

1. Statut salarié intermittent

La plupart des artistes sont engagé.e.s avec des contrats salariés ou des mandats. Tous.tes sont précaires. Être salarié.e comporte des devoirs et donne certains droits notamment aux assurances sociales tel que le chômage. Les salarié.e.s intermittent.e.s ont un statut spécifique au sein de l'assurance chômage, tout comme en France. En Suisse, voici ce que dit la loi sur cette assurance via son ordonnance d'application (LACI/OACI) : <https://action-intermittence.ch/a-propos/lintermittencecestquoi/>. Nous rappelons ici, que le statut de salarié intermittent n'est pas un privilège, ni une fin en soi. En effet, celui-ci donne des droits, contient des devoirs. Ces droits, durement acquis, ne sont en aucun cas une réponse suffisante notamment concernant une protection sociale (LPP et retraite, contrats discontinus ne permettant pas 43/44 ans de cotisations, etc.).

Il est nécessaire de distinguer deux statuts légaux : celui de salarié et celui d'indépendant. Il y a des salarié.e.s avec des contrats à durée déterminée (CDD - intermittent.e.s), des salarié.e.s avec des contrats à durée indéterminée (CDI - salarié.e.s fixes) et des personnes indépendantes qui se chargent de verser leurs propres cotisations. Ces dernières n'ont pas d'employeur.euse.s mais des mandataires. Les intermittent.e.s sont des salarié.e.s soumis.es à des contrats de durée déterminée qui, en général, n'excèdent pas quelques mois par année. Le fonctionnement et les pratiques des cachets ou salaires ne sont pas les mêmes pour la musique et les arts plastiques que pour les arts de la scène et de l'audiovisuel. Les deux statuts de salarié et d'indépendant peuvent se cumuler. Il est à préciser que la responsabilité incombe aux employeur.euse.s - lorsqu'ils engagent ou mandatent une personne - de s'informer sur son statut. Ainsi ne pas déclarer comme salariée une personne qui n'a pas de statut d'indépendante est contraire à toute éthique de protection sociale des personnes. Sachant aussi que le statut d'indépendant est très difficile à obtenir et de nombreux.euses artistes travaillent plusieurs mois, voire années "sans ce statut", dans l'attente de réunir les conditions d'accès à l'indépendance.

Il ne s'agit pas de comparer ces deux formes de précarité mais plutôt de relever que ni l'un, ni l'autre statut ne couvrent toutes les insuffisances face à une paupérisation grandissante liée à la fragmentation du temps de travail et des revenus de salarié.e.s ou indépendant.e.s insuffisants. Les salarié.e.s intermittent.e.s ont de lourdes difficultés. Aucun allègement fiscal n'est accordé aux artistes salarié.e.s intermittent.e.s alors que leurs activités professionnelles engendrent des frais souvent importants. Et la retraite s'annonce plus difficile encore pour toutes et tous les artistes et quel que soit leur statut. À cela s'ajoute que les acteurs et actrices culturelles travaillent souvent dans plusieurs pays et font face, de manière générale, à de grandes inégalités de traitement. Tous et toutes ont affaire à la fragmentation du temps de travail ce qui précarise particulièrement ce secteur d'activité.

Par ailleurs, tout.e citoyen.ne au bénéfice d'indemnités de chômage se voit prélever, non pas une cotisation LPP, mais une prime dite « de risque » qui ne constitue pas un capital. Au niveau fédéral, la Loi soumet obligatoirement les assuré.e.s à la LPP s'ils/elles ont des contrats de plus de 3 mois pour un salaire annuel minimum de CHF 21'330.-. Ce système n'est pas suivi par tous les employeurs et employeuses selon les domaines artistiques. Cette disposition est très fragilisante pour les intermittent.e.s soumis.es à des changements d'employeur.euse.s fréquents avec des contrats de courte durée. Par conséquent, ce n'est pas avec le 2ème pilier que les salarié.e.s intermittent.e.s vont pouvoir survivre étant donné le morcellement des périodes contractuelles durant une carrière artistique.

Durant leur vie active, les personnes ayant cotisé à la LPP sont privées d'une somme importante pour leur subsistance immédiate alors que les autres ont eu un pouvoir d'achat supérieur, sans avoir in fine, au moment de la retraite une rente LPP à déduire du calcul des Prestations Complémentaires accordées. Dans cette situation, celui/celle qui a cotisé est désavantagé.e. De plus, si les rémunérations et les salaires sont faibles, cette catégorie d'acteurs et actrices culturelles est désavantagée et d'autant plus fragilisée. La fragmentation du temps de travail implique une précarité plus forte qu'une activité exercée à temps partiel qui permet une couverture sociale régulière sur plusieurs années. À de très rares exceptions, la rente AVS/AI des salarié.e.s intermittent.e.s et des artistes indépendant.e atteint le taux maximal prévu par la Loi. Les femmes artistes en payent un plus lourd tribut. Une compensation sous forme de Prestations Complémentaires ou d'aide sociale est donc indispensable pour la majorité des acteurs et actrices culturelles.

2. La retraite des artistes et acteurs et actrices culturelles - "Quand vieillir fait mal à la vie"

réf.: <https://action-intermittence.ch/artistesretraite/>

réf.: https://fr.wikipedia.org/wiki/Syst%C3%A8me_des_trois_piliers

Le secteur culturel est touché de plein fouet par un marché de l'emploi avec des rémunérations insuffisantes et des protections sociales, pour la grande majorité, inexistantes. La quasi totalité des artistes suisses, pour autant qu'ils/elles les demandent, sont aux bénéficiaires de Prestations Complémentaires à l'âge de la retraite, car celles et ceux-ci ne peuvent pas obtenir une rente AVS/AI maximale. Dans cette situation de précarité, la LPP n'est pas un complément aux rentes AVS/AI, mais est un revenu à déduire du montant applicable selon la Loi Fédérale.

En effet, tous les revenus (LPP comprise), ainsi que les charges dites vitales, sont mis en actif pour le calcul du montant accordé par les PC. Afin de reconnaître un statut social aux artistes, il s'agit de doter la culture de moyens financiers adaptés, d'engager un plan dynamique cohérent sur le marché de l'emploi dans ce secteur d'activité et de soutenir les acteurs et actrices culturelles au moment de la retraite afin de parer à cette extrême fragilité.

Toute une vie dans la précarité ne permet pas de subvenir au minimum vital au moment de la retraite. De nombreux rapports signalent la précarité grandissante des artistes à l'âge de la retraite et particulièrement pour les femmes. Il faut agir dès maintenant à l'échelon national et fédéral afin de donner aux artistes un véritable statut social. Il est temps que cela change en profondeur.

Les mesures cosmétiques ne pourront que desservir les bonnes volontés si les mises en application ne sont pas correspondantes à la gravité de la situation. En effet, depuis les années 80, la Culture, son accessibilité et son rayonnement ont permis le développement d'un secteur d'activité riche et dynamique avec un foisonnement d'artistes sur nos scènes en Suisse et à l'étranger. Dès demain, cet essor amorcé il y a une quarantaine d'années va engendrer une arrivée massive d'artistes en âge d'être à la retraite. Un Fonds de secours fédéral est donc une priorité, voire une urgence pour les artistes en situation d'extrême précarité à partir de la retraite. Puis de manière plus large, le système de la LPP est-il un système qui peut perdurer sous cette forme ? La proposition lancée par diverses organisations nationales de fusionner l'AVS/AI avec la LPP nous paraît également une solution plus équitable pour l'ensemble des citoyen.ne.s.

PROPOSITION

Action Intermittence, propose que Genève porte un projet pilote au niveau fédéral consistant en la création d'un Fonds de secours fédéral pour les artistes à la retraite (quel que soit leur statut de salarié et/ou indépendant). Parallèlement il s'agira de poursuivre la révision du modèle de prévoyance et son adaptation aux réalités des métiers de la culture.

- Étudier la piste des déductions fiscales possibles pour les salarié.e.s concernant les frais inhérents à leur activité artistique.
- Étudier la possibilité du versement de la LPP durant les périodes de chômage.
- Soutenir le portage salarial de manière légale et agir au niveau législatif pour sa conformité.
- Respecter la rémunération sous forme de salaire et/ou de mandat en s'appuyant sur une grille salariale ad'hoc avec des modalités contractuelles clarifiées (contrat écrit). Les temps de travail doivent être également clarifiés (répétitions en amont, temps consacré à l'écriture et à l'ensemble de la production, apprentissage de texte, préparation avant exposition, etc.). Une analyse approfondie est nécessaire afin que des moyens adéquats soient alloués aux producteurs.trices et autres commanditaires.
- Rendre accessible les grilles de rémunérations avec des barèmes qui correspondent aux pratiques usuelles dans les différentes disciplines.
- Mettre en place un dispositif afin que ces grilles soient respectées selon les recommandations des faïtières et des syndicats de chaque domaine. Les pratiques et grilles salariales des institutions doivent être affichées ouvertement.
- Afficher les bonnes pratiques et règles de comportement entre hommes et femmes et de lutte contre toute forme de harcèlement au travail pour tous.tes dans toutes les institutions.
- Informer et clarifier le Code des obligations et les différents statuts des personnes physiques (salarié.e.s intermittent.e.s soumis.es à des CDD et indépendant.e.s avec des mandats courts), ces deux statuts pouvant être cumulés. Le statut intermittent existe depuis 2003 et n'a rien à envier au statut intermittent français.
- Informer sur la responsabilité des employeurs.euses notamment si une personne n'a pas le statut d'indépendant, il est impératif que cette personne soit salariée sous peine de sanction selon le Code des obligations du travail.
- Mettre en place des conventions collectives pour les artistes et acteurs et actrices culturelles entre employeur.euse.s et organisations professionnelles.
- Créer une plaquette informative.

Des rencontres avec des concertations doivent impérativement se mettre en place avec les associations culturelles et professionnelles au niveau national qui œuvrent depuis des années sur le terrain, les partenaires sociaux, les syndicats et caisses de compensation afin de pouvoir procéder à une analyse de la situation par secteur d'activité et branche professionnelle. C'est un travail de longue haleine qui doit être entrepris dès à présent avec méthode et par des personnes compétentes engagées pour ce faire.

Genève le 3 juin 2022 – contact@action-intermittence.ch