

L'égalité, c'est l'affaire
de toutes et tous.



**8 MARS : JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE
POUR LES DROITS DES FEMMES - #8mars15h40**

SPECTACLE VIVANT PUBLIC : LA SUBVENTION FINANCE L'INEGALITÉ !

Voici une illustration des inégalités salariales femmes/hommes (F/H) dans les entreprises artistiques et culturelles pour les artistes en contrat à durée déterminée (CDD). Les données étudiées proviennent du rapport de branche 2011 et 2014 et donnent une idée de l'évolution salariale sur 4 ans et de la progression de l'inégalité femmes/hommes. Nous avons choisi 3 corps de métiers artistiques en CDD (CDD+CDDU) : les artistes lyriques des chœurs, les artistes dramatiques et les artistes chorégraphiques.



- Première inégalité criante par le nombre. Dans tous les secteurs artistiques confondus, les artistes femmes ne représentent que 36 % du total des artistes en CDD. Il n'existe aucune évolution entre 2011 et 2014 dans ce déséquilibre. De plus, dans les rares professions où les femmes sont les plus nombreuses, le volume de leurs périodes de travail déclaré reste identique à celui des hommes.
- Inégalité salariale encore plus marquée sur les bas salaires, chute générale des salaires sur cette période de 4 ans et les femmes encore plus pénalisées dans ce contexte.

➤ Artistes des chœurs en CDD les moins bien payés (Premier quartile)

	Taux horaire <i>Artistes des chœurs en CDD les moins bien payés (Premier quartile)</i>		Salaire moyen brut	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Année 2011	16.40 €/h	17.70 €/h	16,40 €/h	17,70 €/h
Année 2014	13.90 €/h	14.60€/h	13,90 €/h	14,60 €/h

➤ Artistes dramatiques en CDD les moins bien payés (Premier quartile)

	Taux horaire <i>Artistes dramatiques en CDD les moins bien payés (Premier quartile)</i>		Salaire moyen brut	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Année 2011	12.00 €/h	12.00 €/h	19.30 €/h	20.30 €/h
Année 2014	10.70 €/h	10.70 €/h	16.50 €/h	17.90 €/h

➤ Artistes chorégraphiques en CDD les moins bien payés (Premier quartile)

	Taux horaire <i>Artistes chorégraphiques en CDD les moins bien payés (Premier quartile)</i>		Salaire moyen brut	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Année 2011	12.40 €/h	12.30 €/h	20.10 €/h	20.50 €/h
Année 2014	10.60 €/h	11.30 €/h	17.10 €/h	19.40 €/h

Nous avons choisi de prendre pour ces 3 professions artistiques d'une part la partie des salariés qui gagnent le moins (1^{er} quartile) et d'autre part le salaire moyen brut.

On observe tout d'abord que dans ces premiers quartiles les minima salariaux prévus par la convention collective ne sont pas respectés. On constate également que les salaires entre 2011 et 2014 se sont globalement effondrés de l'ordre de 15 %, que les salariés les moins bien payés ne bénéficient pas d'amortisseurs dans cette chute, et enfin que ce contexte de crise des salaires nuit beaucoup plus aux femmes qu'aux hommes. Et lorsque nous avons dans certains secteurs (chez les dramatiques par exemple) une égalité en 2011, on s'aperçoit qu'elle s'aggrave nettement en 2014 au détriment des femmes.

Il est à noter que du côté des CDI artistiques, sur les salaires les plus bas l'égalité F/H est constante sur la période 2011/2014. Ce type de contrat favorisant l'égalité. En revanche, sur les salaires les plus élevés l'inégalité F/H se creuse sauf chez les chorégraphiques.



LE 8 MARS, LES ARTISTES, LES TECHNICIEN-NE-S ET LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET D'ACCUEIL S'ENGAGENT !

Egalité salariale et de rémunération, égalité de droits et d'accès à l'emploi dans le spectacle, le cinéma, l'audiovisuel et les arts plastiques comme ailleurs.

Rapports ministériels, statistiques de l'assurance chômage, rapports de branches lors de la négociation annuelle des salaires, publications... Tout démontre que les femmes subissent d'importantes discriminations salariales et de rémunérations dans les champs du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et des arts plastiques, quels que soient les métiers, les disciplines dans lesquelles elles exercent.

Ces discriminations, accrues par la précarité des emplois, s'accroissent avec l'âge et la maternité. L'invisibilité des femmes et de leur travail, sur les plateaux, sur les écrans ou dans les expositions est toujours vivace. Et pourtant rien (ou peu de choses) n'est en place pour les combattre.

A tous les niveaux, nous devons exercer nos responsabilités pour que des dispositifs soient mis en place. La Cgt spectacle et ses syndicats ont des propositions pour mener le débat et faire avancer concrètement la situation des femmes dans les entreprises dans lesquelles ils sont présents, dans les organismes sociaux (Audiens, Afdas, CMB...), les fonds de soutien (ASTP, CNV, CNC), les commissions de licence et institutionnelles dans lesquels ils siègent.

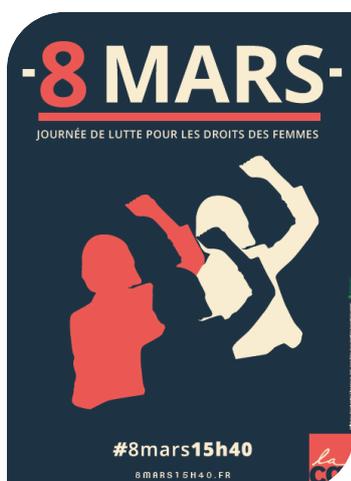
Toutes et tous, prenons notre part à la mobilisation pour que le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, soit une réussite.

Organisons ou participons à toutes les initiatives dans nos lieux de travail comme ailleurs : arrêts de travail à partir de 15h41, lecture et/ou diffusion de textes au public, participation à la campagne #EgalitéE #CulturELLES sur les réseaux sociaux...

DU SEXISME ORDINAIRE AUX VIOLENCES FAITES AUX FEMMES, CETTE LUTTE EST L'AFFAIRE DE TOUTES ET TOUS !

LA CGT SPECTACLE ET SES SYNDICATS REVENDIQUENT NOTAMMENT :

- Des accords égalité femmes hommes dans les entreprises et dans tous les champs de conventions collectives prenant en compte l'emploi discontinu des salarié-e-s intermittent-e-s, les rythmes de travail du secteur, et élargissant les obligations aux très petites structures, représentant plus de 90 % des entreprises du secteur ;
- Des mesures pour obtenir l'égalité salariale, de rémunération ;
- Des incitations à la création de rôles de femmes contrecarrant notamment les stéréotypes de genre dans les distributions ;
- L'amélioration de la visibilité des femmes dans les journaux télévisés et les émissions politiques ;
- Un travail pour la valorisation des filières à prédominance féminine ;
- Des mesures pour une meilleure mixité dans les métiers de nos secteurs ;
- Une campagne pour lutter contre les clichés sexistes à l'embauche ;
- Des dispositifs plus protecteurs pour les artistes, les techniciennes intermittentes et les artistes plasticiennes dans le cadre de la maternité ;
- Le vif encouragement des organismes de formation à prendre en compte cette problématique, dans leurs recrutements comme dans leurs projets pédagogiques ;
- Une charte pour le respect des questions d'égalité lors de l'attribution de subventions et aides ;
- La mise en place d'une cellule ministérielle permettant d'agir contre le harcèlement discriminatoire, les agissements sexistes et les violences sexuelles.



HARCELEMENT AU TRAVAIL : TOLERANCE ZERO !

Les accusations contre Denis Baupin nous rappellent une fois encore le silence qui pèse sur les victimes de harcèlement. Selon une étude réalisée en 2014 par l'IFOP, 20% des femmes ont été, au moins une fois, victime de harcèlement au travail (30% d'entre elles sont dans une situation d'emploi précaire). Une autre étude du Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle, publiée en mars 2015, révèle que 80% des salariées ont déjà été confrontées à une situation de sexisme au travail. Par ailleurs, 5% des 83000 viols commis par an en France ont lieu au travail. L'AVFT (Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail) révèle que 95% des femmes qu'elle

accompagne perdent leur emploi (par licenciement ou démission) après avoir engagé une procédure en justice, pour des faits de harcèlement ou agression sexuels.

HARCELEMENT, VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, DE QUOI PARLONS-NOUS ?

L'éventail des comportements sexistes est très large : remarques déplacées, « plaisanteries offensantes » et humiliantes, propos à connotations sexuelles. C'est ce qui constitue le sexisme ordinaire, qui bien souvent se transforme en harcèlement sexuel. Au-delà des attitudes, il y a la violence physique : agressions sexuelles et viols. Ces pratiques sont inadmissibles et nous entendons encore trop souvent « elle l'a bien cherché », « c'est de sa faute », « si elle reste c'est qu'elle aime ça » : ces faits sont pris à la légère et à la rigolade, dans un déni total des conséquences pour la victime. Beaucoup de femmes victimes sont donc contraintes au silence, et beaucoup aussi mettent en place des stratégies pour éviter d'avoir à subir ces agissements : changement d'attitude, de tenue vestimentaire, etc. Les violences sexistes et sexuelles empoisonnent quotidiennement la vie de millions de femmes, et nourrissent les inégalités professionnelles : inégalités salariales, différences d'avancement de carrière, etc.

QUE DIT LA LOI ?

Le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles sont des délits, relevant du tribunal correctionnel. Le viol est un crime, jugé en cour d'assises. Les victimes d'agressions ou harcèlement ont 3 ans pour porter plainte et 10 ans dans le cas d'un viol, (mais seules 10% d'entre elles le font). Le code pénal prévoit 2 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende, pour les agressions sexuelles (45 000€ d'amende pour le harcèlement sexuel). Dans les cas du viol, la peine encourue est de 15 ans. Les peines peuvent être augmentées quand il y a abus d'autorité. À noter qu'il existe depuis août 2015 la notion d'agissement sexiste dans le code du travail, définit comme suit : « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »

LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, UN ENJEU SYNDICAL !

Dans les champs professionnels couverts par la FNSAC-CGT, les violences sexistes et sexuelles sont aussi nombreuses, à l'image de ce qui se passe dans la société. Nous avons le devoir et la responsabilité d'agir, pour défendre au mieux le droit de toutes les femmes d'évoluer dans un environnement de travail sans pression sexiste, ni harcèlement, ni violences sexuelles ; pour améliorer la santé et la sécurité au travail.

Sachons utiliser une réelle démarche syndicale qui doit aboutir à des sanctions ; développons des actions collectives contre ces discriminations pour demander et obtenir réparation devant la justice.

Les instances représentatives du personnel ou encore les futures Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI) ont, elles aussi, leurs rôles à tenir :

- faire reconnaître le harcèlement dans les conditions de travail comme tout ce qui porte atteinte aux droits, à la dignité, qui peut altérer la santé des salariés ou même compromettre leur avenir professionnel (via le règlement intérieur) ;
- former et sensibiliser les salarié-e-s et les directions ;
- mettre en place des outils d'évaluation, de prévention ;
- alerter (DIRECCTE) ;

- et surtout, soutenir les victimes, briser le silence dans lequel elles sont trop souvent enfermées.



Des « selfies » devant le Château de Bussy, la Philharmonie de Paris ou la BnF, ou encore au Mobilier national ...



JE DECIDE D'ADHERER / JE SOUHAITE ETRE INFORME-E	
Nom :	Téléphone :
Prénom :	E-mail :
Profession :	Je travaille dans le secteur :
<p>A retourner à : FNSAC CGT – Collectif « Femmes-Mixité » - 14/16 rue des Lilas 75019 PARIS cqtspectacle@fnsac-cgt.com – Fax : 01.42.40.90.20</p>	

Vos « Selfies » #ÉgalitéE #CulturELLES

CHOEUR OPERA LYON



MONTAGE JT TF1



L'OPERA GARNIER

RADIO FRANCE



Fédération Nationale des Syndicats du Spectacle, du Cinéma, de l'Audiovisuel et
de l'Action Culturelle Cgt - **Collectif « Femmes-Mixité »**
14-16, rue des Lilas 75019 PARIS - 01 48 03 87 60
www.fnsac-cgt.com - cgtspectacle@fnsac-cgt.com



@cgt.spectacle



@cgt_spectacle