandis que le harcèlement moral ce sont des faits commis par une personne à l'encontre d'une autre. Ce n'est pas du tout la même logique même si au final cela a un impact sur une personne qui s'effondre.

Ne faudrait-il pas un volet sur les conditions de travail dans lequel sont incluses ces parties ? Faire à part un volet Conditions de travail avec les différentes catégories : la question du risque RPS, la question du harcèlement moral, les risques physiques, l'impact de la pratique artistique sur le corps.

- La question de la numérisation et le droit à la déconnexion.
- Mise en partage de l'enquête « *Les effets de la crise sanitaire sur l'emploi dans le spectacle vivant* » réalisée par le groupe Emploi Formation du COREPS AURA. Octobre 2022. Différents points sont mis en avant :
 - Une démotivation des équipes selon les structures.
 - Un tiers de structures déclarent qu'au moins un salarié a engagé un processus de reconversion.
 - En région AURA 60% des employeurs déclarent des difficultés de recrutement.
 - Sur le chapitre relatif au bien-être et à la motivation au travail, en sortie de COVID, sur le sens que les salariés donnent à leur travail, ¾ des personnes se déclarent démotivées voire en détresse psychique. Sont aussi évoqués : la question de la rémunération, la faiblesse des salaires, les projections professionnelles puis l'importance de la charge mentale et la place de la précarité.
 - En conclusion, l'étude révèle une crise des vocations qui serait liée d'une part à la faiblesse des rémunérations, d'autre part à la nécessité de repenser, d'améliorer et d'organiser les conditions de travail dans nos secteurs. Elle pointe l'articulation compliquée des vies professionnelles, les horaires de travail, l'hyperconnexion, la surcharge de travail, les risques psychosociaux et la charge mentale.Cela donne des pistes de réflexion qui alimentent les sous-thèmes qui se travaillent au sein du groupe de travail.
- La prédominance des auto-entreprises et la complexité des conditions de travail demandent aux employeurs de remettre en cause leurs pratiques pour être vertueux au sujet de

l'embauche des salariés sur la base d'un contrat de travail et en reconnaissant l'implication des salariés. Cette question peut-elle se rajouter à celle du travail illégal ?

- Comment prendre en compte les jeunes générations qui arrivent, sans forcément avoir fait des écoles, qui choisissent la voie professionnelle et débutent dans une extrême précarité et par méconnaissance en prenant des risques. Comment les accompagner sur la voie de la professionnalisation ?

Les échanges se poursuivent pour revisiter et enrichir chaque sous-thématiques.

La réalisation d'une enquête

- Comment s'appuyer sur l'enquête qui a été réalisée par le COREPS AURA ?
- Comment la partager avec les autres groupes de travail du COREPS de Bourgogne-Franche-Comté pour ne pas solliciter plusieurs études mais être sur une démarche unique ?
- Ne serait-ce pas un moyen de pouvoir comparer les réalités avec d'autres régions ?
- Avec quelle méthodologie ?
- Comment s'inspirer de cette étude en l'adaptant avec les données d'observation spécifiques à la région Bourgogne-Franche-Comté et qui concernent le spectacle vivant, mais aussi le cinéma et l'audiovisuel ?
- Une enquête sur les conditions de travail avec une vision un peu élargie sur les problématiques qui peuvent être posées dans les autres groupes de travail pour intégrer des données qui pourront expliquer la problématique des conditions de travail.
- Quelles sont les données dont on dispose à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté ?
- Que souhaitons-nous observer ? De quelles données avons-nous besoin pour nourrir les problématiques des sous-thèmes déterminés ?
- Comment orchestrer la récolte de données entre la DREETS les différents membres associés producteurs de données : Pôle emploi, INSEE, Urssaf, AUDIENS, Afdas ? Comment les tutelles s'engagent-elles ?
- L'intérêt ne serait-il pas de créer un groupe de travail transversal, composé d'une délégation de quelques-uns de chaque groupe de travail, qui puisse prendre en charge cette enquête pour permettre aux groupes de travail de travailler les autres sujets ?
- L'idée est de s'inspirer de l'étude réalisée en AURA et repartir d'une page blanche pour créer celle du COREPS BFC.

Le travail illégal

- Comment définir notre périmètre d'observation ? Qu'est-ce qui est travail illégal ? Qu'est-ce qui est travail dissimulé ? A la limite de la légalité ? Une méconnaissance ? Comment l'identifier ? Qu'induit la spécificité de nos secteurs ?
- Après recherches, on ne trouve pas facilement de données sur le travail illégal.
- Le COREPS de Bourgogne-Franche-Comté pourrait-il être à l'initiative de la mise en place d'une convention de partenariat sur le travail illégal avec la DREETS BFC comme il peut en exister dans d'autres secteurs comme le transport ? C'est une vraie piste à travailler qui pourrait prendre en compte les branches professionnelles du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel.
- Les spécificités de nos secteurs : travail de nuit, le week-end, travail à horaires décalés, rémunération d'un service pour trois effectués, préparations artistiques ou techniques non rémunérées, risque des accidents de travail sur des temps non couverts, la question des

moyens pour pouvoir travailler dans les règles, le glissement des pratiques et des usages, la question de la responsabilité de l'employeur (producteur) et du lieu d'accueil (organisateur).

- Ces différents constats mettent en évidence une dégradation des conditions de travail et la nécessité de ce sous-thème : travail illégal élargi aux points soulevés.

Questions environnementales

- Comment aborder ce sous-thèmes ? Deux entrées différentes :
- Celle du cadre de la RSE, de la RSO et son application. Comment les structures se transformant par rapport à cette obligation ?
- Ou comment on intègre les pratiques vertueuses dans nos pratiques professionnelles ? Est-ce possible, réalisable ? est-ce compatible ? Qu'est-ce qui fonctionne ? Qu'est-ce qui ne fonctionne pas ?
- Remise en cause des pratiques avec l'utilisation de nouveaux matériels techniques : son, lumière, de nouveaux matériaux.
- Les compagnies et la production, notamment dans les arts de la rue, sont en train d'évoluer. Cela va vers moins de gros formats de spectacle qui nécessitent des semi-remorques pour le transport des décors, envie de tournée plus locales...
- Les compagnies amorcent le mouvement vers une sobriété. Cela rejoint la problématique Production Diffusion même si cela a un impact sur les conditions de travail.
- Difficultés à voyager dans les trains aujourd'hui avec une contrebasse ou pour une équipe à nombreux vélos. Des questions à faire circuler, une solidarité à trouver dans les réponses.

Egalité Femme-Homme, VHSS

- **Faut-il rattacher la question du harcèlement moral à celle de l'égalité Femme-Homme et à celle de la lutte contre les violences et le harcèlement sexuel et sexiste ?**
- Cela pose la question de la relation au pouvoir d'emprise ou d'une relation patriarcale. Les VHSS ne sont pas forcément orientés vers les femmes uniquement, les harcèlements non plus. Si c'est une question de pouvoir et de rapport dominant – dominé, le harcèlement a sa place.
- Avons-nous connaissance de signalements ou d'indicateurs en région sur ces situations ?
- Le plan d'action sur les VHSS est très récent, nous n'avons pas encore de remontées d'informations.
- Ne faudrait-il pas s'adresser aux représentants des salariés ? Il est question de formation des référents, des salariés, des encadrants.
- Mise en place par la CGT d'un violentomètre pour distinguer dans telle ou telle situation ce qui relève de violence ou non.
- Absence de signalement au niveau de la DREETS BFC et au niveau nation.
- Existence d'un guide pratique et juridique du harcèlement.
- Qui alerter ? La Médecine du travail pour les risques psychosociaux, la gendarmerie en cas de harcèlement car c'est un délit, les comités d'hygiène et de sécurité ?
- Nécessité de sensibiliser et accompagner les structures, les encadrants de concert avec les équipes. Comment ?
- Un accord global a été conclu sur l'égalité femme-homme et sur la lutte contre les VHSS, avec une pression positive des tutelles puisque c'est une clause substantielle de conventionnement. Le COREPS BFC peut-il apporter à cette dynamique de fond ? Les démarches sont déjà bien engagées.
- Les questions d'encadrement et de ressources humaines comportent des lacunes, et évoluent dans un déni général. Sous quelle forme travailler ces questions ? Peut-on préconiser une formation, des outils ? Est-ce que des ressources existent ?

Les échanges convergent vers le fait de distinguer l'égalité femme-homme, de la lutte contre les violences et le harcèlement sexuel et sexiste et de rattacher la question du harcèlement aux pratiques RH.

Attractivité et cohésion des territoires.

- La question des tiers-lieux est partagée, avec notamment le soutien apporté à ces nouveaux lieux.
- Comment ne pas abandonner les compagnies et les équipes des zones rurales et désertiques de notre région ?
- Le fait que la région se dépeuple, la question de l'attractivité a des conséquences en termes de mobilité, d'enclavement.
- Travail de rééquilibrage à construire avec les partenaires publiques et les institutions pour des retombées sur le fonctionnement des structures, sur les conditions de travail proposées aux salariés. Comment travailler la question de la cohésion des territoires sans être dans une notion trop centralisée ? De quelle manière se déplacer, quel travail proposer aux salariés, quel cadre proposer aux compagnies ?
- Comment travaille-t-on en relais dans une notion plus décentralisée avec les personnes du territoire ?
- Ce sous-thème ne traverse-t-il pas les trois groupes de travail du COREPS BFC

Les sujets étant posés, un vote a déterminé ceux à travailler en priorité :

1. L'enquête – étude sur les conditions de travail
2. Travail illégal
3. Egalité femme - homme
4. RSE RSO, questions environnementales
5. Pratiques RH, rapports de pouvoir, harcèlement moral, VHSS
6. Attractivité et cohésion des territoires / tiers-lieu

Perspectives

- La séance plénière va être l'occasion de proposer une étude transversale. Ce qui va entraîner la construction d'un groupe transversal avec quelques personnes de chaque groupe.
- L'étude et le travail illégal sont les deux premiers chantiers.
- Comment s'organise le groupe de travail ? Quelle méthodologie ?
- Création d'un espace collaboratif pour partager les informations et alimenter les documents ressources.

Sur la sous-thématique Travail illégal élargi :

- Comment le COREPS BFC peut-il impulser, formaliser la demande de partenariat avec la DREETS BFC ?
Ce sont les branches professionnelles qui se mettent en lien avec la DREETS BFC. Contact à prendre pour avoir des informations sur le fonctionnement des conventions en termes de contenu avec un volet sensibilisation et un volet contrôle. Cela pourrait-il faire l'objet d'une demi-journée pour prendre connaissance des conventions et avancer sur la définition du travail illégal ?

- Pour rappel : nous avons évoqué pour la question du travail illégal, le fait d'identifier les situations, de s'informer des réglementations, des dispositifs, de qualifier ce qui est légal ou illégal. Le bénévolat, la place des bénévoles. Une question de sémantique aussi pour mieux décrire et mettre des mots sur les pratiques.
- Le travail empêché quand on est sous le régime de l'intermittence et que l'on est amené à travailler dans le milieu de l'éducation nationale par exemple. Le régime de l'intermittence n'est pas pris en compte et la personne est déclarée au régime général.
- Par rapport à la réalité du travail et aux pratiques, pourquoi ne pas faire une mini information – formation aux membres du COREPS BFC ?
- L'approche est différente suivant si c'est à destination d'une petite structure ou d'une plus grande structure.
- Comment on fait avec les moyens en baisse ? Serait-il intéressant, dans l'esprit COREPS, de faire une remontée régionale, concertée, paritaire, sur le fait qu'avec le tarissement du financement public, on se retrouve à ce type de dérive.
- Comment diversifier les ressources ? Comment faire autrement sans dégrader les conditions de travail, ou en les améliorant ?
- Question de la formation des dirigeants bénévoles aux conditions de travail et à la réglementation du travail.
- Question du télétravail : meilleures conditions de travail ou détérioration ?

Prochains rendez-vous

- Séance plénière du COREPS BFC le 1^{ER} février 2023 à l'Auditorium de Dijon.
- Restitution des travaux du groupe de travail à la séance plénière.
- Prochaine réunion du groupe de travail à convenir sur une journée entière, après la séance plénière.

Tour de table « actualité »

Le COREPS est une instance de dialogue social. C'est l'occasion pour les uns et les autres, pour chaque organisation présente, de partager leur actualité avec les autres membres du COREPS.

Sandrine Cambon - SNSP :

Deux motions ont été déposées par le syndicat. Une première concerne l'éco-responsabilité, des axes de travail qui vont être défendus par leur chambre professionnelle. La seconde motion qui a marqué l'été du syndicat était pour alerter les partenaires de la question de la liberté de programmation des directeurs de lieux qui semble assez fréquemment remise en question.

Sur l'actualité du mois d'octobre, il y a eu un appel lancé au sein de l'USEPSV l'union syndicale des employeurs du secteur public du spectacle vivant. Ils ont appelé les ministres de l'économie, de la culture, des comptes publics et du travail pour organiser une conférence nationale sur les salaires dans les premières semaines 2023, notamment aux réponses d'inflation.

Wandrille Durand - Les forces musicales :

Je ne peux qu'appuyer le dernier point pour lequel Les Forces musicales sont signataires de cette demande de conférence sur les salaires. Sur le terrain, c'est une réalité très prégnante, même sur l'emploi en CDI, il y a une vraie tension dans les difficultés de recruter. Une difficulté aussi pour pouvoir proposer un salaire en adéquation avec les attentes aussi des intermittents. C'est une vraie pression avec les NAO tant sur les intermittents que sur les permanents. Le tout dans un contexte où les subventions sont en stagnation, pas réévaluées depuis un moment, avec l'effet d'inflation, etc... et avec pour les structures qui ont des lieux des charges sur les fluides en totale explosion. Du coup c'est la marge artistique qui est rognée. Soit on baisse le volume d'emploi, soit on augmente la rémunération de celui-ci. Nous sommes dans des grosses complexités, des équations à multiples entrées. C'est une situation délicate.

Dorothee Villemaux – DRAC Bourgogne-Franche-Comté

Peut-être sur la liberté de programmation, est-ce que vous pourriez nous en dire plus ?

Sandrine Cambon - SNSP

C'est une motion qui a été publiée par le président du SNSP, Frédéric Maurin, lors du festival d'Avignon. Il a été interpellé par un certain nombre de programmeurs ou directeurs de lieux, à qui certains élus ont demandé à renoncer à certains choix de programmation. Il alerte les partenaires de cette question d'ingérence dans les programmations.

Lucien Ammar-Arino / A-CCN

J'avais déjà évoqué la fois dernière le manque de femmes aux postes de dirigeants et poste à responsabilités. Il y a eu depuis deux nouvelles nominations à des directions de CCN. De manière plus générale, nous avons un vrai questionnement par rapport aux problèmes de recrutement. On assiste à une crise de vocation des directions. On manque cruellement de femmes pour diriger les CCN. On s'aperçoit finalement sur les deux dernières nominations que l'on manque même de candidats tout court. Cela pose une vraie question sur le label CCN. Il y a un travail de réflexion de fond qui va s'engager mais qui pour le moment n'est pas encore démarré. Sur le label et ce que cela suscite comme vocation sachant qu'en 2024, 2025 il va y avoir à peu près la moitié des CCN qui vont renouveler leur direction. Un vrai sujet pour le secteur chorégraphique.

Elise Lebossé

Ces difficultés de recrutement en direction sont-elles uniquement réservées au milieu de la danse ?

Je n'ai pas l'impression. Il me semble que c'est plus vaste que ça...

Dorothee Villemaux – DRAC Bourgogne-Franche-Comté

Effectivement, là je parle pour les CDN, ou les CNAREP, plus globalement sur les labels de création, peut-être pas les scènes nationales, ce sont les mêmes échos, les mêmes difficultés sur les recrutements les plus récents. Vous avez lu peut-être aussi les réactions sur le départ de Thomas Joly du CDN d'Angers avec le questionnement sur le temps et les moyens qui sont dévolus à un artiste pour créer quand il est à la direction d'une maison de création. Ce qui est derrière ça, c'est effectivement la place du directeur artiste à la direction d'une maison de création et c'est ce modèle que l'on peut être porté à réinterroger avec cette crise des vocations. On entend aussi qu'il y a une plus grande liberté en compagnie.

Elise Lebossé

Le cahier des charges en compagnie est moins lourd qu'en lieu.

Lucien Ammar-Arino – A-CCN

C'est un vrai souci le cahier des charges.

Dorothee Villemaux – DRAC Bourgogne-Franche-Comté

C'est normal quand on prend la direction d'un lieu, on est investi d'une mission de service public. On entend la question de la lourdeur du cahier des charges mais la réalité est différente suivant les labels, selon les lieux.

Elise Lebossé

Le cahier des charges des compagnie conventionnées est lourd aussi. Ce n'est le même niveau ou les mêmes endroits mais ça contraint beaucoup l'artiste en compagnie aussi finalement même si sur le principe il a plus de moyens donc il peut mieux créer.

Anne Zaïre – Région Bourgogne-Franche-Comté

C'est une question de responsabilité qui n'est pas la même. Dans un lieu en termes financier, en moyens humains, on choisit pour chacun des projets ses collaborateurs en structure. C'est au-delà des scènes dirigées par des artistes, de manière générale, la responsabilité de l'équipe, et toutes les situations complexes, de choses qui sont restées avec le temps, et finalement des revendications qui ne sont plus légitimes. Il y a une difficulté pour y répondre avec les moyens des scènes quelle qu'elles soient. Il y a un problème de recrutement global dans les scènes.

Elise Lebossé

C'est ce qui remonte des groupes de travail du COREPS BFC.

Anne Zaïre – Région Bourgogne-Franche-Comté

Pour les postes de direction, des questions financières, de qualité de vie au travail.

Lionel Tessier – SNAM CGT

Je voudrais juste aborder ce qui se passe au niveau de la réforme d'assurances chômage et les indemnités avec -25% sur la durée. C'est assez terrible pour le régime général. Sous-entendue, la communication du gouvernement insiste sur le fait que les dockers et les intermittents du spectacle ne sont pas touchés. Bien sûr, pour l'instant...

Didier Rollot – CIP Franche-Comté

La nouvelle réforme va impacter fortement les personnes en fin de contrat à durée déterminée (CDD) à partir du 1^{er} février 2023.