

Groupe de travail Emploi Formation

Conclusions de la réunion du 22 février 2024

Etaient présents :

Antonia Vitti – SFA CGT

Pierre Courtois – SYNPTAC CGT

Vincent Landelle – SUD Culture

Pierre Desmaret - FO

Anne Carrier – FEVIS / Profedim

Sarah Battegay – SMA

Lila Forcade – LFM

Sabine Danquigny - France Travail Scène et Images

Ubavka Zaric – DRAC AURA

Léo Anselme – AURA-SV

Marjorie Glas – coord. COREPS

Tour d'actualité

Antonia Vitti (SFA-CGT) informe qu'une journée de soutien à l'égalité H/F s'organise le 8 mars à Lyon. Elle explique par ailleurs que la CGT accueille actuellement beaucoup de nouveaux adhérents. Elle demande au groupe s'ils ont été informés du fait que, au sein de la Région Grand Est, de l'argent serait réaffecté au plan MPMD. Dans le contexte actuel régional (ie, celui du rapprochement entre Laurent Wauquiez et Rachida Dati), peut-on y voir le risque de coupes supplémentaires côté Région ainsi que le resserrement des financements sur certains projets ?

Elle aborde enfin un sujet transversal : la semaine précédente, des tables-rondes ont été organisées à Paris avec un intérêt important porté au sujet de la continuité des revenus des artistes-auteurs. Elle rappelle l'intention de la mairie de Lyon d'expérimenter un système local d'indemnisation.

Sarah Battegay (SMA) revient de son côté sur la question l'égalité F/H, en expliquant qu'une demi-journée est organisée par l'UFISC pour échanger sur les rapports de domination au travail et donner des informations sur le travail des réseaux sur la question. Cette journée organisée en partenariat avec Battantes et la FAMDT. Elle rappelle également l'existence de l'étude menée sur les VHSS dans le jazz et les musiques improvisées par la FNEIJMA, AJC et Grands Formats. Enfin, l'UFISC organise Popmind à Rennes mi-mai.

Hierarchisation des sujets dans le groupe

Marjorie Glas rappelle que lors de la réunion de janvier, les sujets suivants avaient été identifiés et hiérarchisés ainsi :

- 1- Intelligence Artificielle – prioritaire
- 2- Diversité
- 3- Formation des directeurs

Or, la CGT souhaiterait reconsidérer la place de la formation des directeurs.

1- Intelligence artificielle

Anne Carrier (Profedim / FEVIS) demande quels thèmes il faudrait travailler sur l'IA. Les thématiques sont encore vagues. Il faudrait être à l'angle mort de là où les autres n'iront pas.

Léo Anselme (AURA-SV) explique que le sujet de l'IA est en cours de traitement en COEF. Chaque secteur doit faire remonter des ressources, des intervenants potentiels sur le sujet pour une auto-formation à l'automne.

Sabine Danquigny (France Travail) ajoute qu'il est demandé de faire un état des lieux du secteur sur le sujet.

Anne Carrier (Profedim / FEVIS) trouve qu'il serait intéressant que l'IA soit travaillée dans le cadre d'un événement, permettant une réflexion collective. L'angle d'attaque pourrait être celui des conséquences sur l'emploi et les métiers. Autour des métiers qui seraient en danger en raison de l'explosion de l'utilisation d'une IA non réglementée et autour de la création de nouveaux emplois. Il faudrait travailler sur ce que ça va générer comme changements, inviter des personnes qui puissent nous aiguiller. Dans les écoles d'art, de nouvelles filières qui vont se créer.

Lila Forcade (LFM) rejoint Anne. Le COREPS doit se mettre en position de vigilance, de veille. Le rôle du COREPS sera de faire remonter dans les syndicats différentes observations.

Ubavka Zaric (DRAC) se dit partagée sur la question. A l'intérieur du spectacle vivant, la question se pose différemment sur la musique enregistrée par exemple. Les besoins de formation ne sont pas les mêmes, les menaces sur l'emploi pas au même endroit. Elle est d'avis d'essayer de suivre ce qui va se passer, d'avancer sur un état des lieux.

Sarah Bategay (SMA) rappelle le contexte du GT Emploi Formation du COREPS AURA. Travailler sur l'emploi et la formation signifie travailler sur les transformations et l'évolution du travail. Il faut être au présent, sur ce qui est en train de se faire. Beaucoup de choses ont été introduites ces dernières années qui transforment le travail : l'introduction du distanciel, des mutations très fortes et accélérées depuis le Covid. Ces mutations ont été nommées par des grands acteurs de l'éducation et de la formation. Elles transforment les métiers, les manières de se former sur les métiers et la manière de travailler. Cela est plus flou sur la question des publics et les usages des publics. Elle suggère un travail exploratoire, un défrichage. Prenant en compte la subjectivité de tout le monde. Peut-être faudrait-il mettre en place un petit questionnaire autour de la transformation des métiers, du travail collectif, du management, des manières de se former ou de chercher du travail.

Anne Carrier (Profedim / FEVIS) pense qu'une fois les angles d'analyse posés, il faut définir l'outillage à mettre en œuvre. Les angles sont les suivants :

- Transformation des métiers
- Transformation des manières de travailler
- Formation

A partir de cela, est-ce qu'on fait une étude ? Une rencontre ? Une enquête ?

Sabine Danquigny (France travail) considère qu'on n'est pas au même niveau sur les métiers administratifs (où les transformations sont déjà très avancées), techniques ou artistiques. Sur le recrutement, c'est la même chose, des choses relevant de l'IA sont déjà en place.

Sarah Battegay (SMA) explique qu'en musique, l'IA est déjà très présente. Idem sur l'illustration, la scénographie, les métiers de la conception.

Antonia Vitti (SFA CGT) souscrit à ce qui est dit. Cela génère des pertes de revenus en musique. Sur le spectacle vivant, il faudra aussi être sur la défense de métiers d'art. Elle interroge également l'usage de l'IA pour faire une programmation. Cela risque d'invisibiliser certains spectacles ou certaines formes artistiques.

Pierre Courtois (SYNPTAC CGT) rappelle qu'en termes de personnel embauchés en CDI, la loi protège du licenciement économique dans un tel contexte. Mais les salariés précaires et les indépendants n'ont aucune protection.

Léo Anselme (AURA-SV) ajoute que des artistes visuels ou des graphistes devront probablement se reconverter.

Marjorie Glas (coord. COREPS) suggère que ces changements pourraient affecter la diversité culturelle et artistique de l'offre.

Sarah Battegay (SMA) considère que les changements en cours renforcent certaines analyses sur le travail. Qui va être le plus touché ? Ce sera 30% de métiers très qualifiés vs 70% de métiers moins qualifiés.

Sabine Danquigny (France travail) précise cependant que l'IA peut aussi être vue sous l'angle de la réduction du temps de travail. Des avancées sont en cours autour de la semaine de 4 jours.

Sarah Battegay (SMA) considère que la fracture numérique dans ce contexte pourrait empêcher le passage de certains salariés de non-cadre à cadre. Il y a un enjeu fort avec un risque de tri. Il existe des personnes non-compatibles avec ces questions.

Vincent Landelle (SUD) appelle aussi, sur ces questions à s'interroger sur qui nourrit l'IA et comment on la nourrit.

Antonia Vitti (SFA CGT) ajoute qu'il faudrait aussi se demander à qui profite l'IA.

Il est proposé que chacun réfléchisse à une personne à inviter pour éclairer le groupe sur ces questions.

2- Formation des directeurs

Il est proposé, en parallèle des réflexions sur l'IA, de continuer de travailler sur la formation des directeurs-ices et sur la question de la diversité dans le secteur du spectacle vivant.

Anne Carrier (Profedim / FEVIS) revient sur la priorisation des sujets. Concernant la formation des directeurs, il serait intéressant de savoir ce qu'il en est à l'heure actuelle des maltraitances au travail. Est-ce un fantasme ou une réalité ? Y'a-t-il plus de maltraitance lorsqu'il s'agit de femmes ou d'hommes ? Pour traiter cette question, il faudrait identifier le problème de manière chiffrée.

Antonia Vitti (SFA CGT) va voir auprès de la CGT, dans les CSE où le syndicat est majoritaire.

Anne Carrier (Profedim / FEVIS) considère par ailleurs que le sujet diversité est très sensible, il s'agit d'un sujet très sociétal. Comment le traiter ? Faut-il parler du handicap ? De la question des genres ? Travailler sur des questions de discrimination ? Si l'angle d'attaque est trop large, il risque d'être moins pertinent.

Pierre Desmaret (FO) voit plusieurs entrées au sein de la fédération FO sur les sujets évoqués. Concernant l'IA, il faut regarder du côté des dangers et des problèmes de réglementation sur la question des droits dans les contrats travail (doublage, figuration, etc.). L'ADAMI est sur le sujet. Concernant la formation des directions, le sujet a été évoqué lors d'une réunion autour de l'Accord 2003 dans les CDN (une plateforme liée à application d'un ensemble de contraintes en CDN pour le maintien de l'emploi artistique). Il a demandé si, au niveau des directions des CDN, quelque chose existait. Il lui a été répondu que des formations existaient. Pour FO, c'est une question qui relève du dialogue social au sens large. Car il faut notamment prendre en compte les tensions entre le plateau technique et le plateau direction artistique, comme à Genève. Une des approches est de parler de dialogue social et de la pluralité de la représentation syndicale.

Il est répondu à Pierre Desmaret que les formations des directeurs en CDN existe mais est facultative et se déroule en visioconférence.

Anne Carrier (Profedim / FEVIS) explique que sur questions qui pointent sur le social, ce sont les RH qui gèrent les situations, et pas souvent les directeurs. C'est la même chose pour les directeurs techniques quand on parle de sécurité. Le vrai responsable de la structure est le directeur, mais il délègue sur le cadre qui est juste en-dessous : l'administrateur ou le directeur technique. Concernant les questions RH, les administrateurs n'ont pas toujours les moyens de faire remonter les choses, n'ont pas toujours l'oreille des directions sur les sujets sociaux.

Antonia Vitti (SFA CGT) suggère que d'autres types de contenu et d'approches soient proposés pour les formations.

Anne Carrier (Profedim / FEVIS) précise que, sur les questions de sécurité, des choses ont été mises en place. Par exemple la licence 1 que le directeur devait suivre. Cela permettait d'ouvrir les écoutilles sur ces problématiques. C'est un parallèle qui pourrait créer des leviers sur les aspects RH. Pourquoi pas une formation des directeurs sur ces questions dans le cadre des licences producteur et organisateur ?

Pierre Desmaret (FO) précise que ces licences sont devenues déclaratives, on s'est donc éloigné d'un contrôle de base. Sauf pour licence 1, qui a cependant évolué suite à l'intervention de Reditec. Il est d'accord avec l'approche d'Anne sur l'entrée RH.

Sabine Danquigny (France travail) ajoute que, quand on crée une entreprise, il y a des obligations de formation. Ce devrait être le cas sur la question des licences. Il faudrait exiger un minimum de connaissances.

Antonia Vitti (SFA CGT) ajoute qu'il faudrait aussi une sorte d'accompagnement à la prise de poste d'une direction.

Sarah Bategay (SMA) précise qu'un parcours de directeurs lieux en musiques actuelles est porté par la Fedelima et le SMA et soutenu par le CNM. La 2^e session a été entamée. Ce dispositif a été lancé en raison du manque de candidats qualifiés sur les SMAC. Cela permet de créer une culture commune. Et former sur la partie réglementaire. La question s'est posée de faire une formation miroir sur la

direction des structures de production, avec des modules communs. Cela pourrait infuser dans ensemble du secteur. Sur la question de la coopération entre administratif et artistes, cela se joue aussi au sein des formations initiales. Des ponts et des réflexions à ces endroits seraient à développer ainsi qu'avec les écoles.

Elle revient ensuite sur la question de la souffrance au travail : il existe des difficultés d'entente au sein d'une même structure mais aussi dans les maillons de la filière. Ces deux tensions relèvent l'une du droit du travail et l'autre de la survie de note activité.

Pierre Courtois (SYNPTAC CGT) considère que ces questions sont devenues un maillon faible du secteur. Il serait peut-être pertinent de profiter de la nouvelle direction pour y décentraliser un COREPS. Comme il y a tous les métiers, ce serait intéressant. S'y nouent déjà des relations de hiérarchies qui vont se reproduire plus tard. C'est au sein des écoles qu'on peut lutter contre l'absence de connaissance de la réglementation mais aussi occasionner un changement des mentalités. Gens qui estiment qu'ils ont le droit de parler. Remise en cause des hiérarchies.

Sarah Battegay (SMA) considère que dans un contexte où il y a un certain nombre d'attaques sur la liberté de création face à des positions artistiques, la question de la solidarité doit être centrale. La peur rend encore plus nécessaire de se comprendre. Il y a eu des incidents sur des concerts avec des intégristes catholiques. Une solidarité a été mise en place face à cela. Tout le monde a à y perdre mais nous ne sommes pas tous dans les mêmes conditions (tout le monde n'a pas de juriste). La manière dont le secteur s'est emparé de la question de l'égalité F/H fait exemple. C'est une inspiration en termes de méthode.

Antonia Vitti (SFA CGT) suggère la mise en place de journées d'information dans les écoles. Elle se dit d'accord avec Sarah Battegay sur la question de la solidarité. Les jeunes qui sortent des écoles sont déjà dans une démarche individualiste. L'ignorance amène à la peur. Concernant la question des inégalités, elle propose qu'un temps soit organisé pour présenter ce que les différentes organisations font en la matière.

Sarah Battegay (SMA) revient également sur la notion de diversité : on parlait initialement d'origines sociales et ethniques. Il faudrait se mettre d'accord une fois pour toutes. Il faudrait inviter un.e expert.e sur le sujet. Sociologues sur les origines sociales. Décolonisons les arts sur les origines ethniques.

Il est décidé qu'un temps sera organisé en avril pour les remontées des différentes organisations.

Pierre Desmaret (FO) fait état d'une personne qui a eu un parcours réussi. Et qui a pourtant craqué parce qu'elle avait le sentiment de ne pas être à sa place au milieu de ces jeunes comédiens. Les jeunes sont mal accompagnés sur ces choses. C'est très questionnant.

Ubavka Zaric (DRAC) suggère de reprendre de précédentes enquêtes. Elle confirme les difficultés de ségrégations qui persistent lorsqu'on fait de la discrimination positive. C'est un sujet complexe à travailler. Ça pose la question de l'inclusion des gens racisés. Il faut travailler à la déconstruction de l'imaginaire blanc pour y arriver. Quant à l'inclusion, la fondation Culture et diversité accompagne bien les personnes mais le problème est que trop peu de personnes sont concernées. La puissance publique n'a pas mis en place de dispositifs d'accompagnement. Au ministère, ils ont beaucoup travaillé sur la stratégie ministérielle de l'enseignement supérieur. Un travail devrait être mené auprès des conservatoires pour arriver à travailler sur la discrimination positive et la déconstruction des contenus d'enseignement. La question du bagage socio-culturel de ces élèves se pose donc mais aussi de la bagarre à mener dans son propre milieu social. Elle propose d'inviter Agnès Saal, Haute Commissaire à l'égalité au sein du ministère.

Léo Anselme (AURA-SV) trouve qu'il serait aussi intéressant d'interroger la Ciné-fabrique qui a été fondée sur ces questions.

Suite étude VHSS

Il est convenu que Sarah Battegay (SMA) et Pierre Courtois (CGT) proposeront un texte d'analyse de l'étude pour début avril. Une validation par le groupe se fera par mail.

Calendrier de travail

Mars

Travail en atelier sur la formation des directeurs pour aboutir à de premières préconisations (en présentiel)

Avril – Mai – Juin

Invitation d'une personnalité qualifiée sur l'IA

Invitation d'une personnalité qualifiée sur les questions d'égalité