

C'EST
PAR
OÙ
LA
SORTIE
?

ÉTAT
DES LIEUX
#1

Les Matermittentes

est un collectif de femmes intermittentes du spectacle.

Nous nous sommes regroupées de manière spontanée et bénévole en 2009.

Depuis, nous accompagnons celles et ceux qui sollicitent
notre aide pour faire valoir leurs droits

à l'indemnisation des congés maternité ou arrêts maladie.

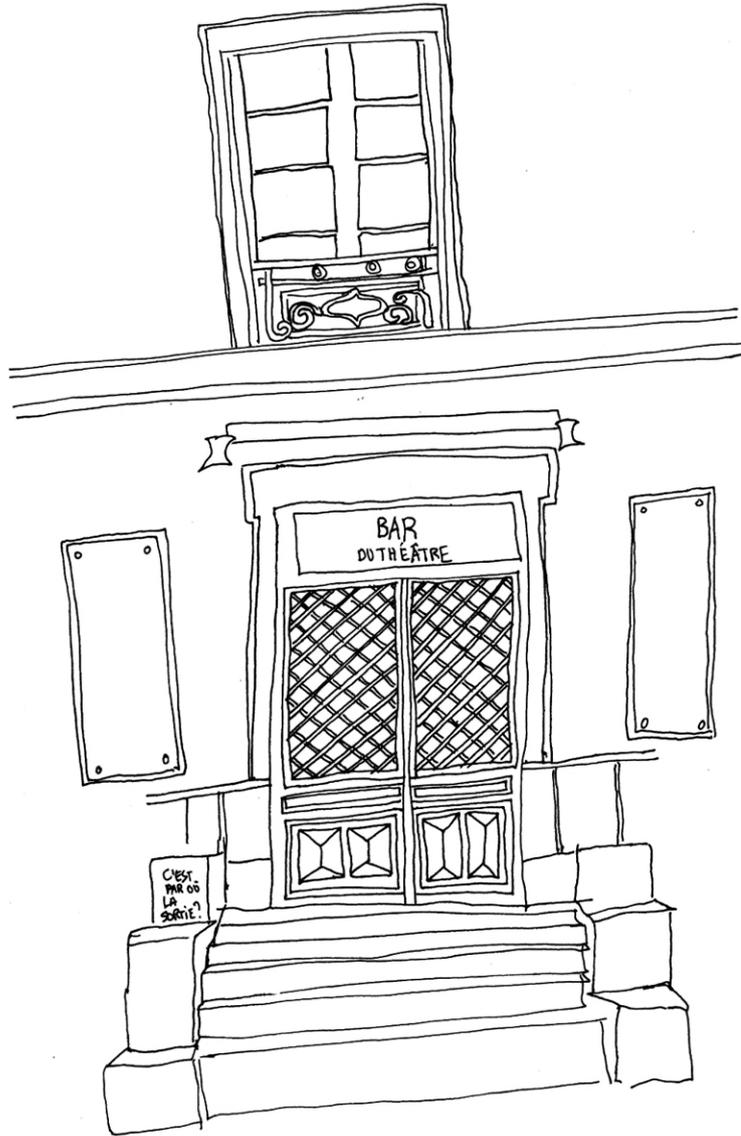
Nous agissons tant sur le terrain qu'au niveau juridique et politique.

Le 3 février 2017, on s'est retrouvé au Théâtre Paris Villette pour partager nos expériences de travail et les difficultés rencontrées dans nos métiers quand nous-mêmes - ou l'une de nos collaboratrices ou collaborateurs - tombons enceinte ou malade. Nous étions une trentaine de personnes venues du spectacle, de l'audiovisuel, de la recherche ou d'organismes de protection sociale. Nous avons témoigné, écouté, mis des histoires dans les mains de l'assemblée, certaines difficiles et émouvantes, la plupart révoltantes.

Durant cet après-midi de travail, nous avons fait l'expérience d'une certaine horizontalité, chacun parlant depuis sa place d'employeur.e ou d'employé.e ou des deux, parce que les difficultés rencontrées, que l'on soit d'un côté ou de l'autre de l'organisation, nous concernent tous ; parce qu'elles sont l'objet d'un tel déni qu'elles demandent que la profession les prenne à bras le corps ; parce que c'est ensemble - et uniquement ensemble - que l'on peut traiter des difficultés et trouver des solutions ; parce qu'on ne peut plus s'en tenir au travail - considérable - déjà réalisé pour l'égalité des droits ou la reconnaissance de la maternité et de la parentalité ; parce que nous croyons que l'écart est à soulever entre les normes établies, les usages et nos besoins ; parce qu'il est urgent de repartir de nos besoins et des usages pour construire de nouveaux droits ; parce que nous devons nous saisir de nos difficultés pour élever l'enjeu fondamental de notre rapport au travail et des conditions dans lesquelles nous l'exerçons.

Pour toutes ces raisons, nous avons eu la joie d'accueillir chacun.e et de nous rassembler.

L'État des lieux que nous vous donnons à lire ici, retrace nos échanges précieux et marque le premier point d'étape d'une démarche qui, nous l'espérons, nous permettra de cheminer collectivement.



9100 - BAR DU THÉÂTRE PARIS-VICLETTE

p. 9

Retour en arrière : notre petite tambouille

p. 15

Cartographie

p. 16

Vos histoires

p. 19

Peurs

p. 21

Corps

p. 23

Invisibilité

p. 25

Synthèse

p. 33

Inventaire

p. 38

Conclusion

On attendait chacun.e à 14h pétantes avec quelques victuailles : un livret gorgé d'extraits de mails reçus, un gâteau au chocolat, du thé et du café.
Vous êtes venu.e.s à trente des quatre coins de la France (mais surtout de Paris).

Programme serré.

14h00 - accueil - début de l'atelier

14h30 - premier atelier : se rencontrer

15h00 - deuxième atelier : se raconter

16h30 - pause - préparation des restitutions

17h00 - restitutions et partage

On avait la pression : il fallait rendre le bar du théâtre tout propre à 18h pour l'arrivée du sous-traitant qui le gère et accueille le public dans la foulée.





ON DEMANDE
QUI EST SALARIÉ
QUI EST EMPLOYEUR

QUI A ÉTÉ
AUX PRU'D'HOMMES ?

IL EN FAUT UNE
QUI CONCLUT

QUI A DÉJÀ ÉTÉ
EN CONTACT AVEC
LES MATERS ?

OH! C'EST POUR SE
GRATTER
LE NOMBRIL ?

QUI A
DES ENFANTS ?

A QUOI ÇA NOUS SERT ?

QUI PENSE ?

RETOUR EN ARRIÈRE

Notre petite Tambouille

Des semaines avant le 3 février, on s'est retrouvées dans le bureau de Marie-Charlie (MCP Factory). On avait besoin de sortir de notre démarche habituelle, à savoir : travailler entre nous, régler les dossiers des unes et des autres derrière nos téléphones et ordinateurs et penser en circuit fermé. On a donc fait appel à Marie-Charlie pour nous déplacer dans notre manière d'agir et pour élargir les perspectives. Avec elle, qui construit des espaces de réflexion collective, on a gamborgé sur la manière de créer de bonnes conditions de parole et d'écoute.

C'est par où la sortie ? est un désir qui sommeille depuis longtemps. Depuis des années, on reçoit des mails de femmes en difficulté avec leur employeur auxquels on ne sait pas répondre, et parfois nous avons vent d'histoires inverses où des employeurs ne savent pas conjuguer les impératifs de leur production et la maternité.

Ces dernières années, on avait d'autres chats à fouetter : les ruptures de droits et la baisse des indemnités chômage lors d'un retour de congé maternité ou encore les problèmes de coordination des régimes (auteur, salarié, auto-entrepreneur, régime général...).

Et puis en 2015, les pouvoirs publics ont décidé l'abaissement des seuils (passant de 200 à 150 heures les conditions d'ouverture de droits) et en 2016, les syndicats du secteur ont trouvé un accord sur les annexes 8 et 10 qui palliait la baisse du montant des indemnités Pôle emploi après un congé maternité ou la prise en compte des longues maladies. Les questions n'étaient pas toutes réglées, mais ça nous laissait souffler un peu.

C'était le moment de s'attaquer à l'accueil de la maternité (ou de la maladie) dans le travail. On n'allait pas devenir une antenne de la sécu, hein ?!

C'EST QUOI LA QUESTION POUR
LANCER LE RECIT ?

UNE SITUATION DE TRAVAIL
ET DE MATERNITÉ QUI A TROUVÉ
UNE RÉOLUTION SATISFAISANTE
OU INSATISFAISANTE ?

SORTIR DES ENDRITS DE DÉFAILLANCE ?

MORS J'AI TRÈS ENVIE
D'ANIMER UN GROUPE !

JE SUIS UN PEU
COMME CLÉMENCE
J'ME SENS ...
EN MESURE D'ANIMER
UN ATELIER MAIS
J'Y TIENS PAS PLUS
QUE ÇA



Vous êtes venu.e.s avec des histoires. La vôtre ou celle d'une autre. Nous les *Maters*, on s'est efforcées de maintenir la parole, de garder le temps et de glaner des éléments pour la synthèse. Vous avez parlé à la première personne, quelques minutes tour à tour.

AUJOURD'HUI ON SE DIT QU'ON CRÉE UN NOUVEL
ESPACE OÙ DES EMPLOYEURS, SALARIÉS, SYNDICATS,
CHERCHEURS VONT SE RENCONTRER... ÇA VA VOUS
DEMANDER UN CERTAIN DÉPLACEMENT

LA PREMIÈRE QUESTION : VOUS PRÉSENTER
ET NOUS DIRE D'OÙ VOUS VENEZ.



CEUX QUI ONT
DES LUNETTES
VONT LÀ-BAS

LES AUTRES
ICI

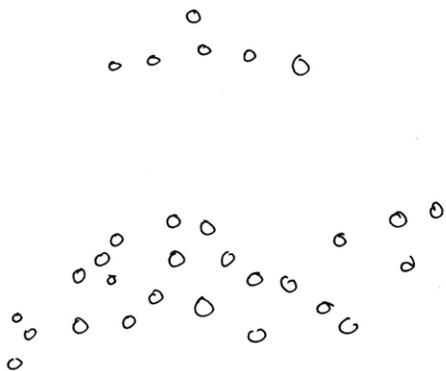


CEUX QUI SONT
SALARIÉS ET
EMPLOYEURS

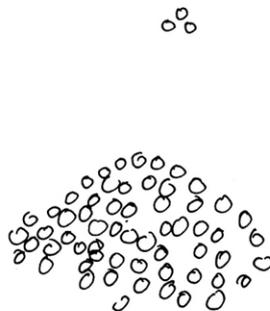


CEUX QUI SONT SALARIÉS CDI

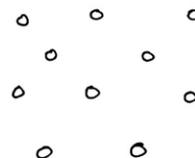
LES AUTRES
LÀ-BAS



... DES PROBLÈMES
ASSOCIÉS À DES DROITS
MATERNITÉ



LES PERSONNES
SYNDIQUÉES
ICI



CEUX QUI ONT DÉJÀ ETÉ AUX PRUD'HOMMES



CARTOGRAPHIE

Durant l'après-midi, nous avons travaillé en grand groupe, puis nous nous sommes réparti.e.s en 3 sous-groupes de 10 personnes. Marie-Charlie, animatrice du tempo général, telle une abeille, venait poser son oreille ici et là. Ensuite, nous nous sommes retrouvé.e.s tou.te.s ensemble pour rassembler nos observations.

Nous voulions que les groupes soient relativement équilibrés, entre les hommes et les femmes, les salarié.e.s, les employeur.e.s, les syndicalistes ou chercheurs.euses. Nous étions 25 femmes et 6 hommes. Plus un bébé (accompagné de son père). On aurait bien aimé la parité, mais force est de constater que c'était un peu un échec de ce côté-ci.

Nous étions 22 salarié.e.s, 4 employeurs.euses, 3 agent.e.s de la fonction publique, alors, nous avons fait en sorte qu'il y ait un peu de chacun dans les 3 groupes. On savait bien qu'il y avait une bonne poignée d'entre nous à la fois employé.e.s et employeur.e.s, mais là ça devenait trop complexe pour nous de composer avec cette donnée.

Au final, la répartition des groupes fut un joli casse-tête, mais révélateur de l'écho que notre invitation a eu auprès d'un cercle élargi.

VOS HISTOIRES

Vous avez témoigné de vos fausses couches parce que dans votre milieu vous ne pouvez pas vous arrêter, de votre bataille contre les administrations pour obtenir vos droits à l'arrêt maladie, de votre recours aux prud'hommes après votre licenciement par le metteur en scène, de la manière dont la DRH vous a poussé à la démission, du constat que vous ne pouviez pas prendre de congé paternité ou que votre congé maternité ne serait pas indemnisé, de l'attention que vous portez à vos salariés quand ils tombent malades, des contrats que vous avez vu s'envoler quand vous avez annoncé votre grossesse, de la difficulté d'organiser une tournée ou un planning professionnel avec un bébé dans le ventre ou dans les bras, des remarques sexistes et discriminantes que vous avez entendues du fait de votre maternité, des situations gênantes et franchement embarrassantes où cela vous a conduit, de votre incompréhension de la règle quand vous avez finalement été indemnisée, de votre envie de travailler quand on décide pour vous que ce n'est pas possible, de votre nécessité de cacher votre ventre arrondi et vos seins gonflés de lait pour ne pas perdre votre travail, de votre désarroi de voir les jeunes générations subir les mêmes pressions qu'il y a trente ans, de votre dépit de constater qu'on déprécie de la même manière un père en congé paternité, de la violence verbale et psychologique des agents de la sécu, de votre incompréhension face aux démarches, de votre découverte inopinée de l'existence d'une protection complémentaire en cas de décès, du conflit qui vous a opposé à votre salariée enceinte, de la nécessité d'arrêter immédiatement l'exercice de votre métier trop dangereux pour votre grossesse et de la très grande difficulté que vous avez eue à retrouver du travail, de la perte d'un gros contrat à l'annonce de votre grossesse, de la culpabilité qui vous a amenée à partager votre grossesse avec votre employeur, de votre enthousiasme face aux expériences menées dans lieux culturels pour réintégrer un peu d'ouverture et d'égalité.



BONJOUR!

AVEZ-ON
DE MARRE



PEURS

Au commencement, il y a la peur. Les peurs.

Peur d'avoir un enfant, ou peur de ne pas pouvoir en avoir un.

Peur de la fausse couche si le travail se fait trop contraignant, trop oppressant.

Peur que l'instabilité de nos métiers soit un frein au fait de fonder une famille.

Peur que ce ne soit pas le bon moment.

Peur du corps qui se déforme et qui change, et qui empêcherait de retrouver du travail.

Peur qu'on ne veuille plus de nous, dans un monde où la salariée intermittente est censée être à tout moment entièrement disponible.

Peur que l'employeur ne comprenne pas.

Peur de faire la queue des heures à la CPAM ou d'être radiée de Pôle emploi.

Peur d'être viré. Peur de perdre ses droits, ses allocations, si quelque chose déraile.

Peur enfin de l'isolement, du rejet. De n'avoir personne à qui parler, à qui se référer, avec qui se comparer, se raconter...

Comment vaincre ces peurs ?

On aimerait pouvoir avancer que notre corps nous appartient, et qu'on est seul à savoir si on se sent ou non de travailler.

On aimerait pouvoir affirmer qu'on est capable de travailler comme avant, même avec une grossesse, même avec un enfant. Qu'on se sent en pleine forme. Mais qui décide, au fond de ce qu'on peut faire ou ne pas faire ?

C'est d'autant plus surprenant de se voir répondre par des "supérieurs", employeurs, producteurs, ce qu'on est capable ou non de faire dans un état de grossesse ou de maladie, que dans nos métiers on a l'habitude de se débrouiller seuls...

Tout se passe comme si la sphère privée n'avait pas intérêt à exister au sein de la sphère professionnelle, comme s'il valait mieux qu'elles restent deux sphères totalement distinctes, sous peine de blocages et d'incompréhensions.

Mais peut-être pourrait-on aussi penser un fonctionnement du monde professionnel qui inclurait de la souplesse, de l'espace pour accepter et intégrer les réalités de la maternité et de la maladie ? Il nous est en effet apparu urgent, pour pouvoir avancer, de réinterroger nos représentations de la femme, de la parentalité, de la prise de risque, sources de trop de blocages encore. Réinterroger les représentations en transmettant nos expériences, en les faisant circuler et émerger. Transmettre pour transformer.

J'VEUX BIEN PRENDRE
LA SUITE...

EN TANT QU'ADMINISTRATRICE
J'ACCOMPAGNE UNE COMPAGNIE

CETTE AUDITION ÉTAIT COMPLIQUÉE
POUR ELLE

ELLE A DIT QU'ELLE ÉTAIT VICTIME
DE DISCRIMINATION

J'AI ÉTÉ SYNDICAT-SALARIÉE
PENDANT TRÈS LONGTEMPS
J'PENSais PAS M'RETROUVER
À CETTE PLACE-LÀ

ON A CONTACTÉ 3 SYNDICATS
D'EMPLOYEURS
ON S'EST FAIT ENVOYER
BALAÛER...



CORPS

(Re)partons du corps. Le corps comme outil de travail premier d'une bonne partie des femmes présentes ce jour-là. Et même lorsque le métier exercé n'implique pas directement l'usage du corps, la transformation de celui-ci impacte fortement le travail. La grossesse se pointe dans nos vies, programmée, désirée ou non, et la métamorphose physique se double d'une transformation psychologique ; tant parce qu'elle vient modifier l'activité à proprement parler, que par les précédents créés dans le milieu professionnel. Tout d'abord il y a le silence, ou comment taire le corps et ce qu'il s'y passe. Partager cette nouvelle oui, mais surtout ne pas la révéler dans le cadre professionnel. Nos ventres grossissants sont soudainement regardés comme une "gêne", nous devenons stratèges et allons jusqu'à tenter de les rendre invisibles. Qui arrive en avance à un rendez-vous de travail et cache son ventre sous une table, qui porte des habits toujours plus amples jusqu'à ce que le ventre ne s'impose totalement.

Etre grosse et continuer à mener son activité comme on l'entend ne va pas de soi. Nous découvrons des sentiments contrastés de peur, de culpabilité, de doutes, qui n'avaient pas leur place jusqu'alors. La diversité de nos expériences (de la rupture de droits à la perte de contrats en passant par la violence psychologique subie), nous pousse jusqu'à nous questionner sur la viabilité de notre désir et à changer de regard sur nos pratiques. Que l'on nie son corps au point de se mettre physiquement en danger pour continuer à travailler, ou à l'inverse, que l'on occulte les conséquences physiques de ce que le métier requiert, on est obligées de jongler avec des choix impossibles. Le ventre devient tiers, parfois perçu comme un empêchement. L'obligation de s'éloigner momentanément du réseau peut devenir l'occasion de revisiter son rapport au métier et d'inventer de nouvelles façons de faire, mais c'est rare.

La temporalité inhérente à l'arrivée d'un enfant ou au fracas d'une longue maladie, n'est pas pensée par le cadre légal, et cela, bien au-delà de notre secteur d'activité. La maternité, la parentalité, ne s'arrête pas au jour de l'accouchement : elle ne fait que commencer. Comment prendre en charge collectivement cette notion pour combler les trous d'inactivité ou les trous financiers ? Si le congé maternité dure 16 semaines, la grossesse dure neuf mois et le temps d'être "de retour" dans le réseau, de retrouver un équilibre miroir de la situation antérieure, est minimum d'une année. Comment accompagner les salariés dans la durée réelle nécessaire à une guérison ou aux besoins d'un enfant ? Comment basculer de la notion de risque et d'empêchement à celle plus rassurante d'une transformation dans la continuité ?

JE PEUX ENCHAÎNER ?

JE SUIS TOMBÉE ENCEINTE EN 2014
J'AI PASSÉE UNE AUDITION À L'OPERA

J'AI ÉTÉ PRISE À L'AUDITION

JE LUI ANNONÇE QUE JE SUIS
ENCEINTE

JE CONTACTE LES DÉLÉGUÉS
SYNDICAUX :

MA GROSSESSE SE PASSE
TRÈS TRÈS BIEN
MAIS JE NE SUIS PLUS
DÉCISIONNAIRE À CE MOMENT-LÀ

ENCEINTE DE DEUX MOIS
ET DEMI. PAS TENUE
LÉGALEMENT DE PRÉVENIR
MON EMPLOYEUR

TOUT ÇA SE PASSE À L'ORAL

LE METTEUR EN SCÈNE
NE PRÉFÈRE PAS TRAVAILLER
AVEC MOI

"T'AS RIEN SIGNÉ
JUSQU'OU ES-TU PRÊTE À ALLER ?"

LES FIGURANTS SONT POUSSÉS
SUR SCÈNE. ON ME PROPOSE
DE LA FIGURATION LUMIÈRE

JE N'AI PAS TROUVÉ
D'APPAISEMENT

LE MOT "CONGÉ-MATERNITÉ"
NE VA PAS DU TOUT

INVISIBILITÉ

Ça brasse de parler. De raconter en quelques minutes l'expérience qui a pu bousculer notre vie pendant des mois et dont nous gardons l'empreinte par devers nous. Devant l'effort personnel, il s'est passé ce jour-là quelque chose de réjouissant : nous étions entendu par d'autres, des inconnus, quand nos situations singulières restaient frappées d'invisibilité. C'est que d'ordinaire nous sommes l'objet d'une véritable mécanique qui prend son origine dans nos peurs et dans ce ventre, combien trop visible. Non pas que nous soyons flippés par nature, mais aucun d'entre nous ne méconnaît la puissance des représentations conservatrices, la maltraitance administrative, la violence de notre mise en concurrence. Alors, pour nous fondre dans la profession, nous taisons nos besoins qui demeurent invisibles.

Dans la mécanique, légalement, les choses sont carrées : une femme enceinte est "protégée" contre le licenciement, le congé maternité des salariées est obligatoire et sa période est prise en compte par Pôle emploi. Sauf que l'interprétation de la règle, elle, n'a rien de carré, et cela à tous les niveaux : lorsque la Sécu ou Pôle emploi interprètent mal la situation réglementaire d'une situation, mais aussi lorsqu'un employeur se trouve légitime à licencier une personne en cours de projet pour les besoins de la production. Le recours au cadre juridique, convention, accord, contrat, est distendu et resserré par les liens d'amitié et de professionnalité partagés. Si bien que chacun interprète la règle depuis sa fenêtre. Pire, la règle est inconnue. Est édifiante la demande de cette DRH d'une grande institution musicale à sa salariée : *"quand vous aurez des informations pour faire valoir vos droits après votre fausse couche, tenez-nous au courant !"*.

La mécanique se maintient aussi grâce au régime de la preuve. Prouver les difficultés impose d'évaluer le "risque" maternité. Sauf que l'institution a une connaissance abstraite de l'impact de la maternité ou de la maladie sur le travail et inversement. Quand il s'agit de créer des dispositifs dédiés, les critères retenus par l'institution réduisent la problématique à une question de chiffrage destiné à envisager le coût des dispositifs ; cela ne saurait traduire les difficultés réelles rencontrées lors d'une grossesse. Quant à l'évaluation des comportements sexistes, extrêmement difficiles à faire remonter, elle est également sujette au régime de la preuve. La mécanique se poursuit enfin quand les difficultés générées par la maternité, comme celle de retrouver un emploi, ne font l'objet d'aucune attention des administrations sensées protéger la maternité. Quel que soit l'endroit où l'on porte le regard – nos besoins, l'interprétation aléatoire ou la méconnaissance de la règle, l'évaluation tronquée, l'ignorance des conséquences concrètes de la maternité, l'invisibilité frappe comme autant de poings aveugles.

ON A ORGANISÉ LES POST-IT PAR CHAMPIGNON

IL Y A "CORPS ET GROSSESSE" ET IL Y A DES SPÉCIFICITÉS

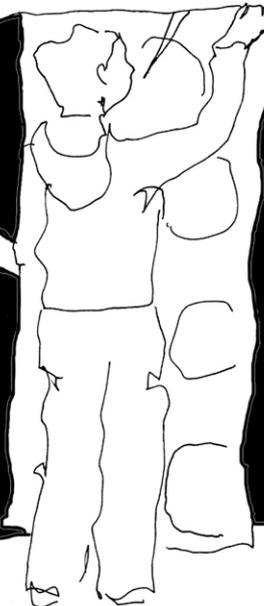
IL Y A UN CENTRE
QUI A AFFAIRE AVEC L'AFFECT
LA CULPABILITÉ D'ANNONCER
SA GROSSESSE À SON EMPLOYEUR
ET PUIS UNE IMPRESSION
QU'ON N'EST PAS DÉCISIONNAIRE

ET PUIS... PANIQUE
COMMENT PRÉVOIR ?
"COMBAT" "RÉSERVE D'INFORMATIONS"
QUI NOUS AMÈNE À LA VERRUE...
LA CPAM! "RÉELLE MÉCONNAISSANCE"
"NON ADAPTÉE"

CE QUI NOUS AMÈNE
AU PAÏT DE PROGRAMMER
"PREVISIBILITÉ"
"ANTICIPATION"

CE QUI PEUT CONDUIRE
À DES RUPTURES FRANCHES
DE RÉSEAU PROFESSIONNEL

ET LÀ IL YA UN DESSIN
AVEC UNE VOIE SANS
ISSUE



SYNTHESE

L'assemblée relève les peurs, l'angoisse, la culpabilité des mères travailleuses et va jusqu'à dessiner l'intermittence comme une voie sans issue. Ces émotions vécues dans la solitude proviennent, pour partie, de notre relation aux administrations dont les normes de protection échappent à la singularité des situations. Perçues comme un territoire kafkaïen ou une "verrue" dans nos parcours, les administrations (CPAM, Pôle emploi, CAF) semblent ignorantes de nos besoins réels et des métiers que nous exerçons. Ce territoire incontournable et imposé dès lors qu'on se trouve enceinte présente des règles illisibles articulant difficilement nos droits ; droits que par ailleurs, nous méconnaissions.

Cette première difficulté soulève l'écart entre des règles de protection et les combinaisons personnelles pour vivre dans un même temps la maternité et l'activité. Nous remarquons le besoin très prononcé de reconnaissance de l'assemblée du fait d'être à la fois mère et travailleuse.

Si ce n'est pas spécifique aux professionnels des métiers du secteur culturel, c'est plutôt dans le jeu d'une négociation intime que les femmes traversent leur maternité et plus largement leur parentalité. Aucune ne souhaite renoncer à son activité et ses projets ; certaines désirent ralentir et s'arrêter, d'autres poursuivre jusqu'au bout de la grossesse ou remonter rapidement sur les planches après la naissance. Or, il convient de remarquer que cette négociation personnelle, parce qu'elle est isolée, trouve difficilement écho dans le cadre normatif. L'un des objets de cette négociation réside dans l'interrogation suivante : est-ce que mon corps m'appartient encore quand je suis enceinte ? Et trouve ses déclinaisons ainsi : qui décide si je suis apte au travail ? Est-ce moi, mon employeur ou les administrations dont je dépends ?

Si les lois et réglementations de protection des femmes enceintes et plus largement de la maternité répondent de manière canonique à ces questions et découlent d'une nécessité de santé publique, elles ont été conçues pour protéger les femmes contre le travail aliénant. Or, pour la majorité des personnes présentes dans notre assemblée, le travail reste dans une certaine mesure un travail choisi, vécu comme une activité créatrice, même si la préoccupation de "faire ses heures" n'est jamais loin.

On remarque que l'exercice de nos métiers fait coexister des liens de subordination (être au service d'un collectif de travail ou/et d'un employeur) et des formes d'indépendance (impulser une création). Le rapport au travail qui prend des formes subjectives et subtiles rencontre mal la règle. Ainsi, des femmes présentes souhaiteraient pouvoir continuer à travailler, ou du moins décider du moment de leur arrêt. A l'inverse, d'autres femmes aux métiers très physique aimeraient s'arrêter avant le congé. Le fait n'est pas nouveau, mais il ajoute à l'écart constaté entre les besoins réels des travailleuses enceintes et les protections associées.

L'écart s'accroît par la relation teintée de méfiance des salariées à l'égard de leurs employeurs ; le risque est grand de se "griller" quand on est enceinte dans le secteur ; le nombre de rupture de contrats à l'annonce d'une grossesse en témoigne. Cacher sa grossesse est courant et participe à l'occultation du phénomène. A un autre point de l'échiquier, on remarque que les pratiques et remarques sexistes sont d'usage fréquent et que les stéréotypes de genre n'ont guère évolué ces dernières années. En outre, certains employeurs surfent sur la nécessité des femmes à vouloir poursuivre leur activité, au mépris du droit et de la santé de leurs salariées. Il est remarquable de constater que dans cette assemblée qui regroupait 25 femmes, 6 ont fait une fausse couche provoquée par l'intensité et les conditions de leur travail, sans que l'employeur n'en soit tenu pour responsable ou même que le lien de causalité n'ait été constaté sur le moment ; la responsabilité revenant alors aux femmes d'assumer seule le risque, puisqu'elles ont "choisi" d'accepter de travailler dans les conditions imposées.

Les risques réels pour la santé, le déni et les pratiques de certains employeurs rendent illégitime notre besoin crucial de combiner maternité et poursuite de l'activité. Nous restons alors – salariés comme employeurs – dans l'impuissance de construire des modalités pratiques et légales pour accueillir la maternité et plus largement la parentalité.

Nous avons rencontré durant l'atelier la difficulté de formaliser le fait que les relations de travail entre salariés et employeurs sont au cœur des problématiques soulevées. Nous avons pu entrer dans ce qui fait événement – aller aux prud'hommes, l'annonce d'un licenciement – mais nous avons peu investigué la finesse des rapports sujets à affrontement. Il est vrai que la coexistence des liens de subordination et des formes d'indépendance n'est pas la même pour tout le monde ; certains salariés n'ont pour seule forme d'indépendance que le fait d'être embauché par différents employeurs là où d'autres sont leurs propres chef de projets.

... COMMENT VAINCRE LA PEUR ? ... QUI DÉCIDE SI JE PEUX
TRAVAILLER OU PAS ? ... APRÈS ON ARRIVE À LA QUESTION
DES DROITS ... COMMENT ACCÉDER AU DROIT DE MÈRE TRAVAILLEUSE
... EST-CE QU'IL Y A UNE INCOMPATIBILITÉ ENTRE SPHÈRE
PUBLIQUE ET PRIVÉE ? POURQUOI ÇA BLOQUE ? ...
... RESTER FEMME ? RESISTER FEMME ? ... DEPUIS 25 ANS
RIEN N'A VRAIMENT CHANGÉ ... POUR MOI IL Y A AUSSI
LA QUESTION DE LA TRANSMISSION ENTRE FEMME



ON A DONNÉ
DES NOMS À NOS
ÎLOTS, LE 1^{ER} BLOGBUSTER
C'EST KAFKA
LA NOTION
D'OBSCURANTISME
IL Y A COMME
UNE INTERPRÉTATION
DE CERTAINS TEXTES
PAR LES ADMINISTRATIONS

ENSUITE Y A BOLORÉ!
BOLORÉ EST PARMI NOUS
SE TAIRE? DIRE? NE PAS
DIRE?... Y A UN MOT
QUI REVIENT: "SE GRILLER"

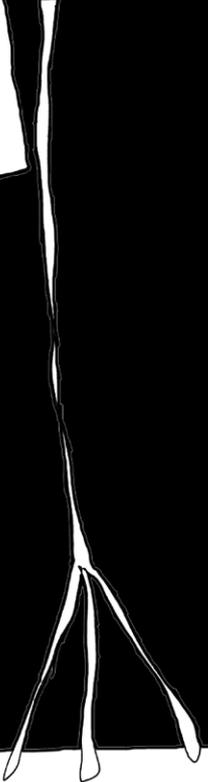
LE REÇUL C'EST QUAND
ON N'A PAS ÉTÉ AUX
PRUD'HOMMES, C'EST
LE NON RECOURS AUX
DROITS, C'EST L'INJUSTICE

ENFIN
LES POSSIBLES
LA NOTION DE
COLLECTIF
ÊTRE ENSEMBLE
FAIT AVANCER
L'ESPOIR DE
NOUVEUX DROITS

APRÈS Y A
UNE FLÈCHE LÀ
DOUBLE
CULPABILITÉ...
3 FOIS
COUPABLE!
... ON EST
REMONTÉ À
NOS ÉMOTIONS
PRIVÉES, INTIMES

UN ÎLOT TOUT SEUL:
ASSURER SEUL -
SEXISME - REÇUL

QU'EST-CE QUE ÇA DONNE
UNE RETRAITE APRÈS
UNE CARRIÈRE D'INTERMITTENT?



On peut également émettre l'hypothèse que le conflit inhérent aux rapports de force employeurs-employés se déporte sous des formes intériorisées (double figure employé/employeur ou employeur/ami, coexistence entreprenariat/salariat) laissées à la convenance des parties. Comment prendre de front ce conflit, en détailler les répercussions quand il est pour partie masqué par les usages ?

Le caractère informel qui régit les relations entre salariés et employeurs pourtant fortement encadrées sur le plan légal, se perçoit dans les pratiques implicites (absence de lieu de travail identifié pour les rendez-vous à caractère professionnel, oralité des promesses d'embauche, remise des contrats après embauche voire pas du tout, arrangements financiers, fausses déclaration et sous déclaration des dates de contrats de travail) et un affect important (grande porosité entre les liens professionnels et amicaux). Ce décalage entre les usages et le cadre légal provoque un flou conséquent quant aux niveaux de responsabilités et aux possibilités de recours aux droits. Mais quand une femme va aux prud'hommes – pour exceptionnel que cela soit – elle ouvre la porte à *“la parole de tous les autres qui s'étaient tus”*.

Pour autant, c'est aussi la relation affective entre salarié et employeur qui permet parfois de sauver sa peau. L'employeur ami peut aussi s'avérer être une ressource rassurante pour trouver un arrangement lorsque la salariée est contrainte de rompre de manière brutale et inopinée un contrat, et la possibilité pour la salariée de savoir qu'elle n'est pas éjectée des futures productions. Dans tous les cas, l'affect et sa dimension privée et interindividuelle se combine difficilement avec les normes collectives.

La transmission par l'exemplarité, telle la pêche aux infos, décrite comme un exercice ordinaire, cantonne tant bien que mal la zone de flou. Il a été souligné à maintes reprises durant l'après-midi l'existence d'une transmission des pairs pour recourir aux droits (démarches auprès des organismes) et pour trouver des solutions concrètes (adaptation de l'activité à la grossesse, garde d'enfant...), venant pallier le manque d'informations fiables et officielles.

Nous avons remarqué qu'à la singularité de nos emplois (horaires tardifs ou décalés, déplacements, périodes de travail intensives), nous répondons par la débrouille pour concilier la maternité (garde, allaitement) avec notre activité. La débrouille pratiquée par la famille nucléaire, mais également par la famille élargie (compagnies, collectifs de travail, amis) pallie les manques et empêche d'une certaine manière que les conditions

d'accueil de la maternité et de la parentalité deviennent légitimes et soient enfin incluses dans l'organisation du travail.

Cependant, nous avons relevé que la débrouille reste aussi l'occasion de déployer des réponses au cas par cas et d'inventer parfois de nouveaux chemins (non scolarisation des enfants, changement de statuts, acceptation des enfants dans un contexte professionnel comme une tournée ou un déplacement...).

Plusieurs personnes ont souligné la nécessité d'un espace de parole collectif pour partager des questions concrètes ou simplement pour exprimer ses colères. Cet espace pourrait être aussi un lieu de transmission de l'information.

Si aujourd'hui, la vivacité du réseau reste essentielle pour se repérer, être accompagné et se maintenir dans nos métiers, nous constatons l'extrême complexité qui subsiste dès lors qu'on souhaite comparer la situation d'un travailleur à un autre. *“Il n'y a pas un intermittent, mais il y a mille intermittents”*, comme il n'y a pas un seul type de compagnie, de lieu de production etc. Comment alors défendre des droits unifiés pour une population qui ne l'est pas ?

Lors de cet après-midi de travail, nous avons, grâce à l'expérience de chacun.e et à notre faculté d'analyse collective, réussi à identifier assez clairement les principales raisons qui font frein à une véritable prise en compte de la grossesse, du temps de maternité ou de maladie et de la parentalité. Nous avons également soulevé des besoins auxquels nos organisations de travail ne répondent pas, quelles que soient leurs échelles.

Pour trouver des outils opérants, il nous faut encore affiner nos observations, poursuivre le partage d'expériences, circonscrire les problématiques, puis mettre en débat. Il nous reste à construire ensemble un espace de parole et d'échanges pour produire un savoir vivant profondément inscrit dans le travail réel que nous produisons quotidiennement. Nous imaginons que cet espace nous permette de résoudre des conflits et de mettre en pratique de nouveaux usages par la fabrication d'outils qui nous seraient adaptés.

J'AIMERAIS METTRE UN "S"
À "POSSIBLE"!

PREVISIBILITÉ

RUPTURE FRANCHE

ON N'EST PLUS DECISIONNAIRE

L'ORALITÉ DES CONTRATS

FLOU EMPLOYEUR ARTISTE

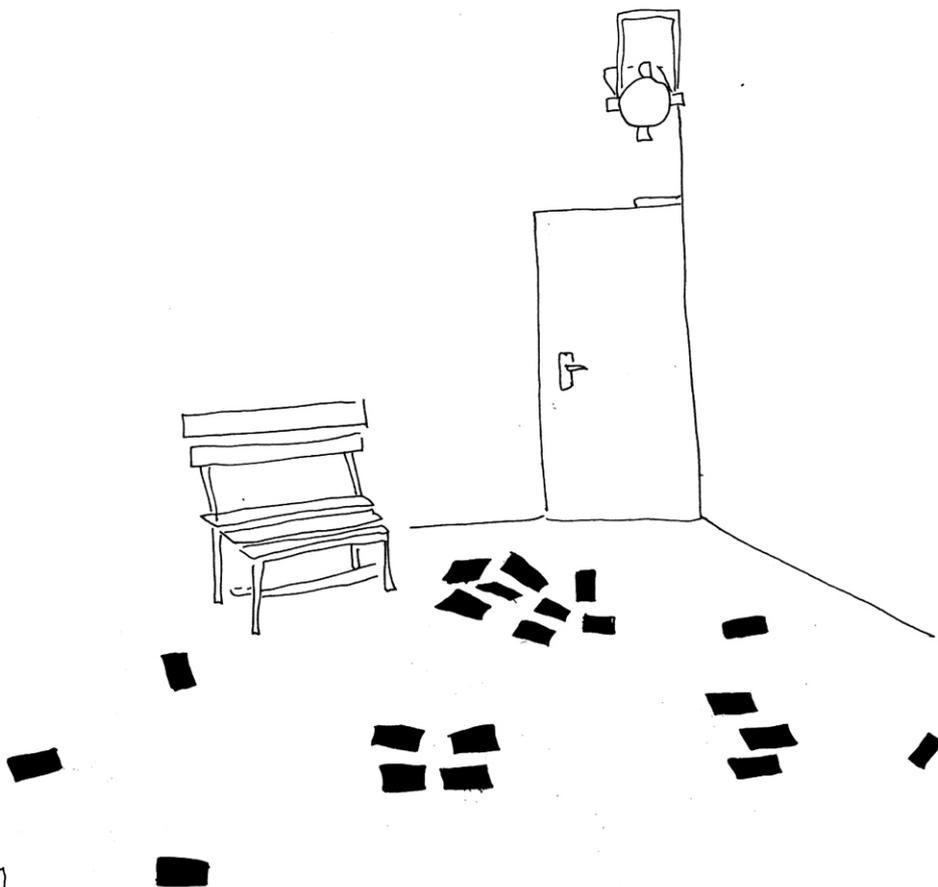
ETRE EN CAPACITÉ
OU NON DE TRAVAILER

MANQUE D'INFOS

CONTOURNER LE PROBLÈME

MECONNAISSANCE
ET SPECIFICITÉ DE LA EPAM

Y A DES TROUS DANS LA RAQUETTE



INVENTAIRE

A partir des récits partagés lors de l'atelier, nous avons relevé une série de problèmes ou d'observations à laquelle nous associons parfois des pistes de réflexion ou d'actions entendues dans les discussions. Cette liste est à lire comme une base de travail ouverte, un premier tour de chauffe ou un squelette qui ne demande qu'à prendre forme. A mettre en commun nos expériences et expertises, nous devrions réussir à créer une meilleure protection et davantage de solidarité.

Avoir le choix de poursuivre ou d'arrêter le travail

Premières observations

- les femmes ne sont pas toujours celles qui décident si elles peuvent ou non poursuivre leur activité en étant enceintes

Pistes possibles

- capacité de décision des femmes sur leur corps dans la poursuite de l'activité
- possibilité d'arrêter en cas de surcharge de travail sans impact sur les revenus
- possibilité de négocier le temps de travail en cas de volonté d'arrêt ou de diminution du travail avec un employeur
- possibilité de négocier le mode de remplacement
- possibilité de négocier la manière de procéder dans la poursuite d'un projet artistique
- définir un type de contrats pour protéger une salariée qui voudrait s'arrêter un temps sans pour autant perdre sa place dans un processus créatif
- définir les possibilités d'adaptation des postes
- définir un cadre qui pallie les problèmes ou impossibilités de travail survenus avec un salarié malade ou une femme enceinte en protégeant les intérêts de chaque partie
- ?...

Usages

Premières observations

- cacher sa grossesse
- impossibilité de s'arrêter ou de dire qu'on est fatigué -> fausse couche fréquentes
- salarié veut (contraint ou pas) travailler pendant les 8 semaines obligatoires d'arrêt maternité
- licenciement en cours de grossesse
- salarié obligé de trouver son propre remplaçant
- cacher qu'on a repris le travail avant la fin du congé maternité en décalant une date de déclaration
- accident non déclaré pour ne pas faire porter à la compagnie/employeur la charge financière
- non déclaration de l'arrêt maladie à la CPAM et arrangement avec l'équipe de travail
- un employeur accompagne ses salariés dans ses démarches.

Pistes possibles

- ?...

Informations

Premières observations

- on ne sait pas où trouver l'information
- la pêche aux infos est individuelle
- mauvaise info sur les droits du salarié de l'employeur suite à une rupture de contrat
- méconnaissance de l'employeur des règles d'indemnisation des salariées en CDD
- cas de désinformation avéré de la part d'employeurs
- un employeur se renseigne pour ses salariés

Pistes possibles

- formation des employeurs de grosses structures au droit des contrats courts (quelles sont les obligations légales de la direction vis-à-vis de ses salariés en matière d'accès aux droits sociaux ?)
- identifier la responsabilité de celui qui détient l'information.
- formation des agents des administrations et organismes censés renseigner les employeurs ?
- ?...

Transmission

Premières observations

- coexistence d'une transmission officielle et d'une transmission informelle
- transmission informelle pallie la lisibilité des textes officiels
- la débrouille caractérise une partie de la transmission
- les langues se libèrent quand un.e salarié.e parle de sa situation

Pistes possibles

- Observer finement la débrouille, ce qu'elle génère comme savoirs et comme pratiques, par exemple prendre appui sur les productions qui s'entendent bien avec salariés et savent aménager la nature et le temps de travail
- Transmission en tant que femmes aux jeunes entrants
- ?...



JE DEVAIS ME FAIRE REMPLACER
POUR UN RÔLE DE FEMME ENCEINTE!



LES FEMMES SACRIFIENT
LEUR ACTIVITÉ POUR POUVOIR
METTRE AU MONDE L'HUMANITÉ!

Une protection continue

Premières observations

- si un droit est refusé, il a des conséquences sur les autres
- nécessité d'une protection cohérente de la grossesse à la parentalité
- reconnaissance dans le fait d'être parent et des difficultés d'organisation que cela implique
- chaîne de droits standardisée
- pas d'interlocuteur
- méconnaissance de l'intermittence des agents de la CPAM
- arrêt non pris en charge par l'employeur à cause du renouvellement de contrats à durée déterminée

Pistes possibles

- définir les moyens d'existence d'une chaîne de droits maternité -> qui va de la grossesse à la maternité puis à la parentalité au travail (PE, CPAM, mode de garde)
- garantir que la perte d'une partie des droits n'entraîne pas la perte de l'ensemble des droits
- ?...

Parentalité

Premières observations

- l'allaitement peut être un frein à l'embauche ou à la poursuite du projet
- la garde d'enfant est organisée en fonction d'un emploi stable, à horaire fixe et en journée
- risque de perdre la place en crèche après avoir été licencié
- difficulté à trouver une place en crèche du fait de l'irrégularité du travail
- possibilité de faire des tournées avec les enfants et les allaiter

Pistes possibles

- accepter la présence de l'enfant dans l'organisation du travail (horaires de travail, organisation de tournées - créations de modes de garde décalés ou collectifs, sur place ou itinérants)
- entraide reconnue et développée
- faire évoluer les représentations et les mentalités
- ?...

Recourir aux prud'hommes

Premières observations

- le recours aux prud'hommes est exceptionnel dans nos métiers
- les prud'hommes se présentent quand il y a déjà eu un problème de légalité avérée mais il y a de nombreuses situations non prévues par la loi
- difficulté d'être confronté à la personne contre laquelle on s'est battu devant les tribunaux
- annulation des dates de travail par l'employeur sans que les salariés aillent aux prud'hommes
- saisir les prud'hommes n'a pas forcément d'impact sur le fait de retrouver du travail

Pistes possibles

- identifier d'autres freins
- identifier les situations non prévues par la loi ou sortant du cadre de la légalité comme perdre un contrat sur lequel on comptait mais qu'on n'a pas encore signé ; aménager ou ne pas aménager un travail ou un rôle en cas de grossesse ; vouloir remplacer une femme enceinte pour ne pas prendre de risques ou au contraire en assumer les risques... Ces situations à la marge de la légalité mériteraient un cadre qui reste à inventer
- ?...

Parité

Premières observations

- misogynie, sexisme et stéréotypes de genre très présents dans le secteur
- écart entre les moyens alloués aux directrices de salle et ceux alloués aux directeurs (financement public)
- différentes astuces développées dans certaines salles de spectacle

Pistes possibles

- création d'indicateurs/outils concrets.
- lieux de discussion, espaces de paroles...
- type d'implication des hommes
- ?...



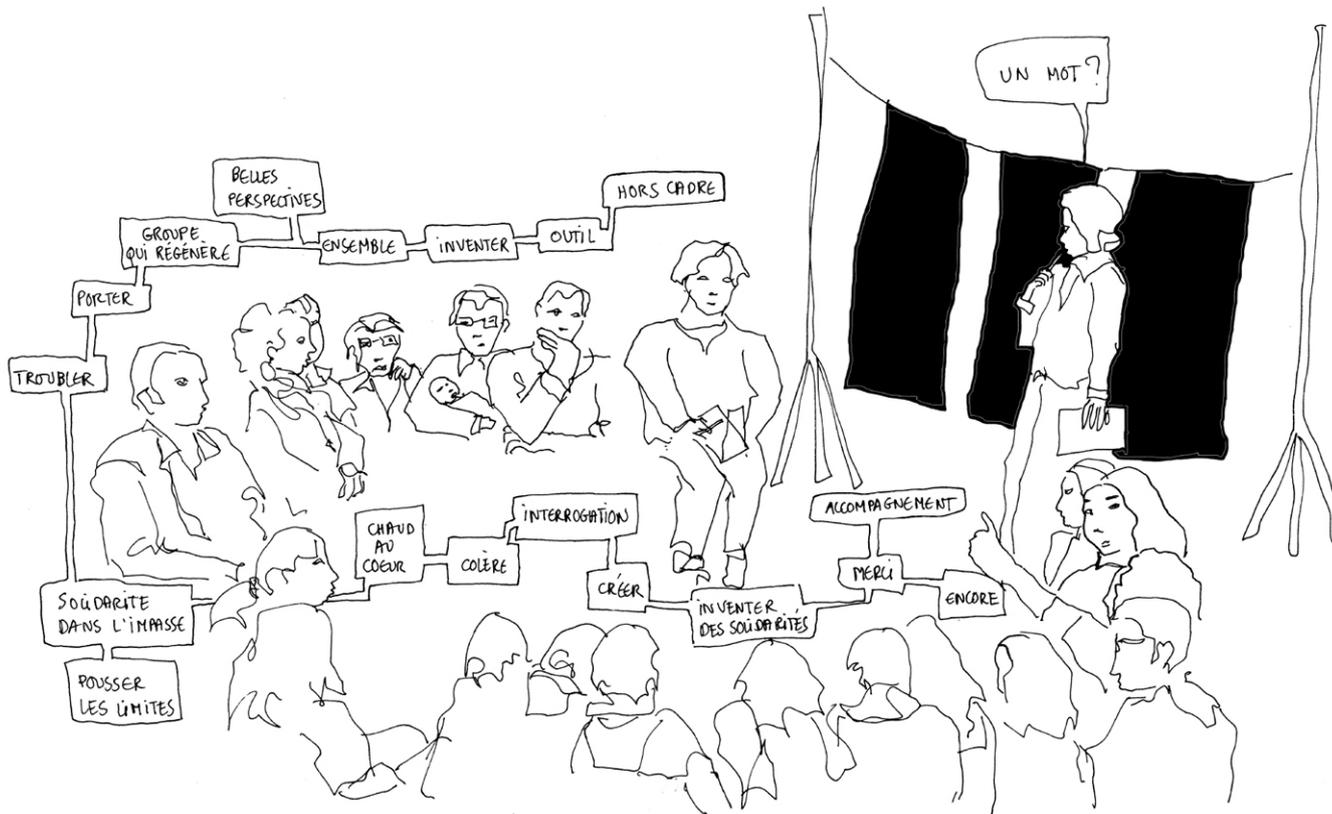
Quand nous avons lancé *C'est par où la sortie ?* nous partions d'une nécessité, celle de mettre à plat les différentes conséquences de la maternité et/ou la maladie pour qu'elles deviennent des supports de réflexions et par la suite, des leviers pour l'action. Nous faisons le pari de créer un cadre d'écoute collective et des conditions pour que des paroles personnelles adviennent, sans jugement.

Nous mettions en marche une méthodologie de travail.

La démarche est déjà opérante. La richesse des échanges perceptible dans ces pages, illustre la puissance réelle détenue lorsque nous choisissons de prendre appui sur nos expériences. Là, réside un terreau fertile de plusieurs déplacements : le nôtre, et celui, énorme, des normes.

Notre refus de nous résigner face à la complexité de la problématique, notre attention précautionneuse aux moindres de nos gestes, aux plus "petites" idées, et les nécessaires conflictualités qui en résultent, forment les ingrédients d'une mise au travail imaginative.

Ce travail est en chemin et nous espérons le poursuivre, ensemble.



C'est par où la sortie ? État des lieux **par Les Maternitentes**

conception : Hélène Cruzillat
écriture : Clémence Bucher, Hélène Cruzillat, Amandine Thiriet
dessins : Lénaïg Le Touze
graphisme : Stéphane Dupont
février 2017

Merci au Théâtre Paris Villette pour son accueil !

