

**PLAN D'ACTION POUR PROMOUVOIR L'EGALITE FEMMES/HOMMES
ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES
DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT, DE L'AUDIOVISUEL ET DU CINEMA**

Préambule :

L'égalité entre les hommes et les femmes a été consacrée « grande cause nationale » par le Président de la République pour la durée de son quinquennat et le ministère de la Culture en a fait un sujet prioritaire dans sa feuille de route du 7 février 2018.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a par ailleurs renforcé les obligations des entreprises et des branches professionnelles en la matière.

Les partenaires sociaux du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma, conscients de la nécessité pour leur secteur d'être exemplaire en la matière — en raison de son rôle de miroir de la société — et du chemin restant à accomplir, ont décidé d'initier le présent plan d'action en y associant le ministère de la Culture ainsi que différents acteurs du secteur afin d'aboutir à une implication globale de l'ensemble des parties prenantes. Ces autres partenaires ont des implications diverses dans la gestion des droits sociaux des salariés, la structuration et la professionnalisation du secteur.

Les signataires du présent plan d'action souhaitent ainsi s'engager pleinement pour promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes — tant au niveau de la valorisation de leurs emplois, de l'accès à tous les métiers qu'à tous les niveaux de responsabilités — et pour renforcer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma.

Conscients que le secteur repose sur une économie de projets, des contrats de travail à durée déterminée d'usage et se compose en majorité d'entreprises de petites tailles qui n'ont pas d'instances représentatives du personnel, les signataires ont décidé de relever le défi de cette structuration particulière de l'emploi, en mettant en œuvre collectivement des mesures inédites. Ils porteront une attention particulière aux données statistiques et aux actions d'accompagnement concernant les techniciens et les artistes, intermittents du spectacle ou permanents. A l'appui des mesures prévues, les partenaires sociaux pourront mobiliser le dispositif de l'EDEC Culture Création et Communication, porté par les ministères de la Culture et du Travail, par les branches et par l'Afdas.

Convaincus de l'importance d'agir sur l'ensemble des leviers disponibles, en tenant compte des spécificités du secteur, les signataires ont convenu des actions suivantes à mener :

Action n°1 : Observation

Il est primordial de pouvoir poser un regard éclairé sur la situation du secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma au regard de la problématique des inégalités professionnelles femmes/hommes, et de suivre son évolution dans le temps.

C'est pourquoi, les signataires du présent plan d'action affirment leur volonté de mettre en place une observation fine des données sur l'emploi et les salaires des hommes et des femmes du secteur, ainsi que sur les inégalités et discriminations existantes. L'analyse de l'ensemble de ces données donnera lieu à un rapport annuel.

Cette observation doit pouvoir s'appuyer sur des indicateurs de suivi pertinents et communs à l'ensemble du champ visé par le plan d'action. Les indicateurs de suivi devront être des indicateurs genrés liés :

- Au recrutement, notamment au regard des types de contrat (CDI, CDD, CDDU, temps partiel)
- À l'évolution des carrières ;
- À la rémunération et à l'égalité salariale ;
- À l'articulation entre vie professionnelle et vie privée ;
- À l'accès à la formation professionnelle

Ces indicateurs devront permettre que des focus soient produits sur des éléments statistiques concernant les salariés intermittents du spectacle et les artistes, au regard de leurs particularités d'emploi.

Ce travail pourra être mené en mobilisant les partenaires sociaux du secteur, à travers les CPNEF du spectacle vivant et de l'audiovisuel, en partenariat notamment avec le groupe Audiens qui réalise déjà la collecte et l'analyse de données statistiques pour le secteur, ainsi qu'avec l'Afdas pour la partie formation. Des solutions devront être trouvées pour agréger les données des structures culturelles de droit public entrant dans le champ et ne cotisant pas à Audiens (opéras, orchestres, théâtres...). Le ministère de la Culture sera également étroitement associé à cette démarche d'observation.

Des études thématiques complémentaires, quantitatives et qualitatives, pourront être menées afin d'affiner le diagnostic.

Action n°2 : Formation / insertion / emploi / conditions de travail/ lutte contre les représentations « genrées »

Alors que les femmes représentent plus de 60% des étudiants dans l'enseignement supérieur artistique, elles ne sont plus que 41% au sein du spectacle enregistré et 38% au sein du spectacle vivant.

Elles ne sont par ailleurs que 30% dans les métiers techniques.

Ces chiffres traduisent une difficulté particulière pour les femmes dans l'accès à l'emploi mais également pour le maintien dans l'emploi.

Le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma est particulièrement touché par des stéréotypes sexistes au nom desquels sont distribués les rôles, les métiers et les compétences, comme le souligne le rapport du Haut conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, le secteur souffre également d'une exigence de jeunisme plus criante envers les femmes, rendant compliqué leur maintien dans l'emploi.

C'est pourquoi, les signataires du présent plan s'engagent à :

- Travailler en lien avec les acteurs de l'éducation et de la formation pour inciter les femmes du secteur à se diriger vers des filières où l'emploi est en pratique traditionnellement moins féminin — réciproquement, inciter les hommes du secteur à se diriger vers des filières où l'emploi est en pratique moins traditionnellement masculin — aux fins de favoriser la mixité des métiers ;

- Promouvoir des actions de formation et de sensibilisation destinées aux étudiants et aux enseignants, aux acteurs de l'orientation relatifs aux problématiques de genre ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes ;
- Favoriser les objectifs de parité au sein du corps professoral des écoles et organismes de formation du secteur et dans les jurys ;
- Lutter contre les stéréotypes à l'embauche via notamment une campagne de sensibilisation et de communication ;
- Favoriser la représentation des femmes sur les plateaux, sans les cantonner à des stéréotypes ;
- Développer des ateliers sur ces sujets dans le cadre des rencontres professionnelles ;
- Promouvoir l'emploi des femmes de plus de 50 ans ;

Action n° 3 : Égalité salariale et égal accès aux métiers et aux responsabilités

L'égalité salariale et l'égal accès aux métiers et responsabilités constituent un objectif majeur pour les signataires du présent plan d'action.

Ainsi, ils entendent encourager les entreprises du secteur à :

- Prévoir tout mécanisme permettant de résorber les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, notamment la constitution d'une enveloppe spécifique dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire affectée à la réduction du différentiel global entre les femmes et les hommes ;
- Appliquer la garantie d'évolution salariale aux salariés concernés par les congés de maternité, paternité ou d'adoption ;
- Assurer un égal accès des femmes et des hommes aux fonctions de direction et d'encadrement ;
- Informer les salariés embauchés à temps partiel que la possibilité leur est offerte de cotiser sur la base d'un temps plein, afin de réduire les inégalités qui s'accroissent à la retraite ;
- Promouvoir les congés familiaux auprès des salariés et veiller à ce que les absences pour congés maternité, paternité, parental, d'adoption et de proche aidant, ainsi que l'exercice d'une activité à temps partiel, ne fassent pas obstacle à l'évolution de carrière.

Les signataires contribuant au financement des projets artistiques et culturels s'engagent à faire de la lutte contre les inégalités salariales un critère fort pour l'attribution de subventions et d'aides.

Action n°4 : Équilibre vie professionnelle / vie privée

La difficulté à articuler vie professionnelle et vie personnelle constitue un facteur induisant des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Cette difficulté se trouve renforcée dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma, fait de la prédominance d'horaires de travail atypiques.

L'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée passe par une prise de conscience au sein de nos professions et des entreprises, et par la participation active à la déconstruction des stéréotypes, notamment ceux liés aux responsabilités familiales.

Les signataires du présent plan d'action s'engagent ainsi à encourager les entreprises du secteur et les branches à :

- Faciliter la mise en place des conditions favorisant la prise des congés familiaux ;
- Planifier des réunions de travail compatibles avec les contraintes familiales des salariés ; dans la mesure du possible, et selon les contraintes spécifiques à chaque entreprise, sauf pour les équipes ayant des horaires décalés ;
- Favoriser, tant pour les hommes que pour les femmes, les meilleures conditions pour l'accès au temps partiel choisi (répartition des horaires, conditions de travail et diminution réelle de la charge de travail) sans pénaliser les évolutions de carrière et de salaire ;
- Prendre en compte dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail des entreprises les besoins liés au soutien familial (longue maladie d'un conjoint, d'un parent, d'un enfant, dépendance, enfant malade...) ;
- Favoriser la conclusion d'accords de télétravail lorsque l'activité des entreprises le permet ;
- Développer des chartes pour mettre en œuvre le droit à la déconnexion.

Action n° 5 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

La lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences sexuelles en milieu professionnel constitue une priorité pour les signataires du présent plan d'action.

A ce titre, il convient de mettre en œuvre des mesures permettant d'agir concrètement dans ce domaine.

Les signataires du présent plan s'engagent ainsi à entreprendre les actions suivantes :

- Mise en place d'une cellule d'écoute et de suivi sous l'égide d'Audiens, en collaboration avec le ministère de la Culture. Cette cellule doit permettre de répondre tout à la fois à des questions d'ordre pathologique ou de conseil juridique ;
- Promouvoir la formation des médecins du travail à ces questions afin de déclencher la parole lors des visites à la médecine du travail ;
- Promouvoir des outils de communication et d'information en direction des salariés et employeurs du secteur afin de les sensibiliser à la problématique. Un guide pourrait être ainsi rédigé en collaboration avec le ministère de la Culture, des informations pourraient être remises lors de l'embauche ;
- Promouvoir des formations spécifiques en direction des managers et des représentants du personnel ;
- Promouvoir la création d'une charte ou d'un label pour les castings et auditions.

Les signataires entendent affirmer qu'il ne peut y avoir d'impunité dans l'entreprise pour les auteurs de violences sexistes ou sexuelles, que les faits aient été portés à la connaissance de l'employeur suite à un signalement à la justice, ou à des démarches en direction des représentants du personnel ou de la hiérarchie.

En outre, il est rappelé que depuis le 1^{er} janvier 2019 et conformément aux dispositions de l'article L1153-5 du code du travail, l'employeur doit informer, par tout moyen, les salariés des voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ainsi que des coordonnées des autorités et des services compétents. L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Les signataires encouragent ainsi les entreprises à définir des modalités de procédure de recours interne pour les salariés victimes de violences sexuelles ou sexistes. Les branches professionnelles pourront mettre le sujet à l'ordre du jour de leurs instances pour aider les entreprises dans leur démarche.

Les signataires s'engagent à promouvoir le présent plan d'action, notamment parmi leurs membres, leurs adhérents ou les structures partenaires. Un comité paritaire de pilotage aura la charge du déploiement des actions prévues au présent plan. Il établira et présentera un bilan annuel des mesures qui auront été prises.

Fait à Paris le 8 juin 2020.

Organisations signataires au 8 juin 2020 :

Pour les organisations d'employeurs

Fédération des entreprises du Spectacle vivant, de la Musique, de l'Audiovisuel et du Cinéma - FESAC

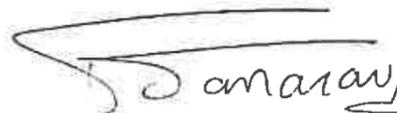
Jean-Yves Mirski



Pour les fédérations syndicales de salariés

Fédération Communication, conseil, culture - CFDT

René Fontanarava



Fédération nationale des syndicats du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - CGT

Denis Gravouil



Fédération des arts, des spectacles, de l'audiovisuel, du cinéma et de la presse - FO

Françoise CHAZAUD



Secrétaire Générale

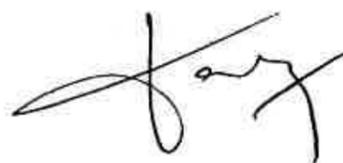
Fédération de la communication- CFTC

Jean-Pierre Ramirez



Fédération CFTC MEDIA+

Sélim Fares

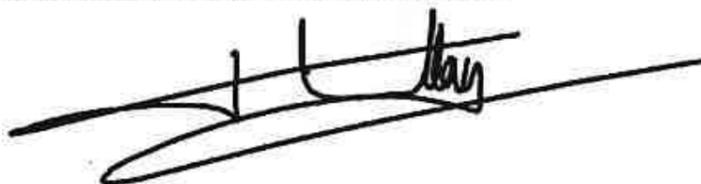


Fédération de la Culture, de la Communication et du Spectacle - CFE-CGC

Pascal Louet



Signataires rejoignant le plan du 8 juin 2020 :



Centre National de la Musique - CNM

Centre National du cinéma et de l'image animée - CNC

Audiens

Frédéric Ollivier



Afdas

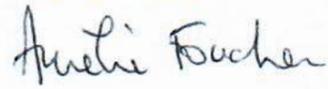
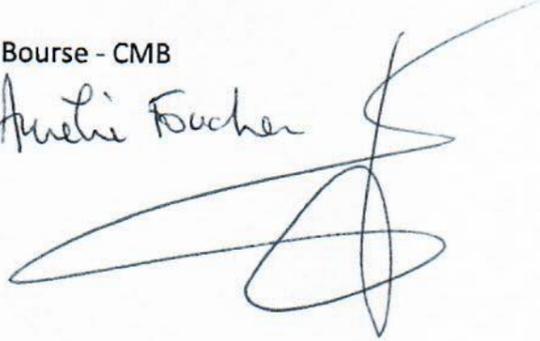
Angeline Barth
Présidente



Isabelle Gentilhomme
Vice-Présidente



Centre Médical de la Bourse - CMB

Ministère de la Culture