



AFO|Enquête

L'égalité femmes / hommes dans les orchestres membres de l'AFO

État des lieux statistique

Renouvellement des générations

Analyse juridique des salaires

Saison 2016-2017, année civile 2018

Sommaire

Introduction.....	3
Méthodologie.....	5
Liste des orchestres enquêtés sur l'année 2018.....	7
Liste des orchestres enquêtés sur la saison 2016-2017.....	8
Liste des orchestres enquêtés sur la saison 2009-2010.....	9
Répartition des femmes et des hommes chez les musicien.nes.....	10
Répartition des femmes et des hommes dans les postes clés de l'orchestre.....	18
Répartition des femmes et des hommes dans les équipes administratives et techniques.....	22
L'égalité femmes / hommes favorisée par le renouvellement des générations : l'exemple des orchestres de jeunes.....	24
Règles de recrutement et stricte égalité de rémunération chez les musiciens.....	26

Introduction

L'orchestre des années 1960 est encore très majoritairement masculin, reflet du contexte social de la première moitié du XXème siècle. Comme un contre-exemple, Lily Laskine devient harpe solo à l'Orchestre national de France au moment de sa fondation en 1934. Parmi les phalanges étrangères et de notoriété internationale, l'Orchestre symphonique de Boston intègre la première femme en 1952. Le Berliner Philharmoniker accueille Madeleine Carruzzo comme violoniste en 1982. Le Wiener Philharmoniker attendra 1997 pour accepter qu'Anna Lelkes, harpe solo depuis 26 ans dans cette même institution, devienne « membre » de l'orchestre, quatre ans avant sa retraite plutôt qu'au bout de trois ans comme ses collègues masculins.

Comme nos sociétés, les orchestres ont heureusement évolué considérablement.

Dès 2009, l'Association Française des Orchestres donnait une première image de la place des femmes au sein de ses membres. Dix années plus tard, la nouvelle étude présente des données techniquement fondées, indispensables à l'élaboration de préconisations applicables et efficaces.

Elle porte sur tous les emplois recensés dans les orchestres membres : artistiques, administratifs et techniques. Elle intègre dans certains cas des métiers propres aux maisons d'opéras ou salles de concerts, du fait de la composition de l'AFO. Cependant, l'analyse met particulièrement en relief les emplois artistiques (instrumentistes, directeurs musicaux, chef.fes et solistes invités, ainsi que les artistes lyriques des chœurs), parce qu'ils sont les plus nombreux. L'impact du renouvellement des générations sur la place des femmes est également mesuré.

Si la place des femmes au sein des orchestres n'est pas équivalente à la proportion femmes / hommes dans la société française, on constatera néanmoins des évolutions certaines, très visibles notamment dans les orchestres de jeunes. Nous ne disposons pas pour l'instant des informations nous permettant de dire si le rythme des avancées dans ce domaine est particulier aux orchestres ou relève d'une constante nationale.

Il est à noter aussi l'intérêt de la permanence de l'emploi et de son cadre légal et conventionnel, qui garantit une stricte égalité des salaires pour les musiciens. La permanence permet également d'agir sur le long terme avec des salariés sous contrat à durée indéterminée, en favorisant par exemple l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle (exemple : encadrement des périodes de maternité pour les musiciennes, organisation du travail prenant en compte la vie familiale et la garde des enfants pour tous les musiciens...). Sont donc rappelés ici les effets de la mise en œuvre des dispositions légales ou réglementaires, des règles conventionnelles propres à la branche des entreprises artistiques et culturelles, des accords d'entreprise ou accords relatifs à l'égalité professionnelle des adhérents de l'AFO et des Forces Musicales.

... / ...

... / ...

C'est un travail sur la durée qui est engagé, pour lequel l'AFO et ses membres chercheront, comme à l'accoutumée, à favoriser le dialogue avec l'ensemble de leurs partenaires, dans une démarche ouverte et active. En effet, l'ensemble de cette étude doit se lire à l'éclairage du constat – évident – d'un nécessaire partage des responsabilités et des actions. Si la cause de l'égalité est incontestable, le sujet ne peut pas être compris et traité seulement de façon sectorielle. Doivent être pris en compte :

- l'état (la culture) d'une société tout entière, au sein de laquelle les familles occupent une place prépondérante dans l'éducation aux tout-premiers âges de l'enfant,
- l'action de l'enseignement général,
- celle de l'enseignement spécialisé,
- enfin celle des professionnels.

Aucune contrainte ne changera l'orchestre si la société toute entière elle-même n'évolue pas : l'ensemble des acteurs d'une véritable chaîne de responsabilités doit se mobiliser autour d'une même cause.

Pour sa part, l'AFO s'est appuyée sur ses observations et de nombreuses rencontres pour rédiger des préconisations concrètes qui font l'objet d'un document séparé.

Méthodologie

Objectif

L'objectif de l'enquête est de réaliser un état des lieux de la place des femmes dans les orchestres membres de l'AFO en 2017-2018, au sein de l'orchestre comme au sein de l'administration.

Sont également recensées les données relatives aux chef.fes et solistes invité.es (artistes lyriques et artistes musicien.nes).

Récupération des données

L'enquête est issue de plusieurs récoltes de données, effectuées pour différentes études n'ayant pas les mêmes objectifs ni les mêmes méthodologies. Aussi, les échantillons d'orchestre et les types de données varient dans le temps.

Afin de garantir la solidité statistique, les périodes et objectifs des études sont décrits ci-après.

Pour les données 2009-2010 : Les données relatives à la saison 2009-2010 ont été collectées par l'AFO dans le cadre d'une étude sur la pyramide des âges des musiciens d'orchestres permanents et sur un échantillon de 24 orchestres (voir liste page 9). Elles ne concernent que les musiciens et ont donc été complétées en 2017 par une récolte des données relatives aux équipes administratives et techniques à partir des brochures de saisons des orchestres 2009-2010. Les comparaisons effectuées tout au long de la présente enquête sont faites entre les données 2009-2010 et les données 2016-2017 sur la base du même échantillon d'orchestres.

Pour les données 2016/2017 : Les données ont été récoltées principalement à partir des brochures de la saison 2016-2017 pour observer exclusivement la répartition des femmes et des hommes au sein des formations de l'AFO, qui comptait alors 40 membres. Elles ont été complétées le cas échéant par les sites internet des formations orchestrales et par des vérifications plus poussées sur le sexe des personnes concernées (exemple : cas d'un prénom mixte).

40 orchestres ont été enquêtés (voir la liste page 8) pour la saison 2016-2017.

Pour les données 2018 : Les données ont été collectées par l'AFO dans le cadre de l'actualisation de la pyramide des âges des musiciens des orchestres français membres de l'AFO. A ces formations s'ajoutent les musiciens de l'orchestre de l'Opéra national de Paris. Les orchestres de jeunes ne sont donc pas comptabilisés dans cet échantillon. Par ailleurs, l'Orchestre de Nice est absent puisqu'il a démissionné de l'AFO en 2018.

Ces données ne concernent que les musicien.nes permanent.es (ou « régulier.es » pour les orchestres non permanents). Ont été demandés les éléments suivants : âge, sexe, instrument, catégorie, date d'entrée dans l'orchestre. Ces données sont issues directement des logiciels de ressources humaines.

37 orchestres ont été enquêtés (voir liste page 7).

Bien qu'issues d'études différentes, ces données permettent une vision fidèle de la répartition des femmes et des hommes au sein des orchestres. Les périodes sont précisées à chaque graphique.

... / ...

... / ...

Catégories étudiées

- Les données relatives aux musicien.nes ne concernent que les musicien.nes permanent.es, c'est-à-dire embauché.es en contrat à durée indéterminée (CDI). Pour les quelques orchestres n'employant pas de musicien.nes en CDI (Orchestre Victor Hugo Franche-Comté, Orchestre de l'Opéra de Limoges, Orchestre des Lauréats du Conservatoire, Les Siècles, Orchestre Poitou-Charentes, Orchestre Symphonique Région Centre-Val de Loire Tours, Orchestre Français des Jeunes), seuls ont été comptabilisés les musicien.nes répondant à un besoin permanent de l'orchestre (et figurant sur les brochures de saison). Les « supplémentaires » éventuels ne font pas partie des musicien.nes enquêté.es.
- Les données relatives à l'équipe administrative regroupent les administrateurs.trices artistiques, les responsables administratif et financier, les régisseurs comptables, les responsables de la gestion du personnel, les assistant.es, les services de communication, de relations publiques, de billetterie et d'accueil et les services pédagogiques, les bibliothécaires, les régisseurs.euses généraux. Ils ne comprennent pas les conseils d'administration ni les directeurs.trices généraux. Ne sont pas incluses les données de l'Orchestre de la Garde Républicaine.
- Les données relatives à l'équipe technique regroupent des catégories propres aux orchestres et aux opéras : les directeurs.trices techniques, régisseurs.euses techniques, garçons d'orchestre, gestionnaire des stocks, techniciens d'orchestre, décorateurs.trices, machinistes, électricien.nes, accessoiristes, régisseur.euses son, habilleurs.euses, coiffeurs.feuses, couturières.rières, responsable de la sécurité, agent.es de sécurité, agent.es de maintenance, personnel d'entretien. Ne sont pas incluses les données de l'Orchestre de la Garde Républicaine et des orchestres de jeunes.
- Les données relatives aux orchestres de jeunes musicien.nes intègrent l'Orchestre Français des Jeunes et l'Orchestre des Lauréats du Conservatoire.
- La place des femmes dans le répertoire (compositeurs.trices) n'est pas étudiée ici.

Sur chaque graphique, la mention « NN » fait référence aux postes non pourvus au moment de l'enquête (en cours de recrutement ou gelés).

Liste des orchestres enquêtés sur l'année 2018

Orchestre Philharmonique de Radio France
Orchestre National de France
Ensemble Intercontemporain
Orchestre régional de Normandie
Les Musiciens du Louvre - Grenoble
Opéra Toulon Provence Méditerranée
Orchestre d'Auvergne
Orchestre de Bretagne
Orchestre de chambre de Paris
Orchestre de chambre de Toulouse
Orchestre de l'Opéra de Rouen / Normandie
Orchestre de Paris
Orchestre de Picardie
Orchestre des Pays de Savoie
Orchestre Dijon Bourgogne
Orchestre Philharmonique de Marseille
Orchestre National Bordeaux-Aquitaine
Orchestre National de Lille
Orchestre national de Lorraine
Orchestre National de Lyon
Orchestre National de Montpellier Languedoc Roussillon
Orchestre National des Pays de la Loire
Orchestre National d'Ile-de-France
Orchestre National du Capitole de Toulouse
Orchestre Philharmonique de Monte-Carlo
Orchestre Philharmonique de Strasbourg
Orchestre Régional de Cannes Provence-Alpes-Côte d'Azur
Orchestre Symphonique de Mulhouse
Orchestre symphonique et lyrique de Nancy
Orchestre de la Garde Républicaine
Opéra national de Paris
Orchestre Victor Hugo Franche-Comté
Orchestre de Limoges et du Limousin
Orchestre de Pau - Pays de Béarn
Orchestre de chambre Nouvelle Aquitaine
Orchestre Symphonique Région Centre-Tours
Les Siècles

Liste des orchestres enquêtés sur la saison 2016-2017

Orchestre de Picardie
Orchestre Victor Hugo Franche-Comté
Orchestre national Bordeaux Aquitaine
Orchestre Régional de Normandie
Orchestre de Cannes
Orchestre des Pays de Savoie
Orchestre d'Auvergne
Orchestre Dijon Bourgogne
Orchestre national de Lille
Orchestre de l'Opéra de Limoges
Orchestre national de Lyon
Orchestre des Lauréats du Conservatoire / CNSMD de Lyon et CNSMD de Paris
Orchestre Philharmonique de Marseille
Orchestre national de Lorraine
Orchestre de l'Opéra national de Montpellier Occitanie Pyrénées – Méditerranée
Orchestre Symphonique de Mulhouse
Orchestre Symphonique et Lyrique de Nancy
Les Siècles
Orchestre national des Pays de la Loire
Orchestre Philharmonique de Nice
Ensemble Intercontemporain
Orchestre de chambre de Paris
Orchestre de Paris
Orchestre national de France
Orchestre national d'Ile-de-France
Orchestre Philharmonique de Radio-France
Orchestre Français des Jeunes
Orchestre de la Garde Républicaine
Orchestre Poitou-Charentes (Orchestre de chambre de la Nouvelle Aquitaine)
Orchestre Symphonique de Bretagne
Orchestre de l'Opéra de Rouen Normandie
Orchestre Philharmonique de Strasbourg
Orchestre Symphonique de l'Opéra de Toulon
Orchestre national du Capitole de Toulouse
Orchestre de chambre de Toulouse
Orchestre Symphonique Région Centre-Val de Loire Tours
Orchestre Symphonique de Barcelone
L'Orchestre de Chambre de Genève
Orchestre Philharmonique du Luxembourg
Orchestre Philharmonique de Monte-Carlo

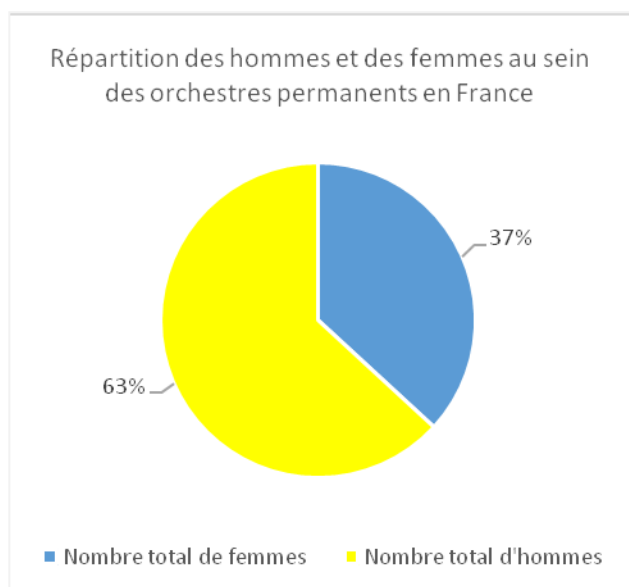
Liste des orchestres enquêtés sur la saison 2009-2010

Orchestre de Picardie
Orchestre national Bordeaux Aquitaine
Orchestre de Cannes
Orchestre des Pays de Savoie
Orchestre d'Auvergne
Orchestre national de Lille
Orchestre national de Lyon
Orchestre des Lauréats du Conservatoire / CNSMD de Lyon et CNSMD de Paris
Orchestre national de Lorraine
Orchestre de l'Opéra national de Montpellier Occitanie Pyrénées – Méditerranée
Orchestre national des Pays de la Loire
Ensemble Intercontemporain
Orchestre de chambre de Paris
Orchestre de Paris
Orchestre national de France
Orchestre national d'Ile-de-France
Orchestre Philharmonique de Radio-France
Orchestre Français des Jeunes
Orchestre Poitou-Charentes (Orchestre de chambre de la Nouvelle Aquitaine)
Orchestre Symphonique de Bretagne
Orchestre de l'Opéra de Rouen Normandie
Orchestre Philharmonique de Strasbourg
Orchestre Symphonique Région Centre-Val de Loire Tours
Orchestre Philharmonique de Monte-Carlo

I. Répartition des femmes et des hommes chez les musicien.nes

A. Répartition globale au sein des orchestres

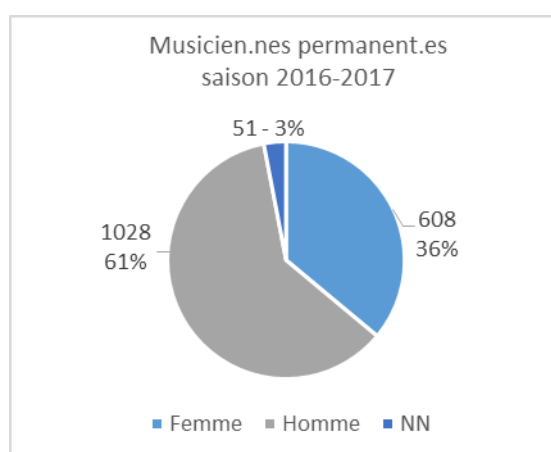
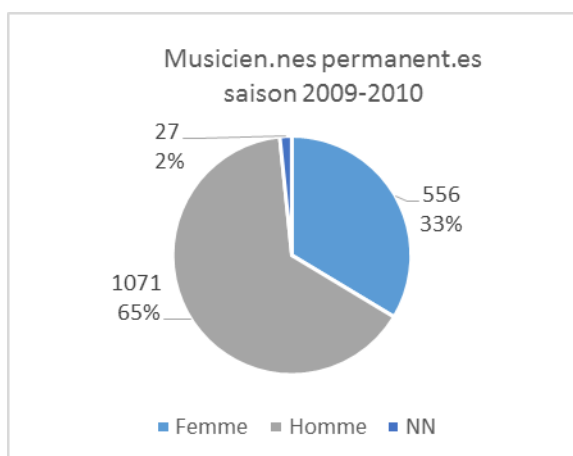
1. Répartition en 2018 (37 orchestres)



Les idées reçues semblent avoir la vie dure tout au long de la carrière du musicien, du choix de l'instrument (famille, structures d'enseignement) à l'exercice professionnel (orchestres et ensembles): les harpistes sont majoritairement des femmes, les pupitres de cuivres restent majoritairement masculins.

Et si c'est au sein des cordes que l'on se rapproche le plus d'un équilibre entre hommes et femmes, il faut noter que cette analyse « globale » lisse des disparités subsistantes au sein même des pupitres : pour exemple, les contrebassistes restent majoritairement des hommes, comme les flûtistes majoritairement des femmes au sein des bois.

3. Comparatif 2009-2010 / 2016-2017 (24 orchestres)



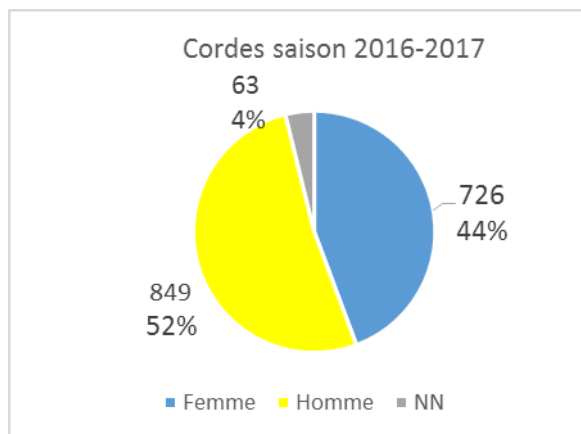
En 10 ans, la part des femmes dans les 25 orchestres enquêtés augmente légèrement : elle passe de 33 % à 36 %.

B. Répartition par pupitre au sein des orchestres

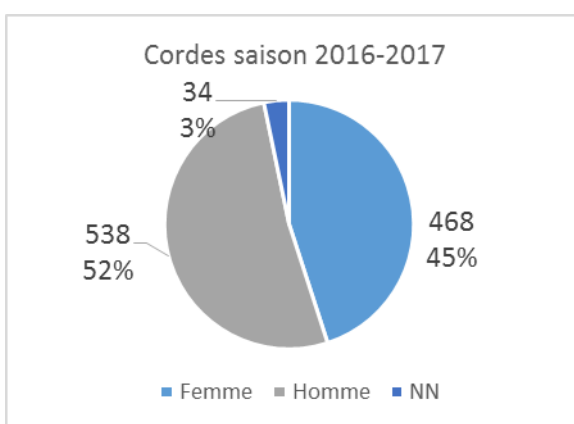
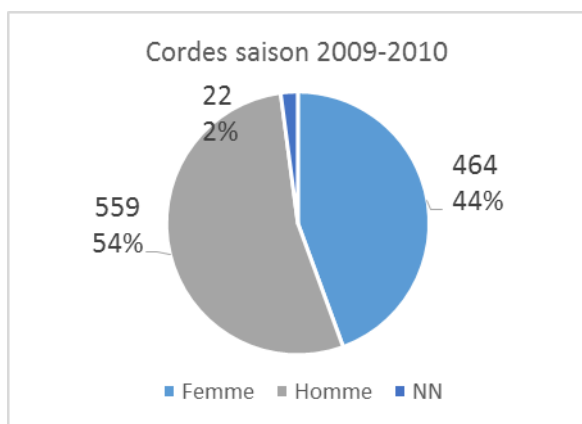
1. Dans les pupitres de cordes

Données agrégées

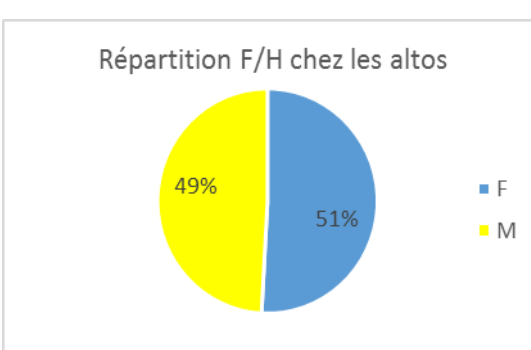
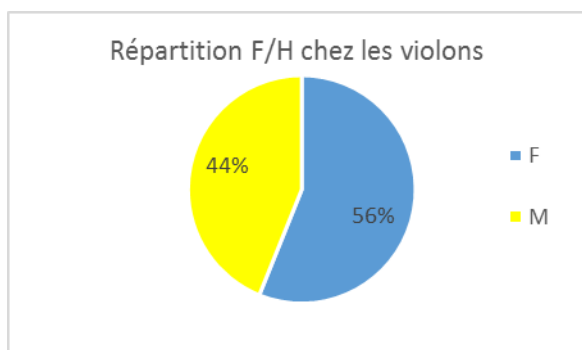
Sur la saison 2016-2017 (40 orchestres)

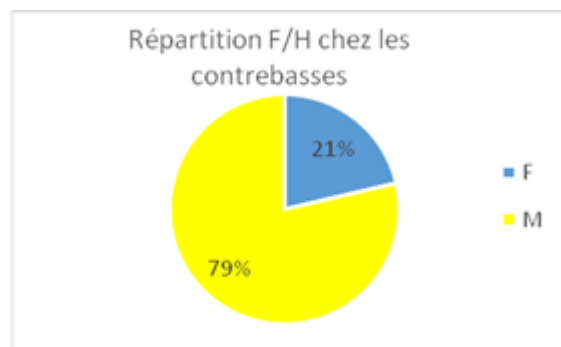


Comparatif 2009-2010 (24 orchestres)



Données par pupitre (2018 – 37 orchestres)

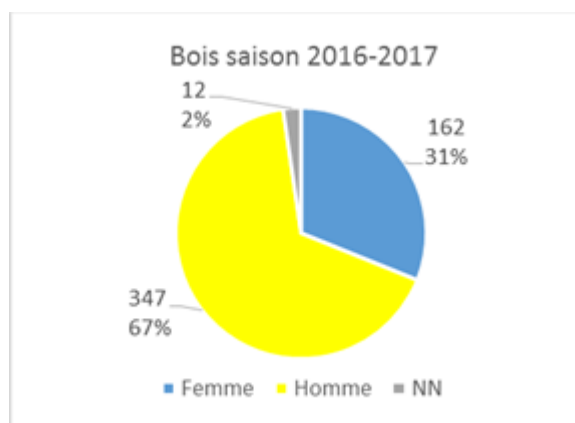




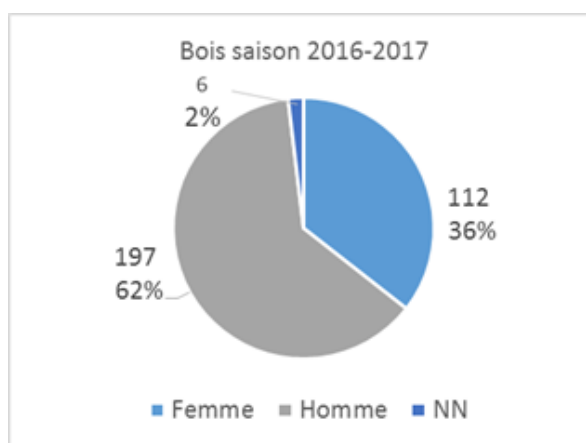
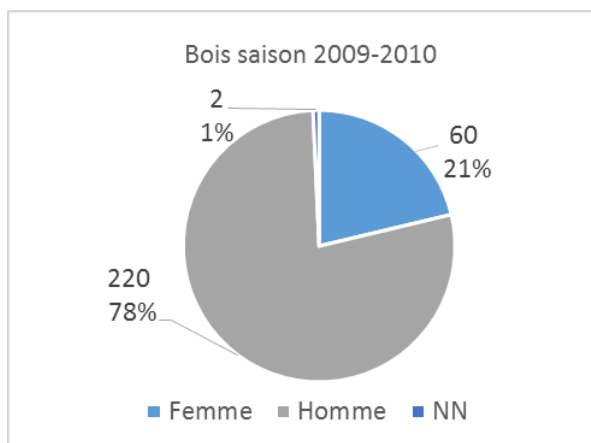
2. Dans les pupitres de bois

Données agrégées

Sur la saison 2016-2017 (40 orchestres)

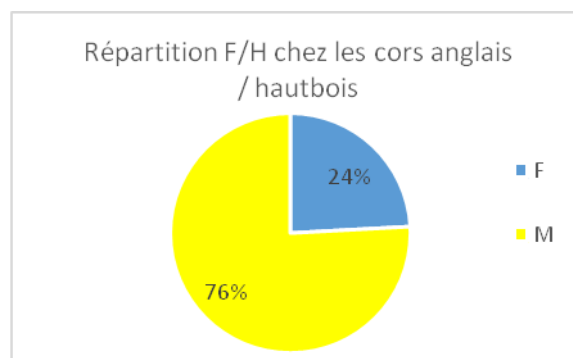
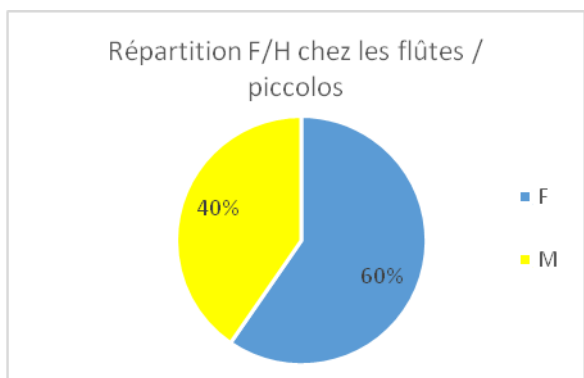
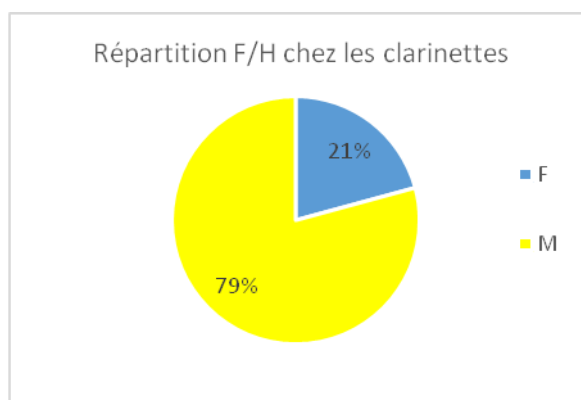
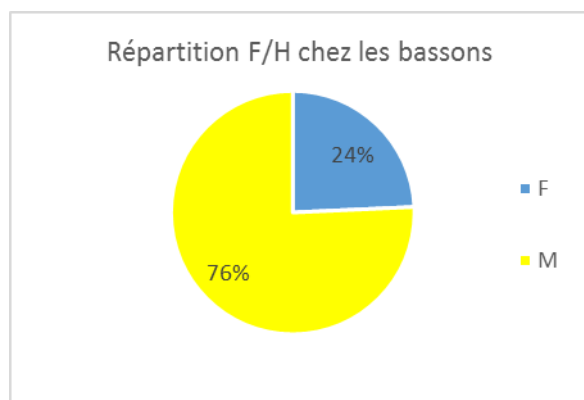


Comparatif 2009-2010 (24 orchestres)



On observe une nette augmentation de la présence des femmes dans les pupitres de bois : elles passent de 21 % de l'orchestre à 36% et doublent presque en nombre.

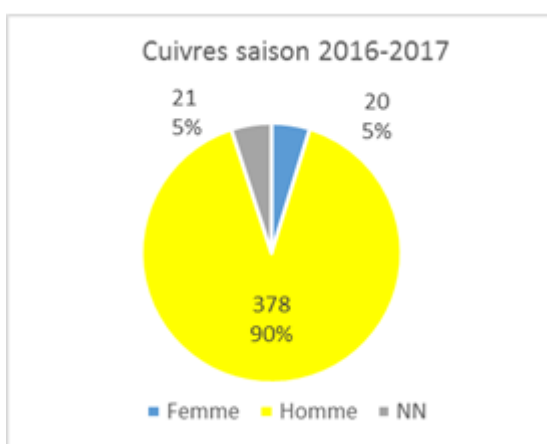
Données par pupitre (2018 – 37 orchestres)



3. Dans les pupitres de cuivres

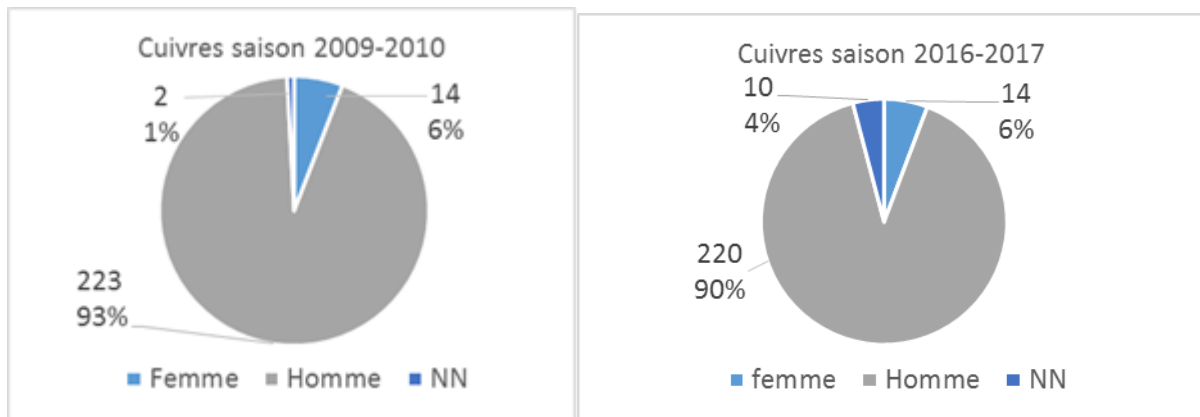
Données agrégées

Sur la saison 2016-2017 (40 orchestres)

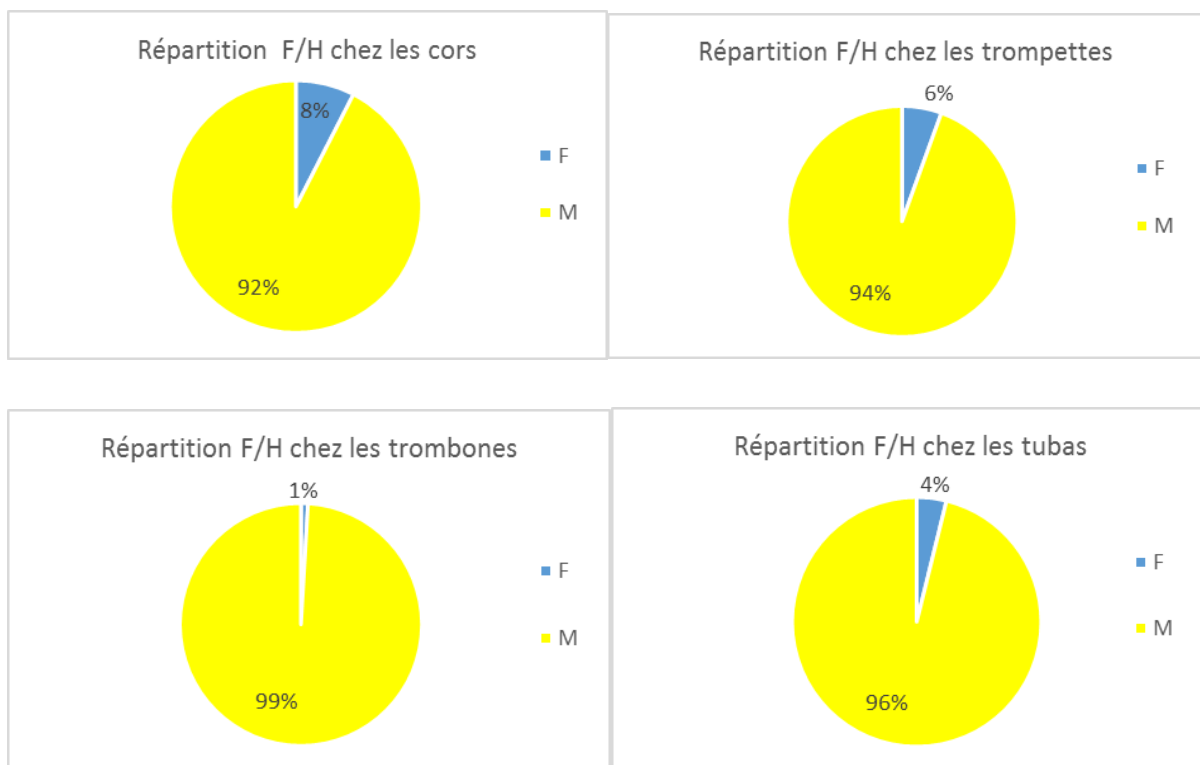


Comparatif 2009-2010 (24 orchestres)

Données par pupitre (2018 – 37 orchestres)



Données par pupitre (2018 – 37 orchestres)

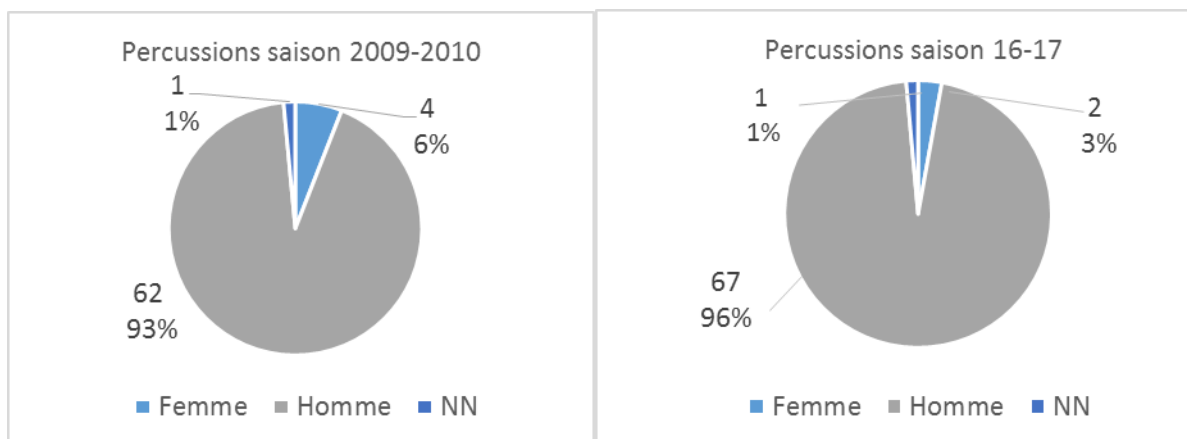


4. Dans les pupitres de percussions

Sur la saison 2016-2017 (40 orchestres)



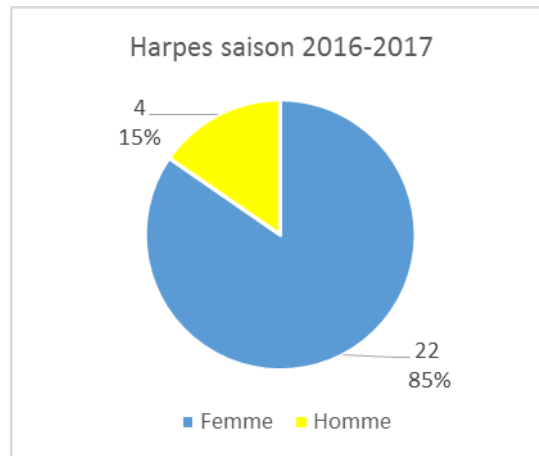
Comparatif 2009-2010 (24 orchestres)



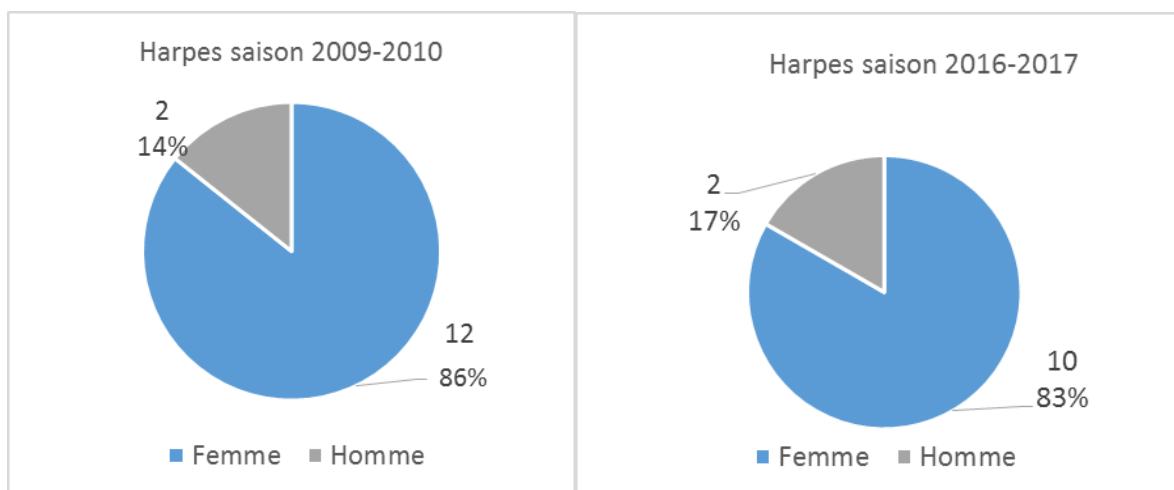
Dans les pupitres de cuivres comme dans les pupitres de percussion, la place des femmes reste marginale.

5. Dans les pupitres de harpe

Sur la saison 2016-2017 (40 orchestres)

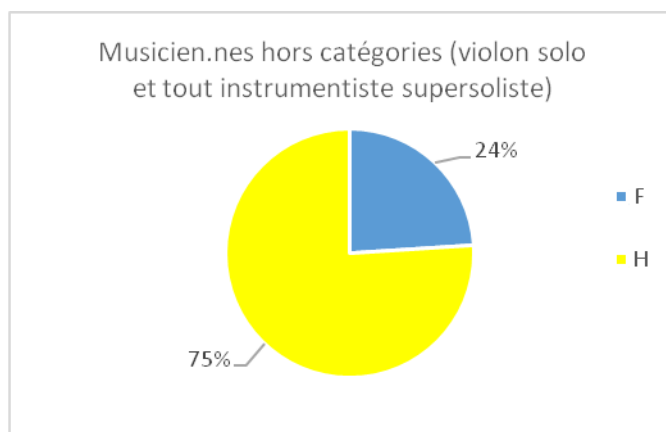


Comparatif 2009-2010 (24 orchestres)

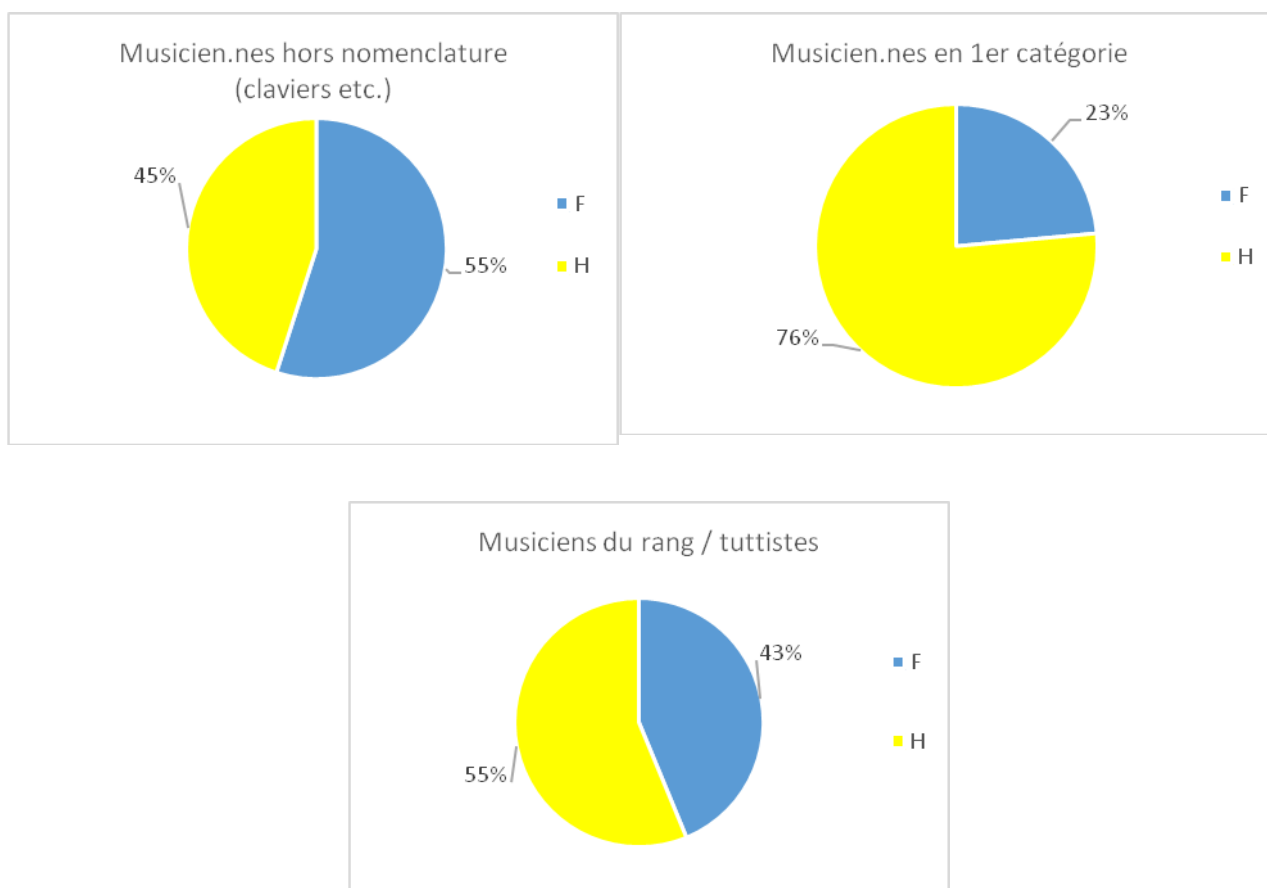


C. Répartition des femmes et des hommes selon les catégories

Données 2018 (37 orchestres)



Ce graphique inclut des musicien.nes autres que violon solo, ce qui explique la différence avec le graphique du II.C. (p.19).



Les postes impliquant une position hiérarchique dans l'orchestre sont majoritairement occupés par des hommes.

D. Données liées à l'âge

1. Âge moyen des musicien.nes

En 2018, chez les musicien.nes permanent.es, les femmes ont en moyenne 43 ans. Les hommes ont en moyenne 45 ans.

En 2009, ces chiffres étaient les mêmes.

2. Âge moyen de recrutement des musicien.nes

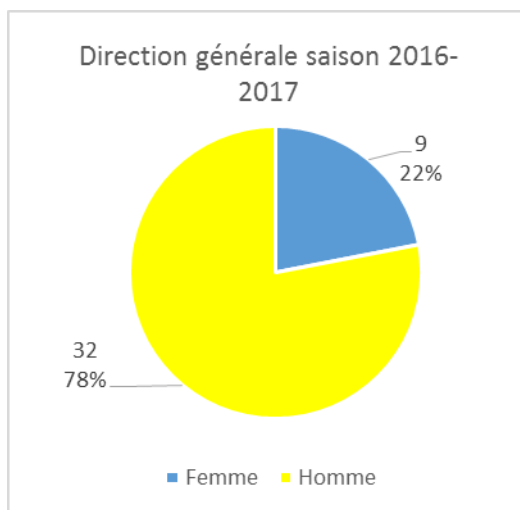
En 2018, en moyenne, les musicien.nes, hommes et femmes, sont recruté.es au même âge : 26 ans (26.03 pour les femmes, 26.43 pour les hommes).

En 2009, l'âge moyen de recrutement était de 27 ans, hommes et femmes confondus.

II. Répartition des femmes/hommes dans les postes clés de l'orchestre

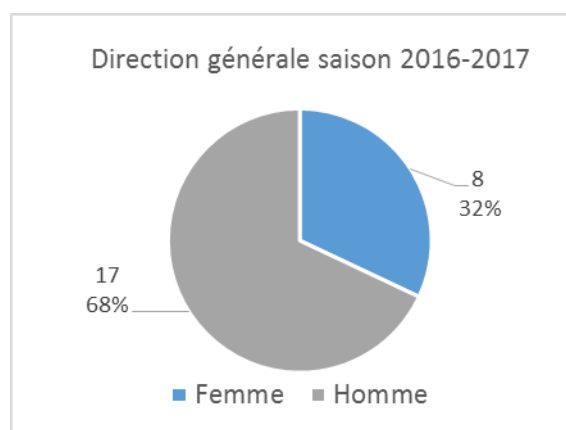
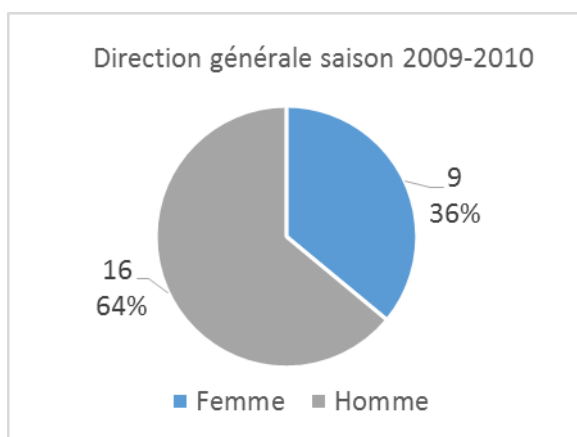
A. La direction générale

1. Sur la saison 2016-2017 (40 orchestres)



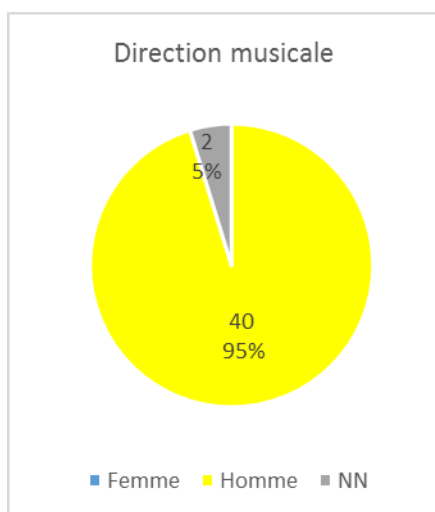
Les femmes sont peu représentées dans les postes de direction générale. Cela pourrait s'expliquer notamment par le fait que, à l'inverse des musiciennes d'orchestre, elles ne sont pas recrutées sur concours mais de gré à gré.

2. Comparatif 2009-2010 (24 orchestres)



B. La direction musicale

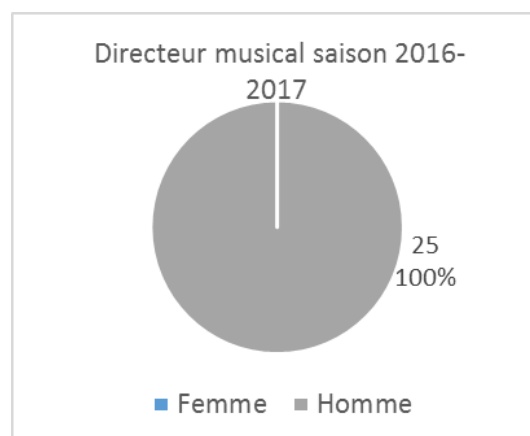
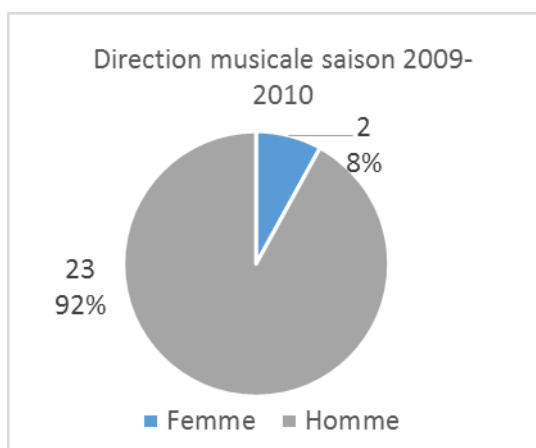
1. Sur la saison 2016-2017 (40 orchestres)



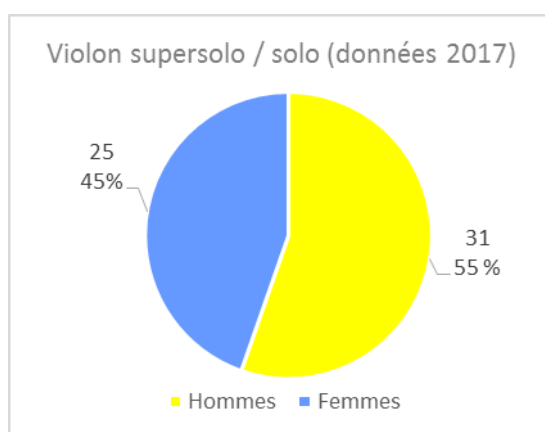
Les femmes ne sont pas représentées dans les postes de direction musicale. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'elles sont peu présentes dans les cursus de direction et que, à l'inverse des musiciennes d'orchestre, elles ne sont pas recrutées sur concours mais de gré à gré. Les postes de direction musicale ne comprennent pas les postes de chef.fes assistant.es ou de chef.fes invité.es.

Deux femmes occupaient les postes de directrices musicales en 2009 : Susanna Mälki à l'Ensemble Intercontemporain et Graziella Contratto à l'Orchestre des Pays de Savoie.

2. Comparatif 2009-2010 (24 orchestres)



C. Le.a violon supersoliste ou soliste

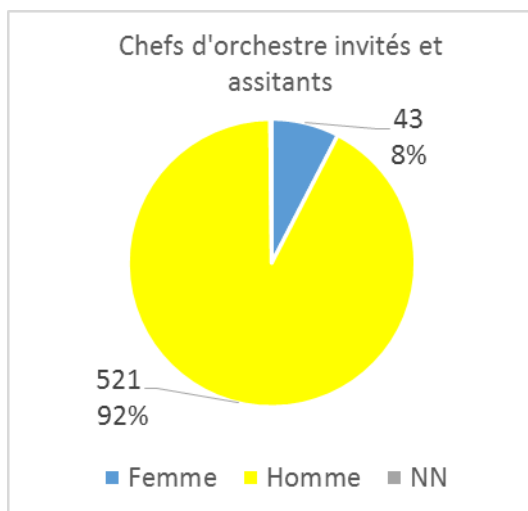


La place des femmes violon supersoliste (ou soliste quand l'orchestre n'a pas de violon supersoliste) est proche de celle des hommes. Pour mémoire, le violon supersoliste est un poste hiérarchique de premier rang et un élément symbolique de l'orchestre, qu'il.elle le représente souvent vis-à-vis de l'extérieur (conférence de presse, interviews etc.). Aucune donnée n'est disponible pour la saison 2009-2010.

D. Les artistes invités

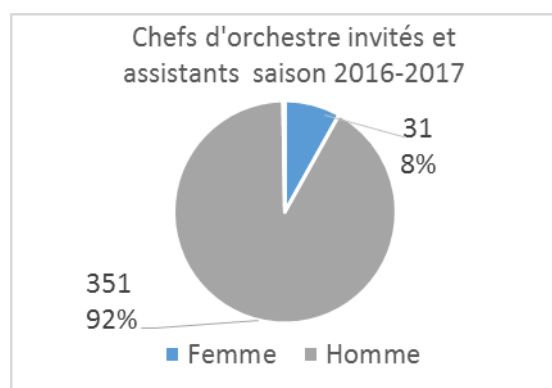
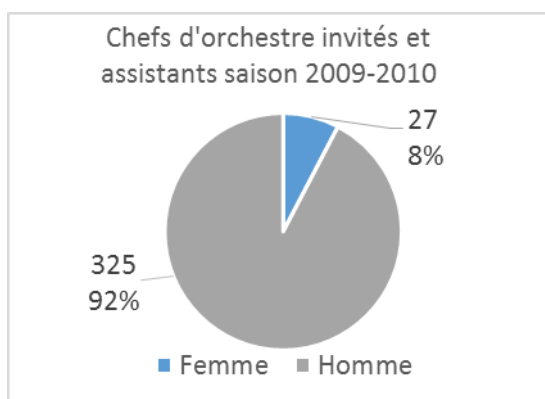
Les chef.fes d'orchestre assistant.es et invité.es

Sur la saison 2016-2017 (40 orchestres)



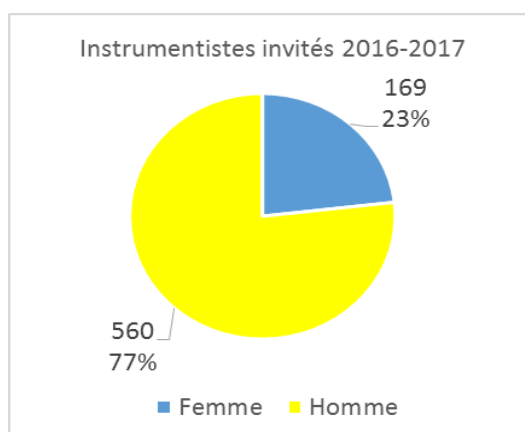
On observe en partie le reflet du pourcentage obtenu chez les directeur.trices musicaux.cales. Cependant, grâce à l'action volontaire des orchestres, la tendance évolue légèrement.

Comparatif 2009-2010 (24 orchestres)

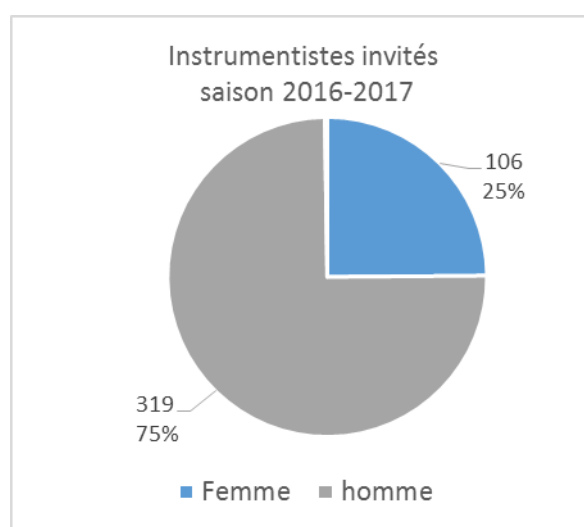
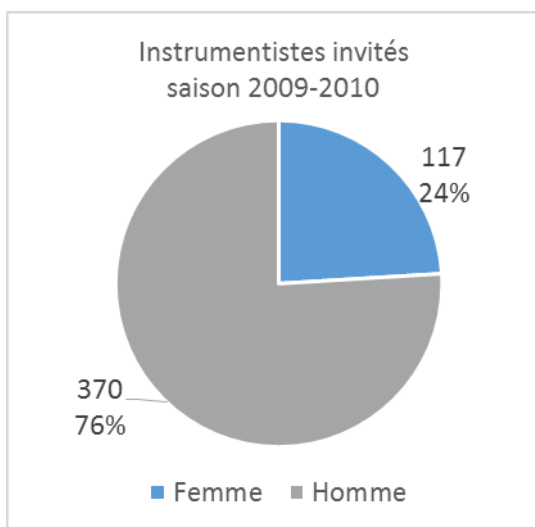


Les solistes musicien.nes

Sur la saison 2016-2017 (40 orchestres)

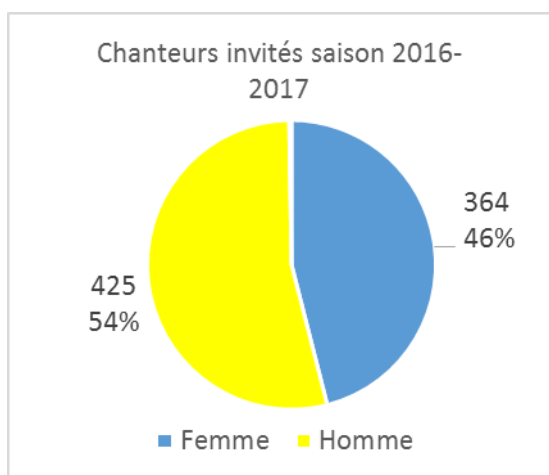


Comparatif 2009-2010 (24 orchestres)



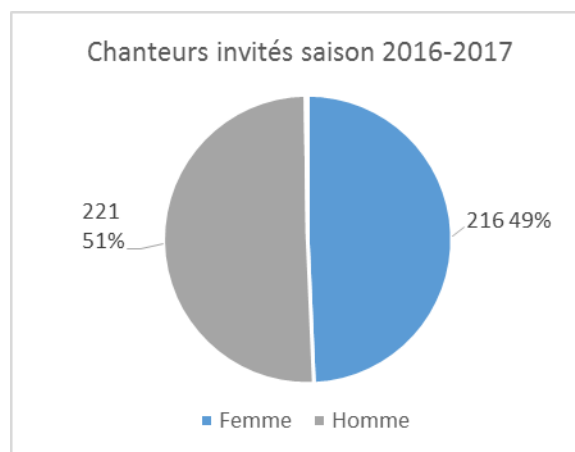
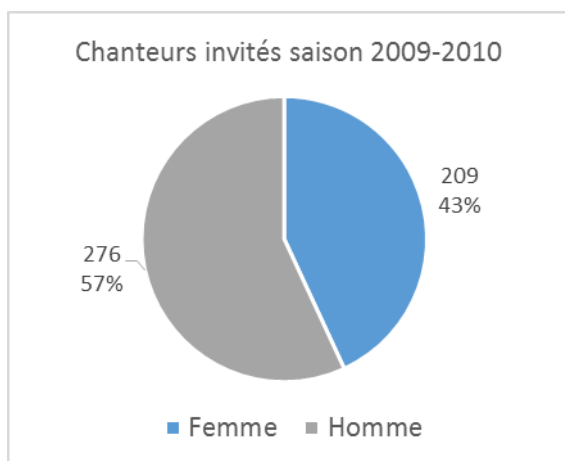
Les solistes lyriques

Sur la saison 2016-2017 (40 orchestres)



Pour les solistes lyriques, c'est la partition qui impose le quasi-équilibre : hommes et femmes sont formés en fonction des besoins connus de distribution et se retrouvent sur le plateau. Ce n'est pas le cas pour les instrumentistes, chez lesquels on retrouve une représentation plus faible des femmes (25%).

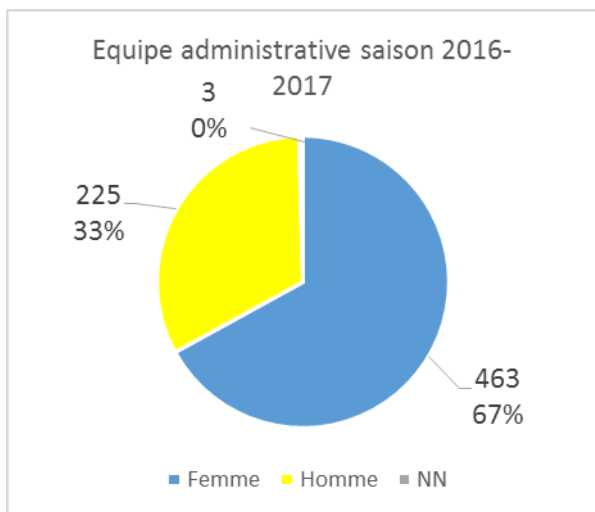
Comparatif 2009-2010 (24 orchestres)



III. Répartition des femmes et des hommes dans les équipes administratives et techniques

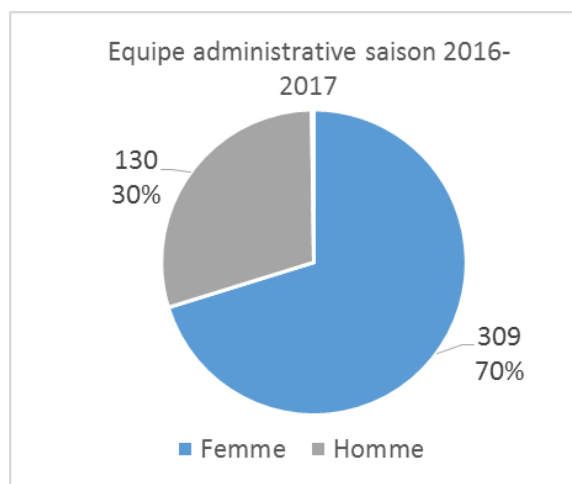
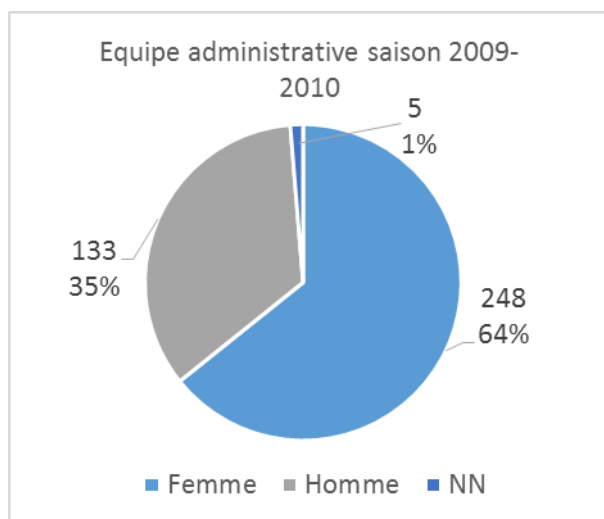
A. Dans les équipes administratives

Sur la saison 2016-2017 (40 orchestres)



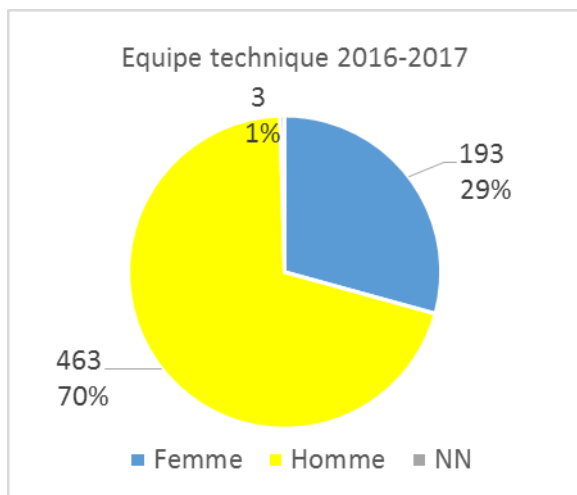
Si la place des femmes semble particulièrement acquise dans les équipes administratives, il faut garder à l'esprit que l'analyse « globale » cache des disparités : les femmes sont souvent présentes dans des postes qui restent « genrés » : dans les services de communication, des actions éducatives et dans les postes d'assistantes. Dans les dix dernières années, les services de communication et d'actions éducatives se sont largement professionnalisés et se sont étoffés, ce qui peut expliquer en partie l'augmentation du nombre de femmes (248 en 2009, 309 en 2016 pour les orchestres comparables).

Comparatif 2009-2010 (24 orchestres)



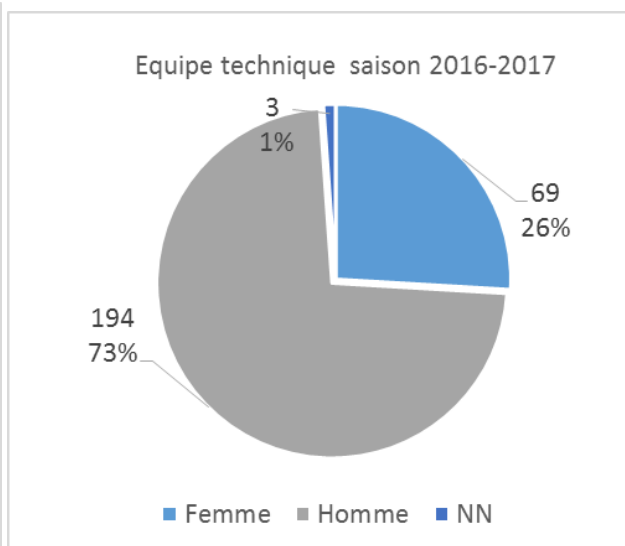
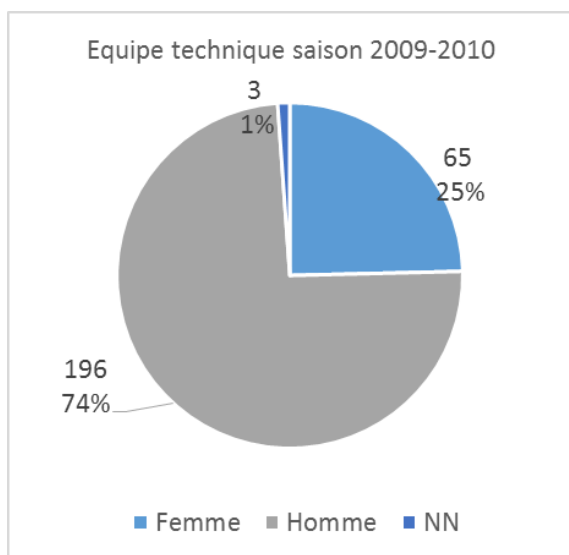
B. Dans les équipes techniques

Sur la saison 2016-2017 (40 orchestres)



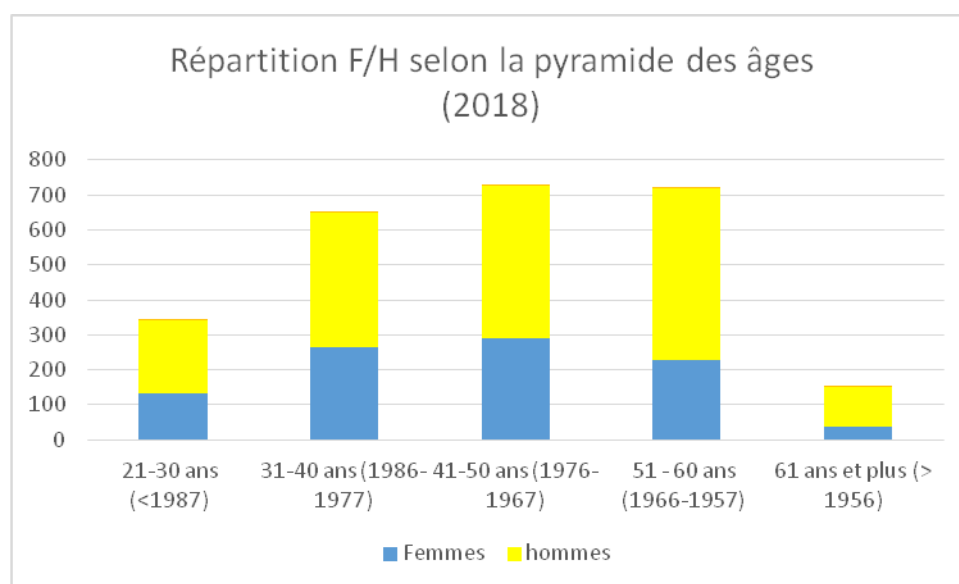
Les équipes techniques (qui comprennent la régie, la sécurité, la manutention mais aussi les couturières, coiffeurs.euses, personnel d'accueil et d'entretien) laisse majoritairement la place aux hommes. Le comparatif 2009-2010 marque une légère hausse de la place des femmes.

Comparatif 2009-2010 (24 orchestres)



IV. L'égalité femmes/hommes favorisée par le renouvellement des générations ?

A. La pyramide des âges dans les orchestres professionnels (données 2018 – 37 orchestres)



Comme l'indique le graphique, en 2018, les musiciennes représentent :

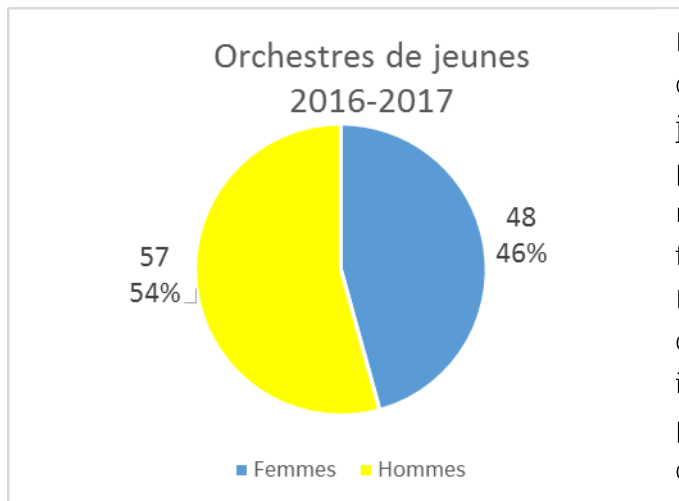
- 39% des 21-30 ans,
- 41 % des 31-40 ans,
- 40% des 41-50 ans,
- 32% des 51-60 ans
- et 24% des plus de 61 ans.

En 2009-2010, les musiciennes représentent :

- 40% des 21-30 ans,
- 37 % des 31-40 ans,
- 34% des 41-50 ans,
- 25% des 51-60 ans.

B. L'exemple des orchestres de jeunes

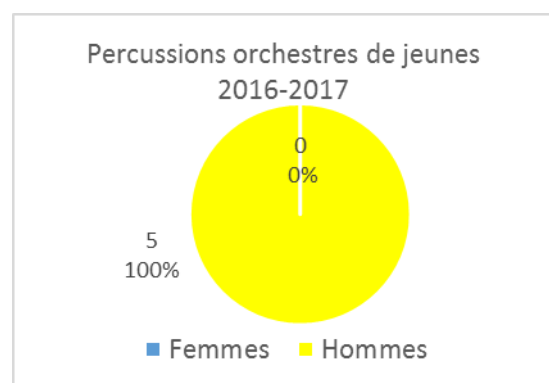
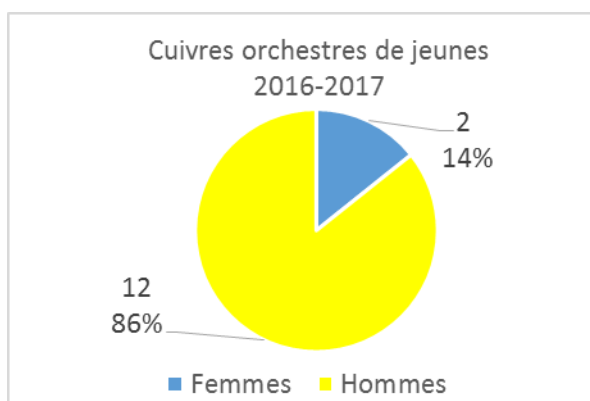
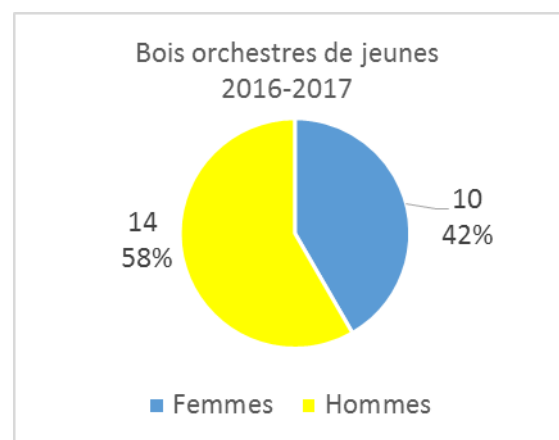
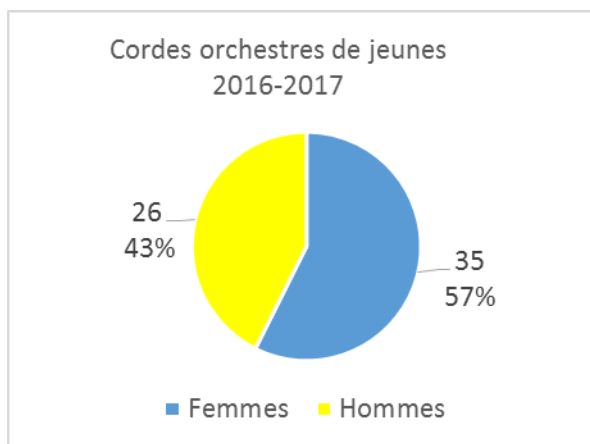
1) Répartition globale au sein des orchestres



La répartition globale des femmes et des hommes au sein des orchestres de jeunes montre un équilibre bien plus proche de la parité que celle des musiciens permanents (34 % de femmes pour 62 % d'hommes).

La répartition par pupitre révèle encore de fortes disparités selon les instruments, ce qui illustre la persistance d'une perception genrée des instruments.

2) Répartition par pupitre



V. Règles de recrutement et stricte égalité de rémunération chez les musiciens. Une contribution des Forces Musicales.

Les dispositions légales ou réglementaires instituent des règles contraignantes et des obligations particulières en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce corpus de règles est complété de règles conventionnelles propres à la branche des entreprises artistiques et culturelles, qui s'est dotée, le 3 juillet 2012, d'un accord spécifique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont nous vous livrons une synthèse ci-après.

Dans la mesure où c'est en matière de recrutement et de rémunération que le respect de l'égalité professionnelle est le plus sensible, il est ainsi apparu nécessaire d'analyser les dispositions de la Convention collective y afférentes ainsi que celles issues des accords d'entreprise des structures adhérentes.

S'ajoute également, à cette analyse, l'observation des clauses figurant dans les accords et plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle.

Afin d'affiner la connaissance des règles appliquées par les structures adhérentes pour le recrutement et la rémunération, une enquête a été réalisée afin de recueillir des informations complémentaires sur les pratiques.

1. Les règles de recrutement et les dispositions relatives à la rémunération pour les musiciens, dans la CCNEAC

a) Recrutement

Titre XV de la CCNEAC :

Par principe, le recrutement en CDI se fait par voie de concours, lorsqu'il existe une vacance ou une création d'emploi dans la nomenclature d'une formation orchestrale.

La Convention collective définit le concours comme le « mode normal de recrutement en CDI ».

Les conditions relatives à ce concours sont les suivantes :

- Concours ouvert sur les plans européen et international avec une large publicité ;
- Jury paritaire, composé de : représentants des artistes et représentants de la direction, ainsi que, à titre d'observateurs, les délégués syndicaux et au maximum 2 représentants du personnel élus ;
- Concours à plusieurs épreuves, dont une au moins derrière paravent ;
- Mode de scrutin : bulletin secret à majorité simple avec voix prépondérante du président du jury (un mode de scrutin différent est possible par accord d'entreprise) ;
- **La promotion interne** est également possible, avec toutefois une limite en raison d'un congé de concours qui est accordé au candidat : le nombre d'artistes pouvant bénéficier du congé se situe, dans chaque pupitre concerné, dans une limite maximum de 25% de l'effectif de ce pupitre et d'un minimum d'une personne. La

CCNEAC pose des règles de choix des candidats au cas où la limite serait atteinte :

- Priorité de l'artiste à qui un ou plusieurs refus ont d'ores et déjà été opposés auparavant ;
- Le Comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel déterminent la liste des artistes pouvant obtenir le congé, avec deux critères :
 - Ancienneté
 - Congés déjà obtenus précédemment.
- **Participation aux concours externes** : un congé non rémunéré est accordé à un salarié de l'effectif du pupitre concerné, sauf dispositions plus favorables. Les règles en cas de dépassement des limites sont les mêmes que celles relatives à la promotion interne.

Autres modes de recrutement :

- **Audition** : elle se déroule devant un minimum de 2 personnes choisies par l'employeur et dont l'une au moins est un artiste musicien (qui peut être directeur artistique ou musical si justifie d'une pratique d'artiste-interprète). Ils retiendront l'artiste le mieux adapté au poste.
- **Gré à gré** : le recrutement se fait sur expérience professionnelle reconnue, sur réputation ou sur titre.

Conclusion

Le mode de recrutement des artistes musiciens (comme tout mode de recrutement, cependant) ne permet évidemment pas, à lui seul, de garantir un recrutement non-discriminatoire.

Toutefois, certaines des modalités de recrutement en CDI par voie de concours favorisent la non-discrimination ou constituent des garde-fous :

- L'épreuve derrière paravent ;
- La parité dans le jury entre les représentants d'artistes et les représentants des employeurs ;
- La participation d'observateurs (délégués syndicaux ou représentants du personnel).

b) Rémunération

Article X.3.3.A. :

Les règles relatives à la rémunération des artistes en CDI posent le principe de la perception d'une rémunération mensuelle brute d'un montant au moins égal à celui figurant à l'annexe salaires de la CCNEAC, revalorisé lors de la NAO de branche. Les catégories suivantes sont distinguées : tuteur, soliste, chef de pupitre.

Conclusion

Les règles posées par la CCNEAC concernent uniquement le montant minimum de la rémunération devant être perçu par tout salarié musicien. Elles ne donnent aucun indice quant à l'égalité de rémunération entre les musiciennes et les musiciens.

2. Accords d'entreprise, statuts du personnel (structures de droit public) et accords ou plans d'action relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes

Nous avons pu prendre connaissance de la majorité des accords d'entreprise et plans d'action des structures adhérentes.

Il est possible de faire les constats suivants :

- Les structures ayant les accords d'entreprise les plus anciens ne prévoient pas nécessairement, en leur sein, de dispositions relatives aux épreuves derrière paravent. Certains de ces accords renvoient, pour les modalités particulières, aux règlements des concours. Cependant, les dispositions conventionnelles sont, de fait, respectées.
- Le paravent est expressément prévu dans certains accords pour la 1ère épreuve : il peut toutefois être soit obligatoire, soit facultatif.
- La majorité prévoit la présence d'observateurs en la personne de délégués syndicaux ou de représentants du personnel.
- S'agissant des dispositions relatives à la rémunération : celle-ci est fondée, dans l'ensemble des accords, sur une progression à l'ancienneté. Des compléments de rémunération sont parfois accordés pour des activités complémentaires, telles que la musique de chambre. Il est à noter que, dans certains cas, cette activité fait l'objet d'une rémunération négociée et non établie sur la base d'un tarif fixe indifférencié.
- Dans certains cas, l'épreuve derrière paravent est expressément présentée comme un gage d'équité de recrutement ou une garantie de neutralité à l'embauche. Il en est de même pour la composition du jury lors du concours, qui devrait être paritaire hommes/femmes (et pas uniquement paritaire représentants de l'employeur/représentants des salariés).
- Élément intéressant, dans l'un des plans d'action, « afin de faire perdurer l'accès égalitaire à l'emploi en termes de qualification et de classification », s'agissant des musiciens, il est convenu de mesurer le ratio comptabilisant le nombre de candidatures hommes et femmes reçus à comparer aux nombres d'hommes et de femmes retenus pour le concours.

Conclusion

De manière générale, les dispositions des accords d'entreprise et des statuts du personnel sont très similaires tant sur les règles de recrutement que de rémunération.

Il est même à noter qu'il n'existe pas de différence flagrante entre les règles applicables aux structures de droit privé et celles relatives au droit public : dans les deux cas, ce sont des progressions « automatiques » liées à une grille prédéfinie et sans négociation de salaire, ce qui garantit a priori une rémunération égale entre les femmes et les hommes.

S'agissant du recrutement, les dates de conclusion des accords sont, pour certaines, antérieures à la Convention collective.

Il apparaît toutefois que, dans la pratique et au regard des informations recueillies directement auprès des adhérents, la Convention est appliquée, s'agissant notamment des épreuves derrière paravent. Il est à relever que de nombreux accords d'entreprise sont à l'heure actuelle en cours de renégociation.

Le recours aux épreuves derrière paravent apparaît, en tout état de cause, comme un gage d'équité dans le cadre du recrutement.

Accord de branche du 3 juillet 2012 sur l'égalité entre les femmes et les hommes

A noter : l'accord datant de 2012, certaines de ses dispositions doivent être adaptées aux dispositions légales ultérieures en la matière.

Selon le préambule de l'accord, la prise en compte de la **mixité** passe par la mise en œuvre de politiques en faveur de **l'égalité des chances** entre les hommes et les femmes. Les enjeux principaux ont trait à la **non-discrimination et la diversité** dans tous les aspects de la vie professionnelle, y compris en matière de formation des dirigeants et collaborateurs.

L'accord instaure également le principe de **l'observation des données** relatives à l'égalité dans le rapport de branche. Il rappelle l'obligation, pour les entreprises, de négocier un accord sur l'égalité professionnelle.

En termes de **recrutement**, l'accord souligne la nécessité pour les entreprises de veiller à ce que les **contraintes physiques** ne soient pas un obstacle discriminant à l'embauche et, le cas échéant, encouragent une politique d'adaptation des postes ainsi que des actions spécifiques pour améliorer l'égalité d'accessibilité.

Les principales dispositions de l'accord sont relatives à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée

- organisation du travail (temps partiel, occupé majoritairement par des femmes, rappel du principe de l'égalité de traitement et l'égal accès à la promotion et la formation ; congés payés avec des départs en congés tenant compte de la situation de famille)
- vie privée (conditions de travail pendant la grossesse ; parentalité et égalité salariale en termes de lutte contre les discriminations en particulier pour les rémunérations et l'évolution de la carrière ; planification du travail : les modalités d'organisation notamment aménagement des horaires ou pratiques de management ne doivent pas être un facteur de discrimination dans l'évolution de carrière)
- accès à la formation professionnelle (amélioration de la mixité dans toutes les filières et à tous les niveaux de responsabilité ; les formations continues de la branche doivent intégrer l'objectif de parité ; de plus, une attention particulière est portée à la formation dans les situations de retour de congé maternité et de congé parental ou de travail à temps partiel pour élever un enfant) ;
- vie familiale et évolution de carrière.

© Association Française des Orchestres, enquête réalisée par Clémence Quesnel et Philippe Fanjas, avec la collaboration de Camille Cosyns et la contribution d'Anna Grabinski (Les Forces Musicales) en juin 2017 et mai 2018.

A LIRE :
la charte sur l'égalité femme-homme
dans les formations musicales permanentes AFO / LFM

Association Française des Orchestres
24, rue Philippe de Girard - 75010 Paris
01 42 80 26 27
afo@france-orchestres.com
www.france-orchestres.com