



PLAN DE LUTTE MINISTÉRIEL CONTRE LES VIOLENCES ET LE HARCÈLEMENT SEXISTES ET SEXUELS DANS LE SPECTACLE VIVANT : UN PAS EN AVANT TEINTÉ D'INCERTITUDES !

Roselyne Bachelot, ministre de la Culture, a annoncé le jeudi 25 novembre une série de mesures visant à combattre les violences et le harcèlements sexistes et sexuelles (VHSS) perpétrées dans le spectacle vivant. Si ce plan, qui a vocation à s'appliquer pour les acteurs labellisés ou soutenu par le ministère de la Culture, présente des avancées, la fédération CGT du spectacle exprime des réserves quant à son effectivité.

Nous tenons tout d'abord à saluer le fait qu'enfin un principe d'éga-conditionnalité des aides soit mis en œuvre, alors même que le Centre National de la Cinématographie et de l'image animée et le Centre National de la Musique ont déjà pris ce chemin pour intensifier la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Conditionner l'obtention d'une subvention à la réalisation d'un plan de prévention et de lutte contre les VHSS, c'est affirmer qu'il ne sera plus permis que des structures se défaussent de leurs responsabilités en la matière et que l'argent public doit aussi concourir à la mise en œuvre de conditions de travail qui assurent la santé et la sécurité de toutes et tous. Le protocole adopté après concertation au sein du CNM, dont le Ministère de la Culture a annoncé qu'il le faisait sien pour l'octroi de subventions d'Etat au secteur musical, rappelle que la lutte contre l'impunité nécessite que des suites soient données aux signalements des victimes et que des procédures soient engagées au sein des entreprises vis à vis des personnes mises en causes.

Nous saluons aussi le fait que les salarié·e·s non permanent·e·s (autrement dit, les intermittent·e·s du spectacle) soient inclus dans ce plan, même s'ils et elles le sont a minima par le biais de la simple remise d'un document au moment de l'embauche. Par ailleurs, et même s'ils ne font pas partie des effectifs des structures au sens légal du terme, nous regrettons que les stagiaires et autres volontaires en service civique (dont nos secteurs sont friands) ne fassent pas partie du plan de prévention.

Pour lutter contre l'impunité et protéger les intermittent·e·s, notamment les artistes, qui sont particulièrement fragilisé·e·s, nous avons déposé sur la table des négociations des branches du Spectacle Vivant Privé et des Entreprises Artistiques et Culturelles des projets d'accord sur la prévention et la répression des VHSS. Leur négociation et leur adoption est une urgence pour faire cesser les situations scandaleuses que révèlent les médias depuis des années.

Enfin, nous prenons acte de l'engagement ministériel de pérenniser la cellule d'écoute et d'aide gérée par le groupe Audiens, que nous avons obtenue dans la foulée de la signature du plan d'action pour l'égalité professionnelle, en juin 2020.

Si ce plan devrait permettre de rappeler aux structures employeuses les obligations qui leur incombent dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, nous émettons une alerte quant à l'engagement 5 : "engager un suivi et une évaluation des actions". Il est en effet écrit que "la structure s'engage à réaliser un diagnostic annuel de son niveau de sécurisation en matière de VHSS". Au-delà du fait qu'il ne s'agit pas tant de sécuriser les structures que sécuriser les salarié·e·s, nous déplorons le fait que tout le dispositif de contrôle de la mise en œuvre du plan repose sur une auto-évaluation qui sera transmise aux services du ministère de la Culture. Nous demandons à ce que les critères d'évaluation soient renforcés pour que ce plan ne se transforme pas en une opération de com' pour les structures visées.

Enfin, bien que ce plan s'adresse aussi aux équipes et ensembles artistiques, nous savons que dans les nombreuses structures qui ne sont pas pourvues d'un CSE et qui n'ont pas de service de ressources humaines structuré (ce qui est souvent le cas pour ces types d'employeur), ce plan sera difficile à mettre en œuvre.

Pour conclure, nous enjoignons le ministère de la Culture à aller plus loin sur le terrain de l'éga-conditionnalité. Ainsi que l'affirmait le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes dans une étude en 2016, "l'argent public doit non seulement ne pas conforter les stéréotypes de sexe mais au contraire constituer un levier pour agir contre ces derniers." Il est grand temps que le ministère mette en pratique ce principe dans toutes les aides qu'il attribue, pour mettre fin à l'impunité. En tant que représentants de la profession, nous devons aussi poursuivre nos actions pour faire reculer les violences sexistes et sexuelles qui gangrènent nos lieux de travail. La question de la prévention des risques professionnels pour tous les employeurs du spectacle vivant doit être posée. La CGT revendique depuis plusieurs années la création d'un Comité d'hygiène et des conditions de travail commun (CHSCT) à l'ensemble du secteur du spectacle vivant, couvrant l'intégralité des salariés de notre champ pour faire de l'information et des actions de prévention contre tous les risques professionnelles. L'existence de ce CHSCT serait un outil complémentaire pour lutter contre les VHSS.

Nous appelons les employeurs des deux branches du spectacle vivant à faire preuve de responsabilité et de se mobiliser conjointement pour permettre la naissance de cet outil indispensable pour toute la profession.

Les actions pour l'égalité depuis quelques années et encore dans l'actualité récente ont poussé les pouvoirs publics à prendre des mesures : la bataille continue pour obtenir l'égalité totale et faire disparaître totalement les violences sexistes et sexuelles.

Paris, le 30/11/2021