

Groupe de travail « Conditions de travail »

Compte-rendu

Réunion du 8 mars 2023

Association Bourguignonne Culturelle ABC - Dijon

Sont présents :

Lucien Ammar-Arino	A-CCN
Jean-Baptiste Benoît	APARR
Sandrine Camon	SNSP
David JeanGuyot	DREETS BFC
Wandrille Durand	Les Forces musicales
Anne Zaïre	Région Bourgogne-Franche-Comté
Didier Rolot	CIP coordination des intermittents et précaires de Franche-Comté
Lionel Tessier	SNAM CGT
Morgane Malapert	Culture Action

Sont excusés :

Alexandre Haillot - DRAC Bourgogne-Franche-Comté, David Olivera - Les Forces musicales, Virginie Delacour - AFDAS

Co-animation :

- Sandrine Cambon,
- Lucien Ammar – Arino, A-CCN, dans le rôle de rapporteur
- Elise Lebossé, Culture Action, coordination animation

Référents :

- Alexandre Haillot, DRAC Bourgogne-Franche-Comté (excusé)
- Anne Zaïre, Région Bourgogne-Franche-Comté

Elise Lebossé remercie l'ABC de mettre à disposition un espace de réunion et d'accueillir le groupe de travail Conditions de travail du COREPS BFC.

La séance commence par un tour de table de présentation.

Après un rappel du cadre du COREPS BFC et de son fonctionnement, l'ordre du jour suivant est proposé et approuvé par consensus. :

- Retours sur la séance plénière
- Proposition du groupe transversal
- Méthodologie et perspectives des travaux du groupe de travail
- Ouverture des travaux

Retours sur la séance plénière

La séance plénière du 1^{er} février 2023 a marqué un temps important pour le COREPS Bourgogne-Franche-Comté avec la présence de soixante à soixante-dix membres de droits, membres associés et membres invités.

Les propos introductifs de Madame Aymée Rogé et de Madame Nathalie Leblanc ont rappelé le contexte actuel, un contexte compliqué avec la sortie de crise sanitaire qui n'est peut-être pas finie, la crise énergétique. Ce contexte de crise sur crise appelle la nécessité de nouer le dialogue, de faire exister ce dialogue, ensemble par une vision collective pour répondre aux enjeux d'avenir.

Le compte-rendu de la séance plénière est consultable sur la page dédiée au COREPS BFC du site internet de Culture Action.

Suite à une synthèse « rapide » de la restitution des travaux des trois groupes de travail, le groupe de travail a échangé au sujet de la séance plénière :

Sur le fond :

- Deux temps : Un premier temps formel avec une prise de paroles de la DRAC et de la Région sans grande surprise. Un second temps avec le travail de restitution des groupes de travail vraiment intéressant d'entendre. Cela a permis de mettre en avant des pistes, des croisements, des questions analogues. Par ailleurs, il y a des sujets transversaux aux différents groupes de travail.
- Le constat des champs prévus par la circulaire : cinéma, audiovisuel et spectacle vivant sont trois secteurs qui n'ont pas le même langage et qui ne sont pas sur la même temporalité. C'est un constat partagé par les trois groupes de travail.
- Une réaction par rapport aux arts plastiques et aux plasticiens a été relevée. Les problématiques soulevées ne concernent pas seulement des personnes qui ont le statut de permanents ou d'intermittents mais aussi des artistes-auteurs. Ils travaillent avec nous. Ils font partie de nos productions. Ils sont souvent à la base, à l'origine même des projets.
- Sur la question des auteurs, ce qui a été requestionné, c'est la présence des sociétés civiles pour partager les situations particulières des auteurs dans leur rôle d'indépendants : ils ne sont pas salariés et ont souvent de multiples casquettes.

Sur la forme :

- La mise en scène de la séance plénière a été assez protocolaire, unidirectionnelle, frontale. Cela n'a pas été forcément propice aux échanges. Une mise en scène circulaire avec des temps conviviaux aurait peut-être permis des interactions ou des rencontres et favorisé le décroisement et l'entre soi. Même si à 60 personnes cela peut sembler compliqué.
- Les groupes de travail seront peut-être plus investis sur l'organisation de la prochaine plénière si l'on veut dépasser les clivages justement, que la parole puisse circuler y compris lors de ces événements là où c'est important qu'elle soit entendue aussi par des élus.

Ces retours ouvrent sur des questions au sujet des COREPS qui reviennent de manière indirecte de personnes qui s'interrogent sur leur réelle utilité en termes de production de données, de production d'informations. Par rapport aux données dont on dispose au niveau national, quelle est la plus-value des COREPS en région ?

Cela traduit une attente réelle d'avoir des informations ou des indicateurs qui puissent être exploitables pour produire des préconisations utiles à la prise de décision politique.

Cette attente est réelle parce que la situation n'est pas joyeuse. De vrais enjeux se profilent avec une vraie demande de dialogue, de prise en compte de certaines situations de plus en plus problématiques. Le service public de la culture se dégrade à vitesse grand V. Il y a urgence à ce que ce soit pris en compte collectivement.

L'objectif des COREPS n'est-il pas avant tout d'échanger, de se concerter, de travailler une vision commune ? C'est aussi produire des livrables, proposer des préconisations aux pouvoirs publics, aux élus, être en force de proposition pour améliorer les conditions globales de l'exercice de ces métiers pour les années à venir dans un climat extrêmement complexe et pour susciter des échanges, du débat, pour que les problématiques soient entendues.

L'organisation d'une conférence de presse sur les travaux du COREPS BFC est proposée ainsi que la proposition de mise en place d'ateliers et d'invitation d'œuvres.

Proposition du groupe transversal

La réalisation d'une enquête sur les conditions de travail est un préalable pour avoir des données sur lesquelles appuyer notre travail en tenant compte de la transversalité de certaines questions.

Le groupe de travail avait évoqué la possibilité de créer un groupe transversal pour étudier des questions communes aux différents groupes de travail.

Cette proposition n'a pas suscité de réactions ni de grand enthousiasme lors de la séance plénière.

Cela ouvre une question sur cet axe de travail. Est-ce que cela signifie que le groupe de travail Conditions de travail peut être moteur sur cette démarche d'enquête ou d'étude qui pourra être partagée par la suite ? Est-ce que l'on garde cet axe comme la priorité numéro 1 et le travail illégal comme axe 2 ? Ou est-ce que l'on requestionne la priorisation des axes ?

Comme les trois groupes sont liés, cela permet de redéfinir ce que fait chaque groupe.

Cela voudrait dire que l'on délègue au groupe de travail « Conditions de travail » ce travail d'enquête.

Les travaux de chaque groupe de travail vont nourrir le COREPS, la profession, et bien au-delà. Nous avons besoin de données pour ouvrir les travaux et avancer tant sur l'enquête sur les conditions de travail que sur le travail illégal.

Le groupe de travail approuve par consensus le lancement de l'enquête sur les conditions de travail.

Méthodologie et perspectives des travaux du groupe de travail

Quelle méthode ? Quels moyens ?

Le constat est partagé d'aller chercher à l'extérieur des compétences en sociologie et en statistiques.

La temporalité de l'enquête nécessite un temps long.

Construire un questionnaire qui sera diffusé au sein du réseau et des organisations du COREPS BFC.

Comment réussir à être exhaustif ? Comment constituer un échantillon représentatif ?

Des compétences extérieures ? L'IUP ? Des chercheurs ? Du laboratoire en sociologie de Besançon ? de Dijon ? Du département Arts et spectacles de Besançon ?

L'ARACT fait ce genre d'études mais c'est payant. Six mois pour une trentaine de questions. Envoyer aux entreprises, exploitation des résultats.

Est-ce que l'on se consacre uniquement à l'enquête pendant plusieurs mois ?

Ou est-ce que l'on décide de faire en parallèle le travail sur l'enquête et celui sur la question du travail illégal ?

Travailler les deux thèmes c'est possible. Sur une journée, nous pouvons décider de travailler une demi-journée sur un thème puis l'autre demi-journée sur l'autre thématique.

Pour aujourd'hui : définir notre objet, notre travail, notre méthode puis essayer de prendre les premiers contacts. Il s'avère que l'on a besoin d'un relais universitaire pour mener une enquête.

ARACT / Apprenti / Stagiaire / Chercheur / Doctorant ... ce n'est pas le même prix.

Un accord de principe a été demandé et a été confirmé par la DRAC BFC pour financer l'enquête sur les conditions de travail.

En ressource :

Stéphane Gornikowski, de la compagnie Vaguement compétitif, auteur, travaille autour de ces questions « La culture métier passion et santé au travail » et mène des expérimentations. Son approche a une grande résonance par rapport aux conditions de travail, par rapport aux pratiques professionnelles. Il est au fait du questionnement que le groupe de travail commence à entrevoir. Il met aussi en avant l'absence de RH, l'absence de management dans nos secteurs.

Ouverture des travaux

Le groupe de travail s'est appuyé sur les questionnaires à destination des salariés et à destination des employeurs conçus par le COREPS AURA pour l'enquête que le COREPS AURA a réalisée en 2022 : « Les effets de la crise sanitaire sur l'emploi dans le spectacle vivant ».

Les questions des questionnaires sont très orientées sur l'impact de la crise sanitaire, puis de la crise énergétique.

En rebond de la crise sanitaire, comment mesurer l'effet embouteillage des productions, la difficulté à travailler et la baisse d'activité ?

La crise énergétique et l'inflation amplifient le phénomène avec des similitudes que l'on retrouve avec les saisons qui se raccourcissent et les annulations.

Comment évaluer l'impact sur l'emploi et sur les conditions de travail avec le rebond de crises et de crise inhérente à nos secteurs ?

Retraverser ces questions a permis au groupe de travail de balayer le champ des conditions de travail et de nourrir l'approche de l'enquête des différents points de vue des participants.

Quatre axes se dégagent des échanges :

1) Conditions matérielles

Rémunérations, espace de travail, outils, matériel, prise en charge des frais de déplacements

Respect de la légalité, des conventions collectives

Augmentation du télétravail, quel impact sur les conditions de travail ?

Impact du numérique sur les pratiques professionnelles

Temps de travail particulier : soir, week-end, jours fériés

Question de la loi, de la réalité, des pratiques et des usages.

2) Risques physiques

La sécurité, les risques liés aux métiers.

Vieillesse, troubles musculo squelettiques suite à des gestes répétitifs ou le port de charge lourde.

Médecine du travail.

3) Risques psychosociaux (RPS) :

Surmenage, épuisement.

Charge mentale.

Numérique et droit à la déconnexion.

Perte de sens, démissions, etc.

VHSS : obligations légales mises en place récemment

Harcèlement moral : tout est à faire !

Phénomène d'omerta difficile à définir, à appréhender différemment suivant la taille des structures.

Motivation et bien-être au travail.

4) Prévention :

Qu'est-ce qui est mis en place pour prévenir l'ensemble des risques ?

Le rapport à la Médecine du travail.

DU

Référent au sein des structures.

Entretiens pro, entretien d'évaluation

Reconversion/transition,

CSE.

Quelques pistes de réflexions alimentent ces quatre axes :

Le numérique

- Toute l'accélération avec l'arrivée du numérique depuis 20 ans entraîne des changements de pratiques et un nouveau rapport au temps.
- Besoin de formation pour être à l'aise avec l'outil.
- La visio, le nouvel outil ! Est-il adapté à des rendez-vous artistiques ? à des castings ? à des recrutements ?
- Les jeunes générations avec le numérique ont un nouveau rapport au travail et notamment avec le télétravail et le travail à distance.
- Côté employeur, les règles sont-elles notées côté entreprise ?
- Comment prendre en compte l'évolution des pratiques liées au numérique pour repenser nos organisations ?

Santé psychique

- Porosité vie personnelle et vie professionnelle
- La charge de travail est-elle adaptée au temps de travail des salariés ? C'est source de stress.
- Cela rejoint la question du métier passion. Tu vas au bout des choses quoi qui t'en coûte ! Psychiquement. Physiquement.

- Les risques psychosociaux et les catégories que l'on retrouve dans les documents uniques donnent des indications à partir des grilles sur les facteurs de risque dans nos métiers : psychiques ou physiques.
- Quelle est la méconnaissance de l'existence même de ces risques à la fois des salariés, mais aussi des employeurs.
- Par rapport à la notion de surmenage et de charge mentale, comment savoir si le salarié a bien connaissance de qui est l'interlocuteur identifié, vers qui se tourner en cas de problème ?

Au-delà des transformations, il y a des invariants sur les conditions de travail.

- Le point de blocage sur les salaires aujourd'hui c'est le résultat des 15 dernières années.
- Des mutations récentes post covid. Des invariants à côté desquels il ne faut pas passer à côté.
- Les mutations post-covid sont très intéressantes à observer, à quantifier puisque ce sont des nouveautés. S'inscriront-elles dans la durée, ou non ?
- Que cela nous détourne des invariants, de mesurer l'évolution sur le temps long.

Des professions et des statuts différents

- Cibler le nombre d'entrants pour évaluer le renouvellement.
- Temps de présence dans les structures, dans le métier.
- Intermittents, permanents, indépendants, agents publics.
- Salariés de droit privé.
- Salariés de droit public, titulaire ou contractuel. Comment toucher les agents publics au sein du COREPS BFC ? Etablissement public, théâtre municipal, en régie directe..., écoles de musique, conservatoires
- Les élus ?

Un intermittent du spectacle :

- Ne se déconnecte pas, pas de droit à la déconnexion.
- Passe au travers des entretiens professionnels
- Quel est son rapport à ses employeurs multiples ?
- Quel est son rapport à la CPAM, à Pôle emploi ?
- Intermittence et itinérance : absence de conditions matérielles de travail.
- Question de la sécurité financière, des droits sociaux, énorme nébuleuse, composante des conditions de travail.

Quelle est la réalité de la « **permittence** » en Bourgogne-Franche-Comté ?

Vieillesse. L'avancée en âge et l'accompagnement des carrières.

Chez les musiciens d'orchestre par exemple qui attendent 70 ans pour partir à la retraite.

Chez les danseurs, prise de conscience pour porter attention à la transition (et non reconversion), pour un danseur dès 40 ans.

Pour les chœurs permanents : disparité entre les hommes et les femmes, bascule vers 55, 57 ans.

- Comment travailler les perspectives ?
- Comment rebondir ? VAE (si les personnes ont le bac !), ou nécessité d'une reprise d'étude.
- Selon l'acceptation et le désir des personnes. Comment le prendre en compte ?
- La question de la seconde carrière chez les artistes est prise en compte par la formation professionnelle. « Ne partez pas chanter sans avoir déjà votre deuxième métier ».
- Il y a une prise de conscience sur ces questions.

- Information, formation continue, avoir des référents.
- Déficit constaté et partagé dans l'enseignement artistique de manière générale sur le milieu professionnel. Beaucoup de structures se lancent dans l'insertion des jeunes.

Le travail illégal, comment le repérer ?

- Répétitions, repérage, recherche, avec des volumes horaires conséquents. Le troisième service non rémunéré. Les heures rémunérées non déclarées.
- Interroger le travail illégal demande de connaître la définition du travail illégal pour savoir ce que cela recouvre et si c'est de ses pratiques.

Par rapport aux questions des ressources humaines,

- Face au déni général, est-ce que l'on peut questionner ce constat empirique ?

Du point de vue des employeurs :

- Par rapport au droit du travail, il y a tellement de zones grises ! Des fois c'est intentionnel. Des fois c'est par manque de budget. Des fois c'est des usages, ou une méconnaissance du droit du travail, ou une méconnaissance de ce que sont les RH : gérer des ressources humaines, avoir conscience, ce n'est pas toujours intentionnel. Quelle est la connaissance des employeurs ?
- Selon les arbitrages financiers, et selon les structures, des postes ne sont dédiés qu'aux ressources humaines. Dans le milieu culturel on est beaucoup dans l'action. Cette coordination, cette fonction RH est oubliée, même dans les équipes de cadre parfois.
- Cela ramène à des questions de structuration, de la formation des personnels dirigeants. Cela pose la question des artistes qui dirigent des maisons sans être formés.
- Depuis la crise sanitaire certains personnels ont-ils quitté la structure ? Pour raisons financières, les postes ont-ils été renouvelés, ou pas ?
- RPS et question de la perte de sens. Démission. Reconversion dans d'autres secteurs.
- Les employeurs respectent-ils les conventions collectives ? Connaissez-vous ce texte ? Réussissez-vous à l'appliquer ? Oui – Non – en partie : pourquoi ?
- Le document unique a-t-il été mis en place ? Est-il réactualisé ? A quelle fréquence ? De quand date la dernière mise à jour ?

Quelles sont les raisons de ces lacunes, de ces manques ?

A préparer d'ici la prochaine réunion :

- Croiser les questions travaillées par la CIP lors de l'occupation du CDN pendant le confinement avec celles abordées par le groupe de travail Conditions de travail.
- Contacter sociologues et labos de sociologie :
Sandrine Cambon : Inès Laville, Besançon.
Jean-Baptiste Benoît : Laboratoire en sociologie à l'Université de Franche-Comté + Section arts du spectacle.
- Prévoir un rdv en présentiel avec Elise, un membre du groupe de travail, basés à Besançon, et chacun.e des sociologues pressentis pour une première rencontre.

Prochain rendez-vous : Mercredi 26 avril de 10h à 16h30 à La Rodia à Besançon (25).