

## LA QUALIFICATION À L'ÉPREUVE DU GENRE

Texte produit par Hélène Vitorge en janvier 2023 pour le séminaire "Une sécurité sociale de la culture"

Je vous propose d'aborder la Sécurité sociale sectorielle de la culture au prisme des rapports sociaux de domination à l'oeuvre dans le secteur culturel, et les questions que ce prisme soulève quant aux critères de montée en qualification. Ce qui fait écho à un débat qui traverse actuellement Réseau salariat, et fait envisager pour une partie d'entre nous la possibilité d'une qualification unique dans une société du salaire à vie, telle que proposée par notre association.

### **I. Le secteur culturel est fortement marqué par les inégalités Femmes/Hommes (F/H) et les violences sexistes et sexuelles**

Je m'appuie sur plusieurs passages du Rapport 2018 pour les arts et la culture - du Haut conseil à l'égalité entre les Hommes et les Femmes, qui commence ainsi :

*L'affaire Weinstein et la vague de dénonciation des violences sexistes et sexuelles ont jeté une lumière crue sur les difficultés spécifiques que rencontrent les femmes artistes, et sur les inégalités systémiques entre les femmes et les hommes dans le domaine de la culture. Si ce secteur ne fait certainement pas exception, il n'en demeure pas moins que les récents événements — qui faisaient suite à des polémiques récurrentes depuis plus de 5 ans (désignation de Polanski en tant que président des Césars en 2017, dénonciations contre David Hamilton en 2016, sélection sans femme du festival d'Angoulême en 2016, sélection et composition largement masculines du Jury du festival de Cannes depuis 2012, procès d'Orelsan en 2013, polémiques récurrentes autour de Bertrand Cantat, etc.) — ces récents événements appellent à une action déterminée pour faire reculer les violences sexistes et les inégalités F/H.*

#### ***Les femmes artistes subissent pleinement les effets du sexisme.***

*Elles sont aujourd'hui en nombre supérieur dans les études, puis progressivement, à l'image d'un processus d'évaporation, elles deviennent moins actives, moins payées, moins aidées, moins programmées, moins récompensées, et enfin moins en situation de responsabilité que leurs homologues masculins. Dans le monde des arts et de la culture, tant dans le milieu professionnel que dans les établissements d'enseignement artistique, les faits de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles sont fréquents, et s'ils ne sont (peut-être) pas plus importants qu'ailleurs, ils y sont particulièrement occultés et déniés.*

*Dans son rapport 2009 "Arts du spectacle : pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique", Reine PRAT souligne que : « la croyance est entretenue, encore au 21ème siècle, que le talent est inné et explique seul la qualité d'une oeuvre, la réussite d'un parcours professionnel, la reconnaissance médiatique ». En revanche, écrit-elle, « on est encore loin d'admettre cette réalité plus triviale : la qualité d'une réalisation dépend largement, au-delà du seul talent, du temps qui a pu être consacré au travail de conception et de réalisation, de la quantité et de la qualité des collaborateurs et/ou collaboratrices qu'on a pu réunir, de la quantité d'occasions de rencontre avec le*

*public, toutes choses qui ont un rapport, certes pas exclusif mais très précis, avec les moyens financiers et les appuis dont l'artiste peut disposer. » Or, les moyens financiers et les appuis sont précisément ce dont manquent les femmes.*

A l'époque le rapport de Reine Prat avait fait l'effet d'une bombe, pourtant 6 ans plus tard, alors que les faits sont quantifiés, chiffrés, c'est toujours l'inertie complète, et des débats interminables sur les critères favorisant comme la parité. Elle écrit alors une lettre ouverte coup de gueule: "Arts et Culture... Et que rien ne bouge !"

*L'entre-soi (de ce "petit monde" culturel et son public) favorise le mimétisme, stigmatise la différence et dispense d'inventer. Il consacre l'individu minoritaire dans sa fonction d'exception qui confirme la règle. Il scelle la norme.*

*La parité, en faisant cesser l'exception, introduit la mixité, fait surgir la diversité et permet de réanimer un monde de l'art au bord de l'asphyxie. Il faut sortir du débat entre nature et culture pour acter que la question est politique et... économique.*

En 2022, encore 7 ans plus tard, on voit dans le rapport de l'Observatoire de l'égalité F/H dans la culture et la communication, que du côté de la parité, ça bouge enfin... : elle est quasi atteinte au ministère de la Culture, chez les opérateurs nationaux et dans l'audiovisuel public. En progression plus lente dans les établissements de la création artistique soutenus par le ministère de la Culture. Que par ailleurs, l'accès des femmes aux moyens de production et de création est en progression dans le cinéma et le spectacle vivant ; que la place des femmes dans la programmation artistique augmente aussi avec même une parité atteinte parmi les commissaires des plus grandes expo d'art plastique.

En ce qui concerne les discriminations des personnes racisées : évidemment les données ne sont pas quantifiées, puisqu'elles ne peuvent pas l'être en France, mais des collectifs et des universitaires commencent à se faire entendre. Pour exemple : Livre "Race et théâtre un impensé politique" de l'historienne Sylvie Chalaye (Actes Sud, coll. « Papiers », Arles, 2020), livre "Noire n'est pas mon métier" par le Collectif du même nom, initié par l'actrice et réalisatrice Aïssa Maïga, Editions du Seuil mai 2018 // ou encore l'événement 2020 "Race et théâtre" et son dossier en ligne sur le très officiel site d'Artcena - Centre national des arts du cirque, de la rue et du théâtre. Bref, cette problématique commence à être visibilisée et prise au sérieux.

Mais comme dit Reine Prat, ce qui fait bouger les lignes, renverse les rapports, ce sont les mesures concrètes, les critères contraignants.

## **II. Maintenant qu'on a une idée du paysage patriarcal et sexiste du milieu culturel, voyons le rapport entre genre et qualification.**

L'histoire montre que les luttes sociales ont permis de grandes avancées dans les conditions de travail et de salaire, que le contrat de travail qui reconnaît la subordination est une avancée sur le contrat commercial, que la qualification au poste est une avancée sur la rémunération à la tâche, que

le conventionnement des soignants libéraux (dont nous suivons entre autre le modèle dans les sécu sectorielles) ont permis des revenus très stables sans pauvreté ou immense richesse, et que la qualification à la personne des fonctionnaires qui déconnecte le salaire de l'activité est ce qui se fait de mieux, et que nous voulons généraliser. Mais quand ces grandes avancées sociales sont mises à l'épreuve du genre, le bilan est beaucoup plus nuancé.

Laure Machu (historienne du droit du travail et des politiques sociales, spécialiste de la période du front populaire) écrit dans *“genre, conventions collectives et classifications dans l'industrie française du premier XXème siècle”* :

*Les grilles de classification que contiennent les conventions collectives, puis les arrêtés Parodi-Croizat, représentent un acquis ambigu pour la main-d'oeuvre Féminine*

*ex : “Les ouvrières de la métallurgie sont exclues des postes les plus qualifiés et cantonnées en bas de la hiérarchie des qualifications. Si les ouvrières du vêtement accèdent aux métiers qualifiés ce n'est jamais à égalité de condition avec les hommes. La persistance de cette ségrégation traduit un déni de la qualification des travaux demandés aux ouvrières. Plus précisément, attribuer aux femmes les nouveaux postes issus de la division et de la mécanisation du travail permet en même temps de les désigner comme non qualifiés.”*

*L'élaboration des grilles coïncide avec une politique de revalorisation salariale et permet de réduire l'écart avec les salaires masculins. Mais les grilles légitiment les frontières sexuelles de la division du travail et opèrent souvent une déqualification des ouvrières.*

*“Avec les arrêtés Parodi (1945) « légalement, la femme a un salaire inférieur à celui de l'homme, du seul fait qu'elle est femme »./.../. À la tribune de la CGT, Marie Couette fait voter une résolution demandant l'égalité des salaires. Le 10 juillet 1946, Ambroise Croizat, nouveau ministre communiste du Travail, finit par signer l'arrêté supprimant l'abattement de 10 %. Mais Si les arrêtés admettent le principe de l'égalité des salaires à qualification égale de poste, les décisions de classification qui les complètent offrent la possibilité de maintenir une échelle sexuée des qualifications. La négociation des décisions de classifications représente donc un enjeu majeur pour consolider le principe d'égalité hommes-femmes.”*

De manière générale, aujourd'hui, le sexisme du point de vue des conventions collectives prend une forme horizontale et verticale qu'on nomme : mur de verre, plafond de verre et plancher collant. Mur de verre car les meilleures conventions collectives ou statutaires sont celles des secteurs masculinisés (pour l'Etat : les ministères par exemple les mieux payés comme les finances, sont masculinisés / les moins payés comme l'éduc nat ou le travail, peut-être la culture?, féminisées) et les moins bonnes CC sont celles des secteurs féminisés (les infirmières, les aides soignantes à domicile, les assistante maternelle etc) ; plafond de verre car, en dépit du niveau scolaire supérieur en moyenne des femmes depuis plusieurs décennies, les femmes évoluent moins vite et en nb

inférieur aux hommes, et pour celles qui sont dans les emplois non valorisés, elles y restent "collées" (surtout les femmes racisées).

Tout ça pour dire que créer une montée en qualification même sur la base de la qualification à la personne dans une perspective de société salaire à vie, ne garantit pas en soi une égalité de salaire et de souveraineté sur le travail à celles et ceux qui subissent déjà les rapports sociaux de dominations (rapports de classe, de genre, de race... ou tout à la fois), à moins de conditionner cette montée en grade, par des critères contraignants qui enrayent ces mécanismes systémiques

### **III. Le débat sur la qualification et ses critères, au sein de Réseau salariat**

Réseau salariat, asso d'éducation populaire, a modifié ses statuts (2018) entre autre dans une volonté d'acter la prise en compte de tous les rapports sociaux de domination et pas juste celui de classe.

Le débat qui est en cours à Réseau salariat sur la remise en question de la montée en qualification, s'inscrit dans le sillage de cette volonté de prendre en compte tous les rapports sociaux de domination. Ce débat est porté principalement par le groupe femmes de Réseau salariat, qui est un groupe structurant en interne comme en externe.

Je partage ici les réflexions qui traversent ce débat, autour de 2 questions :

- Quel type de critère justifierait une montée en qualification ?
- Qui financerait les niveaux supérieurs ?

1. Comment une simple réduction de grille de qualification (4 niveaux), peut éviter de reproduire l'état actuel des rapports sociaux de domination F/H à l'oeuvre dans la division sexuée du travail ? L'expérience montre que dès l'instant où il y a des niveaux différents de rémunération, c'est les hommes qui bénéficient des niveaux supérieurs (dans l'emploi). Donc le risque est fort pour que, dans une société Réseau salariat qui ne prendrait pas en compte le genre, les hommes bénéficient des positions hautes.
2. Si actuellement la montée en qualification accompagne la capacité à prendre des responsabilités, à former d'autres personnes, à valider de l'expérience, à fédérer une équipe, etc... est-il nécessaire d'avoir des mesures incitatives comme le salaire pour accompagner ce type de progression dans le travail et son organisation concrète ? Pourquoi cette montée en capacité devrait-elle passer par une montée en qualification et donc une captation individuelle de la valeur économique via le salaire ? Là encore, force est de constater, que les salaire supérieurs concernent actuellement majoritairement les hommes blancs dans la force de l'âge...
3. La négociation des critères de qualification est un des espaces qui encadre la violence sociale, un des lieux où peut s'exprimer la violence sociale, inévitable, car une convention est arbitraire, et la valeur économique en est une. Comme nous l'a rappelé Reine Prat : Les questions d'égalité F/H sont bien des questions politiques ET économiques. Etablir des

critères, c'est donc permettre d'encadrer et d'exprimer la violence sociale à l'oeuvre : violence de classe à laquelle répond très bien un 1er niveau de qualification dont le critère est la majorité civile comme statut politique des producteurices, et qui nous sort du chantage à l'emploi, de la relation de subordination, et de la propriété lucrative des moyens de productions. Mais après ? Si montée en qualification il y a, alors ne faudrait-il pas qu'elle exprime la violence patriarcale et raciste ? Les niveaux supérieurs ne devraient-ils pas sortir les travailleuses genrées et racisées du chantage à la naturalisation et à l'essentialisation, et sa subordination patriarcale et raciste ?

4. Jusque là on ne parle que du travail dit productif. Qu'en est-il du travail non reconnu par la valeur économique comme le travail domestique très majoritairement féminin et 1er secteur d'activité en nombre d'heures ? Avant de déconnecter le salaire des tâches, encore faudrait-il que ces tâches soient reconnues et que le salaire qui les valide pré-existât...

Ici, dans un chemin en apparence contraire à la déconnexion du salaire et de l'activité, puisque l'histoire des luttes sociales n'a pas emmené avec elles dans ses conquêtes le secteur du travail domestique ; une partie des luttes féministes se fait autour de la reconnaissance et de la visibilisation du travail gratuit des femmes et demande une reconnaissance par la qualification - par le salaire - qui lui est dénié (ou semi-dénié). Dans l'emploi il s'agit entre autres des puéricultrices, des assistantes maternelles, éducatrices de jeunes enfants, enseignantes, cantinières, cuisinières, femmes de ménage, voire travailleuses du sexe... etc, postes peu-qualifiés ou sous-qualifiés, ces fameux métiers essentiels sous payés, dont on a beaucoup parlé pdt le covid, mais pour lesquels on n'a pas changé grand-chose...

La société du salaire à vie ne garantissant aucunement une répartition égale du travail domestique, le patriarcat étant un système de domination F/H, ne faudrait-il pas 1 montée en qualification immédiate et plus rapide pour les femmes pour payer TOUT le travail des femmes ? Certaines vont plus loin, et proposent de financer ce niveau supérieur de qualification, par une cotisation prélevée sur le salaire des homme hétéro en couples, cotisation à verser jusqu'à ce que le travail domestique soit réellement réparti entre les sexes.

5. Une réflexion sur des paliers dans le temps, avec des mesures de court/moyen terme et de long terme, émerge :
- a. une visée à long terme que serait la qualification personnelle unique
  - b. une visée à moyen/court terme : où on qualifierait les sous-qualifiées et les dé-qualifiées. On inverserait les échelles de qualifications actuelles sur la base des études statistiques des dernières décennies (les aides à domicile, ash etc seraient les mieux payées), et on "prendrait la température" tous les 20 ans par exemple, pour observer l'évolution des inégalités, et ce, jusqu'à s'approcher le plus possible de l'égalité réelle en termes de division sexuelle du travail horizontale et verticale.

Cette liste de réflexions, qui traversent notamment le groupe Femmes de Réseau salariat, n'est pas exhaustive, c'est un débat en cours, qui interpelle notre réflexion sur une montée en qualification dans les sécurités sociales sectorielles.

En ce qui concerne une sécurité sociale de la culture, le débat vient soulever la question suivante : pour organiser la montée en qualification des travailleurs et travailleuses de la culture, ne devrait-on pas exprimer la violence patriarcale et raciste à l'oeuvre, et proposer dans un premier temps des critères féministes et anti-racistes pour monter en qualification ?

Ces questions de critères féministes et anti-raciste se poseront à nouveaux, tout au long du séminaire : dans les critères de conventionnement des collectifs de travail et des structures qui constitueraient Une Sécurité sociale de la Culture., comme dans les critères d'allocation d'une subvention toute communiste soit-elle, ou encore ceux de la composition et des modes de délibération des instances de décision, tout aussi démocratiques soient-elles.

Les rapports sociaux de domination se nourrissant et s'accommodant particulièrement bien les uns des autres : prétendre sortir tout à la fois du capitalisme, du patriarcat et du racisme, nous invite à emprunter le point de vue des personnes minorisées qu'elles soient genrées ou racisées, pour apporter des propositions radicales, et des outils de mise en oeuvre de cette révolution.