



Statuts, rémunérations et prévoyance des artistes à Genève

État des lieux



Crédits photographiques

Une © Boris Dunand
P 5 © Raphaëlle Mueller
P 6 © Giona Mottura
P 23 © Giona Mottura
P 28 © Giona Mottura
P 28 © Raphaëlle Mueller



Les travailleurs et les travailleuses des métiers de la culture ont fréquemment des statuts précaires et des rémunérations à la fois faibles et instables; cette situation ne leur permet pas, pour la grande majorité d'entre elles et eux, d'en vivre. Une situation qui a été crument mise en exergue par la crise sanitaire due au Covid et la fermeture des lieux culturels qu'elle a engendrée.

Au début de la Législature 2020-2025, le Conseil administratif de la Ville de Genève a inclus cet important sujet dans son Programme. Le Département de la culture et de la transition numérique l'a inscrit dans sa Feuille de route, promettant d'agir afin de «renforcer le statut professionnel des artistes, acteurs et actrices culturel-le-s».

Afin de pouvoir remplir cet objectif, il nous fallait mener une recherche pour mieux comprendre et envisager les enjeux politiques, économiques et sociaux, aussi bien sur un plan local que cantonal ou fédéral. C'est le rapport que vous tenez entre les mains, rédigé au premier trimestre 2021 puis actualisé à l'été 2022.

Cet état des lieux contient également des pistes d'actions. Des propositions qui ne s'annulent pas les unes les autres mais qui doivent au contraire être additionnées tant le terme générique de travailleurs et travailleuses de la culture recouvre une diversité de métiers, de problématiques, de spécificités artistiques nécessitant des solutions parfois très distinctes, impliquant tous les niveaux institutionnels, tous les acteurs et actrices de la branche.

Bien sûr, la concrétisation de certaines solutions proposées ne rentre pas dans le périmètre des compétences de la Ville de Genève. Ce qui ne doit nous empêcher ni de réfléchir à ces thématiques, ni de sensibiliser les différents milieux concernés car la Ville a un devoir d'exemplarité en la matière, et donc aussi de lobbying.

Je remercie l'auteur de ce rapport, Robin Adet, pour ce travail approfondi de recherche sur lequel nous allons pouvoir construire une démarche globale et concrète en même temps, qui permette aux artistes, comme à tous ceux et toutes celles qui vouent leur vie à permettre à des créations artistiques, des œuvres d'art pérennes ou éphémères de voir le jour, de vivre de leur profession. Car c'est bien grâce notamment à elles, iels et eux que Genève est une ville culturelle dynamique, innovante et rayonnante.

Je vous souhaite une bonne lecture, inspirante et motivante pour agir ensemble!

Sami Kanaan

Conseiller administratif en charge
du Département de la culture et de la transition
numérique

Préambule	2
Le mot du magistrat	3
Introduction – Des réalités précaires bouleversées par la crise du Covid-19	7
1. La rémunération	8
1.1 Résumé de la situation et des enjeux	8
1.1.1 Des situations extrêmement précaires	8
1.1.2 Une mobilisation inédite	8
1.1.3 Les risques liés à une augmentation des rémunérations	8
1.2 La question des barèmes	9
1.2.1 Quels barèmes? Des barèmes parfois inexistantes ou controversés	9
1.2.2 Une méconnaissance des barèmes existants	10
1.2.3 Un difficile contrôle de l'application des barèmes	10
1.3 Point de situation par discipline	11
1.3.1 Arts visuels	11
1.3.2 Musique classique et musiques actuelles	11
1.3.3 Arts de la scène (théâtre et danse)	12
1.3.4 Audiovisuel	12
1.3.5 Littérature	12
2. Les statuts	13
2.1 Comment payer? L'enjeu des statuts	13
2.2 Typologies de statuts	13
2.2.1 L'indépendance	13
2.2.2 Le salariat (d'une ou plusieurs structures)	14
2.2.3 N'avoir aucun statut en tant qu'artiste	14
2.2.4 Avoir une situation mixte	15
2.3 Réflexions en cours pour garantir un statut aux artistes	16
2.3.1 Stimuler le salariat	16
2.3.2 Stimuler l'indépendance	18
2.3.3 Solution mixte: permettre à ces différents modèles de coexister	19

3. La prévoyance	20
3.1 Résumé de la situation et des enjeux	20
3.2 Des réformes attendues depuis de nombreuses années	20
3.2.1 Rappel des travaux récents	20
3.2.2 Des recommandations d'actions restées inappliquées	21
3.3 Une prise de conscience des limites des modèles envisagés	22
4. Axes stratégiques et priorités de travail	24
Axe 1 : Accompagner le changement dans les institutions de la Ville de Genève	24
Axe 2 : Soutenir des actions coordonnées avec les autres échelons publics (canton, communes, national) sur le statut et la rémunération des artistes	24
Axe 3 : Renforcer les capacités d'action des milieux culturels	25
Conclusion	26
Bibliographie	30





Des réalités précaires bouleversées par la crise du Covid-19

Le Covid-19 est venu bouleverser des équilibres déjà bien fragiles. Contrats courts, rémunérations faibles ou inexistantes, travail informel, heures supplémentaires: la précarité est bien souvent la norme pour les acteurs et actrices culturel-le-s. En raison de rémunérations souvent faibles, peu de personnes disposaient de réserves financières suffisantes pour faire face à une interruption brutale de leurs revenus. La crise - et son lot de fermetures, d'annulations, de reports - a donc agi comme révélateur et amplificateur de fragilités structurelles préexistantes.

Selon leur statut juridique en amont de la pandémie, les artistes (et autres travailleurs et travailleuses de la culture) ont pu bénéficier d'aides différentes. Des personnes salariées ont reçu des indemnités de réduction de l'horaire de travail (RHT). Les personnes indépendantes et les personnes dont la situation est assimilable à celle d'un employeur ou d'une employeuse étaient sous le régime de l'allocation pour perte de gain COVID-19 (APG). D'autres mesures ont été mises en place par la Confédération au travers de l'Ordonnance COVID-culture, qui prévoyait entre autres des prestations pécuniaires non remboursables, afin de couvrir des frais d'entretien immédiats. Enfin, les structures culturelles ont bénéficié du maintien de leurs subventions et du versement d'indemnités. Dans le cadre des mesures complémentaires de la Confédération pour le secteur culturel, elles ont aussi pu faire appel à des contributions pour des projets de transformation.

Toutes ces aides ont permis d'éviter le pire, mais elles ne sont pas parvenues à chacun-e des artistes et autres métiers de la culture, ou pas en suffisance. D'une part, parce que solliciter ces aides a nécessité un travail administratif conséquent, que certain-e-s artistes n'ont pas pu ou su fournir. D'autre part, parce que les personnes sans statut juridique préalable, ou dont les revenus d'activité artistiques n'avaient pas toujours

été déclarés ont été dans l'impossibilité de justifier d'une perte de revenus. Enfin, les personnes dans une situation de détresse financière aigüe ont certes eu la possibilité de faire appel à Suisse -Culture Sociale, mais son dispositif reste très critiqué en raison de seuils pour pouvoir y prétendre très bas, et d'une charge administrative lourde pour des indemnités souvent faibles et insuffisantes.

Si toutes les aides déployées dans le contexte Covid étaient indispensables pour garantir des moyens de subsistance, et ont réellement soutenu le milieu culturel, elles n'ont donc pas permis d'éviter de graves difficultés pour une partie des personnes concernées. Une étude de la Task Force Culture romande publiée le 10 février 2021 fait un état des lieux précis des difficultés et des besoins (Task Force Culture Romande, 2021). Elle s'appuie sur un sondage réalisé auprès de 513 personnes et près de 270 entreprises du secteur culturel romand (associations, institutions, etc.), entre mi-décembre 2020 et fin-janvier 2021.

L'étude de la Task Force Culture romande explique que les aides octroyées étaient mal adaptées en raison du plafonnement à 80% (dans un secteur où les réserves sont rares), de la complexité bureaucratique des démarches, de la lenteur du traitement des dossiers (généralement plusieurs semaines voire plusieurs mois), mais aussi d'une protection sociale préexistante inégale (les indépendant-e-s ont été particulièrement touché-e-s par la crise).

Ainsi, la pandémie a mis en lumière les conditions de précarité dans lesquelles évoluent les artistes et les autres professionnel-le-s de la culture depuis des années. La crise a également confirmé des disparités entre des disciplines plus ou moins structurées, et a souligné l'urgence de garantir à tous les travailleurs et toutes les travailleuses de la culture une situation juridique claire qui contribue à les protéger en cas de crise.

1. La rémunération

1.1 Résumé de la situation et des enjeux

1.1.1 Des situations extrêmement précaires

Les artistes, toutes disciplines confondues, ont des niveaux de rémunération faibles. Exception faite de quelques personnalités qui connaissent une notoriété exceptionnelle (seul 1.1% des artistes gagne CHF 100'000.- ou plus par année de leur pratique artistique dans le domaine des arts visuels (Marmet, 2019)), ce constat est vrai pour la grande majorité des artistes, toutes disciplines confondues. Selon une étude pluridisciplinaire de SuisseCulture Sociale menée auprès de 2422 artistes, la médiane de l'ensemble des revenus annuels des artistes (revenus tirés de leur activité d'artiste comme de leurs autres activités) atteignait 40'000 CHF en 2016 (Suisse Culture Sociale, 2016). Pour comparaison, le salaire mensuel brut médian en Suisse en 2016 était de 6'502 CHF (Office fédéral de la statistique, 2021).

Les études réalisées dans certaines branches montrent une situation encore plus préoccupante. En arts visuels, le revenu artistique annuel médian serait de 3'250 CHF selon une étude de 2019 (GARAGE, RosaBrux, Mariéthoz, & Lab-of-Arts, 2020). Ces revenus sont donc complétés par d'autres sources de revenus non-artistiques, même si 70% des personnes interrogées déclaraient gagner moins de 30'000 CHF par an, toutes sources de revenus confondues.

L'artiste est très souvent l'unique personne au sein du musée ou de l'espace d'art à ne pas être rémunéré.e.x, malgré qu'il.elle.x soit celui.le.x qui en fournisse le contenu. (Marmet, 2019)

1.1.2 Une mobilisation inédite

Une prise de conscience progressive s'affirme depuis plusieurs années. Le Message Culture 2021-2024 de la Confédération, élaboré avant la crise, faisait déjà ce constat: «*Sur le plan du revenu, la situation de nombreux artistes reste insatisfaisante malgré le succès de leur travail. Les artistes de métier touchent trop rarement des rémunérations convenables pour leurs prestations, en particulier celles fournies dans un cadre institutionnel (exposition, lecture publique dans une maison de la littérature, etc.)*» (Confédération suisse, 2020).

Le Dialogue culturel national (DCN) a composé un groupe de travail début 2021 avec l'ambition d'aboutir à des propositions et des mesures concrètes d'ici au deuxième semestre 2023. Un groupe de travail composé de villes, des cantons et de Pro Helvetia travaille actuellement à la mise en œuvre d'un projet-pilote de monitoring.

1.1.3 Les risques liés à une augmentation des rémunérations

Un premier risque est celui d'une diminution de l'offre culturelle. L'augmentation des rémunérations des artistes, à budgets constants, ne permettrait pas de maintenir la même quantité d'expositions, représentations et manifestations. Cet argument est l'épouvantail présenté à chaque tentative de réformer à la hausse les rémunérations. Pourtant, la précarité du milieu culturel oblige les institutions à dépasser ce risque et à proposer des solutions. Des réflexions sont en cours pour la création d'un dispositif inspiré du Fonds Mondrian aux Pays-Bas.

Le deuxième risque est celui d'une uniformisation de l'offre culturelle. Car les projets qui ne pourraient respecter les règles (ou les institutions, dans le cas où les exigences de rémunérations seraient imposées également aux subventionné-e-s) ne seraient plus soutenus.

Enfin, les barèmes devraient être adaptés pour les artistes amateur-rices ou les émergent-e-s. Cela soulève la question des définitions de ces termes, qui sont loin de faire l'unanimité.

1.2 La question des barèmes

1.2.1 Quels barèmes ? Des barèmes parfois inexistantes ou controversés

La Ville de Genève s'est donné pour objectif le respect à 100% des barèmes de rémunération pour les institutions muséales, les bibliothèques municipales et les lieux en gestion directe. Une question intervient immédiatement: de quels barèmes s'agit-il?

En effet, différentes grilles tarifaires existent dans de nombreuses disciplines, ou sont en train d'être élaborées (Médiation Culturelle Suisse, 2022). A Genève, les domaines des arts visuels et des musiques actuelles sont les plus actifs sur ces questions actuellement, notamment car il s'agit des disciplines où les conditions de rémunérations restent les plus précaires. Cependant, deux limites sont à relever:

1. D'une part, il n'y a pas toujours de consensus sur les barèmes. Dans le cas des arts visuels, le barème établi par Visarte au niveau national a été adapté par Visarte.Genève pour mieux refléter les réalités locales. Ces deux barèmes sont jugés irréalistes par l'Association des musées suisses (AMS), l'Association des musées d'art suisses (AMAS) et l'Association des institutions suisses pour l'art contemporain (AISAC), qui ont formulé leurs propres recommandations concernant le paiement d'honoraires aux artistes. Ces dernières sont jugées insuffisantes par Visarte.Genève, mais sont soutenues par la Conférence des directrices et directeurs des musées genevois.
2. D'autre part, les recommandations n'existent pas toujours. Pour les musiques actuelles, les barèmes de l'USDAM ou SONART ne sont pas applicables dans tous les cas de figures. La Fédération genevoise des musiques de création (FGMC) travaille à l'élaboration de nouvelles grilles adaptées qui seront prochainement disponibles. A l'heure actuelle, il n'existe pas non plus de recommandations dans certains domaines du design et des médias interactifs.

Il faut également noter que les barèmes ne sont pas contraignants. Ce sont des recommandations indicatives, et ils proposent bien souvent des valeurs minimales de rémunération.

1.2.2 Une méconnaissance des barèmes existants

La plupart des personnes travaillant dans les institutions de la Ville de Genève interrogées dans le cadre ce rapport n'ont qu'une vague connaissance des grilles tarifaires existantes. «*On paie ce qu'on nous demande* » est la réponse la plus courante.

A titre d'exemple, les barèmes présentés lors de la Conférence des musées genevois en 2021 n'ont pas nécessairement été transmis aux équipes par les directions. Les administrateurs et administratrices, ainsi que les personnes qui engagent directement des artistes (il s'agit bien souvent des personnes en charge des projets de médiation) n'étaient pas présentes et n'ont pas nécessairement connaissance de ces grilles.

En conséquence, chaque institution développe ses propres tarifs de référence, mais il n'y a pas d'uniformité entre les différentes institutions de la Ville de Genève. Un-e artiste peut donc obtenir des rémunérations différentes pour une même prestation dans deux structures de la Ville de Genève.

1.2.3 Un difficile contrôle de l'application des barèmes

Le rapport «*Die Praxis der öffentlichen Kulturförderung bei der Umsetzung von Honorarempfehlungen*» (Hertig, Schwenkel, Bourdin, & Ettl, 2022) réalisé par le cabinet de recherche et étude en politiques publiques Interface pour le Dialogue culturel national montre que, même dans des cas où une exigence de respect des rémunérations est imposée, le contrôle et les éventuelles sanctions en cas de non-respect des barèmes sont très difficiles à mettre en œuvre:

- Le contrôle *ex-ante* n'a pas valeur de preuve: les budgets prévoient des rémunérations appropriées mais, si le financement n'est pas complètement atteint, les honoraires sont généralement réduits.
- Le contrôle *ex-post* est souvent impossible: des contrôles systématiques du paiement des honoraires à la clôture du projet représentent une surcharge administrative considérable.

Dans le cas des manifestations organisées par le Service culturel (SEC), le lien contractuel est celui d'un contrat de cession, une somme forfaitaire qui inclut sans détails les rémunérations, les charges sociales, les transports, les frais techniques, etc. Le respect des barèmes de rémunérations est parfois impossible à vérifier.

Le rapport «*Die Praxis der öffentlichen Kultur förderung bei der Umsetzung von Honorarempfehlungen*» (Hertig, Schwenkel, Bourdin, & Ettl, 2022) promeut donc une approche préventive (sensibilisation sur l'importance de rémunérations appropriées) plutôt que des contrôles et des sanctions.

1.3 Point de situation par discipline

1.3.1 Arts visuels

A Genève, le DCTN soutient un processus d'amélioration des conditions de travail dans les domaines des arts visuels: plusieurs mandats conjoints de la Ville et du canton (par l'entremise de l'OCCS) ont été confiés à Rosa Brux, GARAGE, Lab-of-Arts et Hélène Mariéthoz. Ainsi, la Ville et le canton disposent aujourd'hui d'une enquête sur les conditions de travail des artistes à Genève, d'une première étude sur la faisabilité de la mise en place d'un Fonds de soutien aux structures, ainsi que de propositions de barèmes de rémunérations et de contrat-type.

Visarte Suisse a publié le guide «Honoraires des artistes» (Visarte Schweiz, 2020) pour inciter les artistes, les commissaires et les institutions à pratiquer des rémunérations. Visarte.Genève a adapté les barèmes nationaux en prenant en compte le niveau de vie genevois.

Au début de l'année 2021, des recommandations concernant le paiement d'honoraires aux artistes ont été formulées conjointement par l'AMS, l'AMAS et de l'ASAC. Ces recommandations ne sont pas contraignantes et visent plutôt à proposer une base commune en vue des négociations entre les institutions et les artistes. Ces recommandations divergent sur certains points de celles portées par Visarte.Genève.

En juillet 2022, un nouveau mandat a été confié par le SEC et l'OCCS à l'historienne de l'art Caroline Nicod dont l'objectif est d'associer les communes à ces réflexions et de tester l'applicabilité des barèmes portés par Visarte.Genève et du contrat-modèle, d'adapter les outils de soutiens dont disposent la Ville, le canton et les communes (formulaires de demandes de soutiens, conventions, etc.) ainsi que d'étudier la possibilité d'une collaboration avec une ou plusieurs sociétés de portage salarial ou *payrolling*. Les résultats sont attendus dans les prochains mois.

1.3.2 Musique classique et musiques actuelles

Les réalités économiques sont différentes selon le type de musique exercée. Les musiques actuelles et la musique classique constituent des écosystèmes différents.

Pour la musique classique, des barèmes de rémunération existent depuis plusieurs années. Les musicien-ne-s d'orchestre titulaires sont généralement au bénéfice de contrats de durée indéterminée et disposent de conventions collectives de travail (CCT). Pour celles et ceux qui ne bénéficient pas de ces contrats, la situation est plus précaire, bien qu'un calculateur de tarifs ait été établi par l'Union suisse des artistes musiciens (USDAM, Union Suisse des Artistes musiciens, 2021) pour des remplacements dans un orchestre, ou pour des concerts hors de l'orchestre.

Jusqu'à peu, rien de similaire n'existait pour les musiques actuelles. Si bien que la Ville de Genève souhaite harmoniser les différents tarifs existants. Dans ce sens, la Fédération genevoise des musiques de création (FGMC), créée en 2019, a élaboré des recommandations tarifaires préliminaires en mars 2021 (Fédération Genevoise des Musiques de Création, 2021). Comme dans le domaine des arts visuels, le DCTN et l'OCCS travaillent conjointement pour soutenir l'élaboration de grilles tarifaires exhaustives, réalisées par les faitières en musiques actuelles. Ces travaux devraient déboucher d'ici la fin de l'année 2022 sur des barèmes adaptés aux réalités des musicien-ne-s, dans les différents scénarii de leur pratique professionnelle (concert unique, concerts multiples consécutifs, concerts multiples non consécutifs, session studio – enregistrement, répétition, résidence, composition, écriture, administration, gestion de projet).

1.3.3 Arts de la scène (théâtre et danse)

Les arts de la scène sont les plus structurés sur la question des rémunérations. Des barèmes existent depuis de nombreuses années. Le Syndicat suisse romand du spectacle (SSRS) a établi un salaire minimum (brut, hors vacances) qui est respecté par de nombreux employeurs et employeuses, y compris hors institutions (Syndicat Suisse Romand du Spectacle, s.d.)¹:

4500.- par mois
1500.- pour une semaine de contrat
500.- pour un jour de contrat
300.- pour un service de 3h30
100.- pour une heure

Il existe également une CCT entre l'Union des Théâtres romands (UTR) et le SSRS.

Des recommandations similaires existent pour la danse, soutenues par l'Association vaudoise de danse contemporaine (AVDC), Danse Suisse et les Rencontres professionnelles de danses (RP Danse) (Rencontres professionnelles de danses Genève, 2022)².

1.3.4 Audiovisuel

Le milieu de l'audiovisuel est très structuré avec des associations professionnelles fortes qui ont élaboré des barèmes de rémunération depuis de nombreuses années –comme par exemple le Syndicat suisse film et vidéo (Syndicat Suisse Film et Vidéo, 2016)³ et la Swissfilm Association. Les barèmes tiennent compte de la durée du travail, du type de métier et de l'expérience professionnelle de la personne. Ils sont généralement bien appliqués.

Les conditions de rémunération sont généralement assez bonnes, car le modèle économique suppose d'avoir rassemblé les fonds avant de pouvoir débiter un projet. Et le risque économique est généralement porté par la production. En bout de chaîne, les diffuseurs et les diffuseuses peinent parfois à obtenir des rémunérations adéquates.

1.3.5 Littérature

L'Association des autrices et auteurs de Suisse (A*dS) a établi des recommandations d'honoraires (Autrices et auteurs de Suisse, 2017)⁴. Celles-ci contiennent des propositions de tarifs pour les nombreuses prestations fournies par les autrices et auteurs: livres, publications, traductions de textes littéraires, lectures, séances de dédicaces, participation à des tables rondes publiques, ateliers d'écriture, etc.

Ces recommandations ne sont pas systématiquement suivies, car beaucoup d'institutions culturelles les considèrent comme trop élevées. De manière générale, les autrices et auteurs n'obtiennent pas de rémunération importante pour leur travail littéraire, exception faite de quelques personnes connaissant un succès important. Beaucoup ne vivent pas de leur plume (ni des événements associés à la publication d'un ouvrage), et cumulent donc plusieurs emplois.

¹ Le salaire minimum – Le Syndicat Suisse Romand du Spectacle – SSRS

² Recommandations salariales pour danseur.euse.s | Les Rencontres Professionnelles de danses – Genève (rp-geneve.ch)

³ <https://www.ssfv.ch/fr/travailler-dans-le-film/salaires-indicatifs-hebdomadaires>

⁴ Recommandation d'honoraires (a-d-s.ch)

2.1 Comment payer? L'enjeu des statuts

La question des statuts est intrinsèquement liée à celle de la rémunération. En droit suisse, il n'existe que deux statuts possibles: l'indépendance, ou le salariat (avec ou sans intermittence).

En théorie, l'artiste doit soit être salarié-e, soit fournir une déclaration d'activité indépendante avant toute négociation détaillée (pour les personnes domiciliées en Suisse). En pratique, de nombreux-ses artistes ne disposent d'aucun de ces deux statuts, ce qui est alors problématique.

2.2 Typologies de statuts

2.2.1 L'indépendance

L'indépendance offre une flexibilité bienvenue pour jongler entre différents mandats, et représente le statut qui se rapproche le plus de l'activité des artistes en termes de rapports professionnels. En cas de difficultés cependant, l'indépendance ne permet pas d'accéder à une protection sociale complète (chômage, assurance indemnité journalière, indemnisation pour une interruption de l'activité lucrative avant l'accouchement, etc.) à moins de recourir à des assurances facultatives parfois très onéreuses.

Accéder à un statut d'indépendant-e suppose de pouvoir justifier d'une activité préalable suffisante, et la détermination de ce statut se fait sur des critères qui diffèrent selon les cantons et au cas par cas, sur la base des documents fournis par l'artiste et de ses éventuelles explications. Il faut généralement transmettre trois factures et démontrer un certain niveau de revenu dû à cette activité indépendante (environ 15'000 CHF minimum selon différentes sources), ainsi que le fait de pouvoir engager du personnel, de pouvoir travailler pour plusieurs employeurs et employeuses. Enfin, il faut démontrer l'existence d'un risque économique, c'est-à-dire que *«l'entrepreneur procède à des investissements en capital, en matériel et paie, en général, un loyer commercial»*. (Fédération des Entreprises Romandes, s.d.)⁵

Tous ces critères ne correspondent souvent pas à la réalité d'une activité artistique indépendante. Certains cantons appliquent ces critères de manière souple. A Genève, l'Office cantonal des assurances sociales (OCAS) en donne une interprétation particulièrement rigide. De nombreux-ses artistes et travailleurs-euses de la culture se trouvent ainsi exclu-e-s du statut d'indépendant-e⁶.

Cette situation pourrait évoluer. Les nouvelles lignes directrices de la politique culturelle cantonale genevoise, mises en consultation au printemps 2022, indiquent dans la mission n°3.3 vouloir *«renforcer, quand cela est opportun, l'accès au statut d'indépendant»* (Département de la cohésion sociale, 2022)⁷.

⁵ <https://www.fer-ge.ch/web/fer-ge/le-statut-d-independant>

⁶ D'autres organismes, comme la Fédération des Entreprises Romandes (FER) ou la Nouvelle Organisation des Entrepreneurs (NODE), peuvent accompagner l'obtention du statut d'indépendant-e, mais ces structures sont plus adéquates pour une PME que pour une activité artistique.

⁷ *Projet de lignes directrices de la politique culturelle cantonale*, Département de la cohésion sociale, Office cantonal de la culture et du sport. 2022, p. 14

2.2.2 Le salariat (d'une ou plusieurs structures)

Le statut de salarié-e offre une meilleure protection sur le plan des assurances sociales, à condition d'avoir travaillé pendant une durée suffisante.

Cependant, les structures culturelles ne fournissent pas toujours de contrat de travail aux artistes. Pour accéder au salariat, de nombreux-ses artistes choisissent de créer une association ayant pour but de soutenir leurs activités artistiques. L'association devient formellement leur employeur.

Limites:

- Si l'artiste est membre du Comité de l'association, les prestations sociales peuvent lui être refusées⁸.
- La gestion d'une association implique un travail administratif (contrats, salaires, déductions sociales), qui n'est pas toujours évident ou clair pour les artistes.
- Cette solution associative n'est pas toujours transmise dans les formations ou les écoles d'art, et de nombreux-ses jeunes artistes ignorent cette possibilité d'obtenir un statut légal.

Quant à l'intermittence, c'est une situation spécifique pour les personnes salariées de la culture, dans des professions où les changements d'employeur et d'employeuse, et les contrats de durée limitée sont usuels. Le régime est attribué par la caisse de chômage après examen de chaque situation. Les délais-cadres restent les mêmes (2 ans), et il faut aussi cotiser 12 mois durant les 2 années qui précèdent le chômage, mais la façon de calculer ces 12 mois diffère: les deux premiers mois (complets ou partiels) de chaque contrat sont comptés à double dans le calcul des 12 mois de travail nécessaires à l'ouverture des droits.

L'article 8 de l'Ordonnance sur l'Assurance-Chômage (Conseil fédéral, 2021)⁹ énumère les professions concernées: musicien, acteur, artiste, collaborateur artistique de la radio, de la télévision ou de cinéma, technicien du film, journaliste. Les musicien-ne-s et artistes plastiques et visuel-le-s en sont souvent de facto exclu-e-s car leurs rémunérations sont trop faibles et morcelées pour accéder à ce statut. Etendre l'intermittence à ces professions artistiques pourrait être une piste de réflexion.

2.2.3 N'avoir aucun statut en tant qu'artiste

(et vivre grâce à des revenus issus d'autres activités)

Certains artistes dont les revenus artistiques sont trop faibles ou inexistantes ne peuvent vivre que grâce au revenu d'une activité à temps partiel (dans le domaine culturel ou non), ainsi que grâce à des postes d'enseignement - comme démontré dans l'étude menée par Rosa Brux, Garage, Lab-of-Arts et Hélène Mariéthoz (GARAGE, RosaBrux, Mariéthoz, & Lab-of-Arts, 2020)¹⁰.

⁸ D'après la loi sur le chômage «Les personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur – ou peuvent les influencer considérablement – en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière à l'entreprise n'ont pas droit à toucher des indemnités de chômage; il en va de même des conjoints de ces personnes, qui sont occupés dans l'entreprise» (LACI art. 31)

⁹ https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1983/1205_1205_1205/20210101/fr/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-1983-1205_1205_1205-20210101-fr-pdf-a.pdf

¹⁰ http://rosabru.org/wp-content/uploads/2020/09/synthese_enquete_conditions_travail_des_artistes_ge-neve.pdf

Les processus RH de la Ville de Genève sont complexes et contraignants, et ne permettent pas de salarier directement un-e artiste. Pour un montant de moins de 2'300 CHF, la pratique est souvent celle d'une lettre-mandat accompagnée d'une attestation de renoncement à l'AVS, selon la directive D3.05.01 relatives aux engagements financiers de la Ville de Genève en application du Règlement sur l'assurance-vieillesse et survivant-e-s (RAVS)¹¹.

Pourtant, selon les règles de l'OFAS, cela ne peut pas s'appliquer aux personnes employées dans le domaine des arts et de la culture (Centre d'information AVS/AI, 2022).

Cela est en outre interdit par l'OCAS qui stipule que «*le revenu versé au personnel de maison et aux salariés actifs dans les domaines artistiques est soumis au paiement des cotisations sociales dès le 1^{er} franc de salaire.*» (OCAS)

Cette interdiction pour les artistes s'explique par le fait qu'il ne s'agit pas d'une activité accessoire mais bien de leur métier principal, fractionné en engagements multiples souvent peu rémunérés. En l'absence de ces cotisations AVS, les engagements concernés ne seraient pas pris en compte pour le calcul de leurs prestations sociales (chômage, retraite, aides Covid)¹².

Il devient alors nécessaire de salarier l'artiste par un autre biais. Il est usuel de recourir à des structures qui servent d'intermédiaire en facilitant le salariat: des sociétés de «*pay-rolling*» comme LUXAN sont régulièrement sollicitées pour les technicien-ne-s, ou des associations comme Les Papiers et Soundvision (principalement arts visuels) et Kling&Klung (principalement musique).

2.2.4 Avoir une situation mixte

Certain-e-s artistes mélangent les statuts possibles et ont à la fois un statut d'indépendant-e et des contrats de salarié-e-s occasionnel-le-s, par leur association ou des structures externes.

Le rapport du 10 février 2021 de la Task Force Culture a montré la grande fragilité de ces personnes dans le contexte Covid, car ils ne rentraient dans aucune «case» pour accéder aux aides (Task Force Culture Romande, 2021).

Ces situations mixtes ne sont pas juste une possibilité, mais constituent bien souvent la norme.

¹¹ «*Lorsque le salaire déterminant n'excède pas 2300 francs par année civile et par employeur, les cotisations ne sont perçues qu'à la demande de l'assuré.*» (RAVS, art. 34d) (Conseil fédéral, 2021) RAVS - 831.101.fr.doc (admin.ch)

¹² Souvent, ces revenus ne sont pas déclarés aux assurances sociales, et ne sont pas comptabilisés. Ainsi, les artistes sans statut n'ont pas eu accès aux aides Covid pour leur activité artistique.

2.3 Réflexions en cours pour garantir un statut aux artistes

La complexité de la réalité du terrain tend à être cachée par le terme «artiste», qui englobe une pluralité de situations individuelles. Cette pluralité induit la nécessité de faire coexister différents statuts. Il faut avancer simultanément sur tous les fronts, celui de l'indépendance comme celui du salariat (avec ou sans intermittence).

2.3.1 Stimuler le salariat

i. Que chaque entreprise culturelle salarie les travailleurs-euses

C'est le cas de l'AMR à Genève qui a décidé de salarier les musicien-ne-s qui seront invité-e-s à y jouer.

Cela a l'avantage de donner un statut, de s'assurer que les charges sociales sont payées, et de clarifier la relation employé-e / employeur-euse. Cependant, si ce mode de fonctionnement devait être appliqué de manière obligatoire par toutes les entreprises culturelles, cela poserait de nombreux problèmes opérationnels et administratifs.

Les limites:

- Pour les structures:
 - a. Une charge administrative lourde, qui peut impliquer de gérer des centaines de fiches de salaire
 - b. Une question devant être précisée lors de l'élaboration de grilles tarifaires: comment reporter un cachet en salaire horaire ou mensuel? Ceci afin de permettre l'accès aux prestations sociales, et notamment au chômage.
- Pour les artistes:
 - a. Des contrats multiples et morcelés avec des salaires faibles ne garantissant pas l'accès aux prestations sociales.
 - b. A noter également que cette proposition est inopérante pour les artistes qui ont un statut d'indépendant-e.

ii. Ouvrir le chèque emploi aux travailleur-euses de la culture

Sur le même modèle que le chèque service, utilisé dans l'économie domestique,¹³ une structure prendrait en charge le travail administratif (déclarations aux assurances sociales, certificats de salaire, demandes de carte AVS, etc.) et proposerait des conseils en droit du travail et sur les assurances. Le contrat de travail reste entre employeur-euse et l'employé-e. Cette solution est à l'étude au sein du Département de l'Economie et de l'Emploi du Canton de Genève.

Limites:

- Les problèmes de morcellement des contrats pour les artistes persistent.
- La charge administrative pour les employeurs et employeuses n'est pas significativement moins lourde si l'embauche ne concerne qu'un événement unique.

¹³ <https://www.chequeservice.ch/>

iii. Soutenir le développement de structures intermédiaires (payrolling, facilitation d'activités culturelles, bureau de production, etc.)

Des structures de portage salarial ou *payrolling* existent dans divers domaines, mais ne conviennent pas toujours au milieu culturel car elles ne connaissent pas les spécificités des emplois de la culture, et ne permettent pas de consolider les différents revenus morcelés.

Selon la définition apportée par le juriste Yaniv Benhamou, «*le portage salarial peut prendre une forme contractuelle uniquement ou s'effectuer sous forme de location de services au sens de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE).*» (Benhamou, 2022)¹⁴

Dans le milieu culturel à Genève, des associations proposent des services de facilitation d'activités pour des musicien-ne-s ou des artistes visuel-le-s notamment. La Ville de Genève fait d'ailleurs régulièrement appel à leurs services.

Synthèse des limites (développées de manière extensive dans l'étude du Professeur Benhamou) Benhamou, 2022¹⁵

Le modèle du portage salarial peut être une bonne solution pour certaines réalités (comme les personnes qui reçoivent des instructions, à l'instar des instrumentistes), mais pas pour celles et ceux qui ont un rôle de direction artistique avec des responsabilités et une indépendance dans les tâches.

Selon le Professeur Yaniv Benhamou, «*le portage salarial fait toutefois l'objet d'importantes incertitudes juridiques, puisqu'un juge ou les assurances sociales pourraient refuser la qualification de salarié, au motif qu'il n'y a pas de lien de subordination et/ou de salaire, ni de pouvoir de direction ou de dépendance économique et organisationnelle de l'artiste.*» (Benhamou, 2022)

- Risque que l'activité soit requalifiée en travail sur appel ou autre forme de salariat (et de perdre tout droit aux prestations sociales). Ce système n'est pas reconnu de manière systématique par les autorités cantonales (ainsi, une artiste salariée par une de ces associations s'est vu refuser son congé maternité car son activité a été considérée comme une activité indépendante).
- L'employeur ou employeuse officiel-le devient la structure de portage. Comment clarifier la relation employé-e / employeur-euse?

L'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) a publié en juin 2022 une feuille d'information sur le portage salarial qui va dans le sens de cette limite (OFAS, 2022). L'OFAS distingue le portage salarial, qui pourrait être interprété comme du «salariat fictif», du «*payrolling*» qui est considéré comme une location de services. Le bailleur de services est alors soumis à une autorisation de location de services, en accord avec les règles de l'OFAS.

A Genève, un modèle de structure de salariat est à l'étude, sous l'impulsion d'artistes issu-e-s des musiques actuelles, dont la FGMC, Kling&Klung, l'AMR, Archipel et Cheptel Records (Musicien.ne et salarié.e?, 2022)¹⁶. D'autres réflexions sont en cours dans d'autres cantons, mais le projet genevois semble le plus abouti.

¹⁴ BENHAMOU, Yaniv. *Etude sur le statut et la rémunération des artistes et acteurs culturels: analyse juridique et pistes de solutions, dont le portage salarial.* 2022 <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:158477>

¹⁵ BENHAMOU, Yaniv. *Etude sur le statut et la rémunération des artistes et acteurs culturels: analyse juridique et pistes de solutions, dont le portage salarial.* 2022 <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:158477>

¹⁶ <https://structure-de-salariat.ch/>

Les bénéfices :

- Mutualisation de la charge administrative pour les travailleurs-euses de la culture;
- Des revenus consolidés, lorsque plusieurs petites prestations (des concerts ponctuels durant un mois par exemple) peuvent être converties en un salaire mensuel;
- Des revenus déclarés, qui ouvrent des droits aux prestations sociales;
- Un rôle de conseil auprès des travailleurs-euses de la culture: une structure de portage salarial n'aurait pas uniquement un rôle administratif, mais permettrait également de sensibiliser et de former les milieux culturels aux questions de statut professionnel, et aux évolutions récentes sur les tarifs.

L'enjeu de cette approche est de professionnaliser le portage salarial dans le dispositif actuel. Cela impliquerait un soutien politique fort au niveau de la Ville et du Canton, pour que ce nouveau système soit reconnu par les autorités cantonales.

2.3.2 Stimuler l'indépendance

iv. Faciliter l'accès au statut d'indépendant-e

L'obtention du statut d'indépendant-e relève des prérogatives cantonales. A Genève, l'OCAS pose des critères assez stricts, comme disposer d'un certain nombre de factures, attester de rémunérations suffisantes ou encore d'un espace de travail.

Or, les nouvelles lignes directrices de la politique culturelle cantonale genevoise indiquent, dans la mission n°3, que *«le département en charge de la culture collabore avec les milieux culturels et les services cantonaux compétents afin de renforcer, quand cela est opportun, l'accès au statut d'indépendant-e.»* (Département de la cohésion sociale, 2022)¹⁷

Bénéfices:

- La simplification des critères d'accès au statut d'indépendant permettrait à tous et toutes les artistes d'obtenir un statut et d'être au bénéfice des prestations du premier pilier.
- Cela serait cohérent car beaucoup d'artistes exercent *de facto* une activité qui est indépendante aussi bien d'un point de vue économique qu'organisationnel (Benhamou, 2022)¹⁸. L'indépendance serait donc le statut le plus proche de la réalité d'une partie des personnes qui pratiquent une activité artistique.

Limite: le statut d'indépendant-e ne permet actuellement pas d'accéder au chômage (voir point suivant vii. Donner l'accès au chômage pour les indépendant-e-s).

v. Donner l'accès au chômage pour les indépendant-e-s

Lors de la publication des résultats de son sondage en février 2021, la Task Force Culture romande émettait quatre recommandations, dites «solutions pour aller vers le mieux». Le quatrième point concerne la mise en œuvre de l'article 114 al. 2 let c de la Constitution: *«Les personnes exerçant une activité indépendante peuvent s'assurer à titre facultatif»* à l'assurance chômage.

¹⁷ *Projet de lignes directrices de la politique culturelle cantonale*, Département de la cohésion sociale, Office cantonal de la culture et du sport. 2022, p. 14

¹⁸ BENHAMOU, Yaniv. *Etude sur le statut et la rémunération des artistes et acteurs culturels: analyse juridique et pistes de solutions, dont le portage salarial*. 2022 p.55 <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:158477>

Cet article est en vigueur mais n'a jamais été mis en œuvre. A l'heure actuelle, les assurances chômage pour les indépendant-e-s existent de manière privée, mais elles sont très chères, et donc souvent inaccessibles. La Task Force Culture romande considère que, puisque la Constitution énonce que les indépendant-e-s doivent avoir accès à une assurance chômage, la Confédération doit proposer un modèle.

Ce modèle peut sembler complexe à mettre en œuvre, mais il n'est pas inédit. Au Luxembourg, les indépendant-e-s ont par exemple accès à une assurance chômage, à condition d'avoir travaillé comme indépendant-e pendant 6 mois au moins avant l'inscription au chômage et d'avoir cotisé pendant 2 ans au minimum (comme salarié-e ou indépendant-e).

En Suisse, cette piste répond indéniablement à un besoin car, comme l'indique le Professeur Yaniv Benhamou, «*certaines artistes indépendants voudront certainement garder une indépendance absolue sans devenir des salariés et recourir à des solutions du type portage, étant rappelé qu'en Suisse alémanique le statut d'artistes indépendants semble très présent.*» (Benhamou, 2022)¹⁹

2.3.3 Solution mixte : permettre à ces différents modèles de coexister

Chaque solution décrite présente des avantages et des risques. Il semble impossible de choisir une solution unique qui serait en adéquation avec la situation spécifique de chaque travailleur-euse de la culture. Il paraît donc judicieux d'éviter une approche trop dogmatique. A moyen terme, il semble important de maintenir le dialogue à plusieurs niveaux (avec le milieu culturel, comme aux différents échelons institutionnels) et de mettre en avant plusieurs de ces modèles afin de permettre à l'ensemble des personnes actives dans le secteur culturel à obtenir un statut pérenne qui les protège en cas de crise.

¹⁹ BENHAMOU, Yaniv. *Etude sur le statut et la rémunération des artistes et acteurs culturels: analyse juridique et pistes de solutions, dont le portage salarial*. 2022 p. 54 <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:158477>

3. La prévoyance

3.1 Résumé de la situation et des enjeux

Les métiers de la culture sont souvent caractérisés par une succession de périodes d'emploi et de périodes chômées avec des employeurs et employeuses très divers et des contrats de parfois très courte durée. La précarité et la volatilité de ces professions pénalisent en plus les assuré-e-s au-delà de l'âge de la retraite. Les femmes sont particulièrement touchées par cette situation, du fait de revenus généralement plus faibles que leurs homologues masculins et de carrière plus discontinues, comme cela est observé dans tous les milieux professionnels.

Sur le plan fédéral, la Loi sur l'encouragement de la culture (LEC) constitue la base légale pour les questions de protection sociale des artistes. Elle contraint l'Office fédéral de la culture et Pro Helvetia à verser des contributions obligatoires à la caisse de pension ou au 3^e pilier des acteurs-trices de la culture. Cependant, les communes et les cantons ne sont pas concernés par cette exigence.

La réforme de la prévoyance professionnelle (LPP 21) actuellement en débat au national pourrait induire des changements à court ou moyen terme. L'objectif du Conseil fédéral serait d'étendre l'assurance aux personnes cumulant plusieurs emplois à temps partiel, avec une obligation de s'affilier à une caisse dès un salaire annuel global de 12 548 CHF (Office fédéral des assurances sociales, 2022)²⁰. Cela aurait pour effet de mieux protéger les travailleurs-euses de la culture, mais risque d'augmenter la masse salariale nécessaire pour maintenir les rémunérations nettes.

3.2 Des réformes attendues depuis de nombreuses années

3.2.1 Rappel des travaux récents

Les villes et les cantons fournissent une contribution financière majeure à la culture en Suisse. La prévoyance des artistes pose des questions depuis de nombreuses années, et les villes et les cantons ont cherché à y fournir des réponses, sans qu'aucune solution unanimement satisfaisante n'ait été trouvée à l'heure actuelle.

A l'échelle genevoise et suisse, plusieurs études ont été publiées ces dernières années:

- 2015: *La protection sociale des artistes et acteurs culturels en Suisse. Vue globale de la situation actuelle et analyse des possibilités d'action des cantons et des communes*, (Schneider & Meier, 2015), rédigé à l'attention de la CDIP et de la CDAC.
- 2016: *Enquête sur le revenu et la protection sociale des artistes* (Suisse Culture Sociale, 2016)
- 2017: *Etude sur la mise en œuvre à Genève de l'amélioration de la prévoyance sociale pour les artistes et acteurs culturels subventionnés*, par MSS Law, Anne Meier et Zoé Seiler. Réalisé à l'attention du Service culturel de la Ville de Genève et l'Office cantonal de la culture et du sport.
- 2018: Note de synthèse de l'étude de 2017 rédigée par Virginie Keller et Nadia Keckeis, à l'attention des Magistrats Sami Kanaan et Thierry Apothéloz
- 2018: *Protection sociale des artistes et acteurs culturels. Directives sur la mise en œuvre des recommandations d'action*, Conférence des villes en matière de culture (CVC) – marche à suivre interne

²⁰ Réforme de la prévoyance professionnelle (LPP 21) (admin.ch)

- 2019: Action Intermittence rédige ses remarques à l'attention du Conseiller d'Etat Thierry Apothéloz en réponse à l'avant-projet du «Message culture» sous la forme du rapport *Quand vieillir fait mal à la vie* (Action Intermittence, 2019)

3.2.2 Des recommandations d'actions restées inappliquées

3.2.2.1 Note genevoise rédigée par le SEC et l'OCCS

La note de synthèse de V. Keller et N. Keckeis (2018) basée sur l'étude menée par MSS Law (2017) propose des recommandations pour un cadre général genevois, résumées ici:

a) Organismes régulièrement subventionnés par conventions (y compris contrats conjoints avec Pro Helvetia)

Mesures obligatoires: les subventionnés devront payer la LPP dès le 1er franc pour leurs salarié-e-s comme pour les auxiliaires salarié-e-s (mais pas leur mandataires). Un contrôle annuel par pointage respectivement de la Ville et du canton sera mis en place.

b) Organismes ou indépendants ponctuellement ou régulièrement subventionnés (sans convention)

Pour ces organismes, il est proposé de procéder avec un objectif à moyen terme avec des mesures incitatives dans un premier temps, puis obligatoires.

c) Achats d'œuvres, bourses, prix, aides à la production

Ces soutiens ne sont pas soumis à la LPP dès le 1^{er} franc, sauf si l'argent est utilisé comme du salaire.

d) Les auxiliaires artistes engagé-e-s par les collectivités publiques

Il n'existe aucune contrainte légale, mais il semble très délicat d'imposer la règle à autrui alors que l'on ne la suit pas soi-même.

Ces recommandations n'ont pas débouché sur des modifications des pratiques de la part de la Ville.

3.2.2.2 Recommandations de la CVC

Simultanément, en 2018, la Conférence de villes suisses en matière de culture (la CVC) publiait une marche à suivre interne à destination des villes membres. Ce document, qui n'a donc pas été diffusé au public, proposait des directives concrètes de mises en œuvre de recommandations d'actions sur la protection sociale des artistes et des acteur-trices de la culture. Il s'agissait de fournir un standard minimum pour les villes et communes suisses, à appliquer sur une base volontaire. Voici un résumé des recommandations:

Artistes et acteur-trices culturel-le-s indépendant-e-s

Si la personne verse une cotisation de prévoyance (2^e ou 3^e pilier), la Ville ou commune verse une cotisation d'un montant similaire (pour une subvention minimale de 10'000 francs par an et par personne, et maximum 6% de la subvention).

Artistes et acteur-trices culturel-le-s salarié-e-s

Couverture de prévoyance dès le 1^{er} franc de salaire. Si la personne verse une cotisation, l'employeur ou l'employeuse verse une contribution équivalente.

3.3 Une prise de conscience des limites des modèles envisagés

Le dialogue entre les milieux culturels et les juristes sur ces questions ne s'est pas interrompu depuis la publication de ces notes et recommandations, et les études menées ultérieurement (par Action Intermittence, comme par l'UVS/CVC et des juristes) portent désormais un regard critique sur l'obligation de cotisation à la LPP dès le 1^{er} franc, arguant que ces cotisations obligatoires n'auraient qu'un impact faible sur la protection sociale et les conditions de vie à la retraite.

En effet, les revenus des artistes tout au long de leur carrière sont généralement faibles, morcelés, et pas toujours soumis à des cotisations sociales. En conséquence, la rente AVS/AI des artistes n'atteint presque jamais le taux maximal²¹.

«Pour obtenir une rente complète, il faut avoir cotisé sans interruption auprès de l'AVS/AI entre le moment de ses 20 ans et l'âge de la retraite. (...) Seul-e-s 28,5% des femmes et 31,4% des hommes touchent le maximum» explique Action Intermittence (Action Intermittence, 2019).

Dans une situation où les rémunérations des artistes sont faibles, il est probable qu'une systématique de cotisations à la LPP ou à un 3^e pilier ne permette pas d'atteindre le taux maximal de la rente AVS/AI. En conséquence, avec les niveaux de rémunérations actuels, les cotisations LPP/3^e pilier ne permettent pas de transformer de manière substantielle les conditions de vie des artistes à leur retraite, et un recours aux PC paraît inéluctable pour la majeure partie des artistes.

Les PC sont calculées en fonction des revenus perçus (AVS/AI, LPP, 3^e pilier) et de la fortune. Toute personne dont le revenu annuel déterminant n'atteint pas le revenu minimum cantonal d'aide sociale peut toucher des Prestations Complémentaires (PC) cantonales. *«Elles sont un droit et ne sauraient être confondues avec des prestations de l'assistance publique ou privée»* (Action Intermittence, 2019).

Pourtant, toujours selon Action Intermittence: *«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.»*²²

²¹ La moyenne des avoirs chez Artes&Comœdia avoisine les 25'000 chf, qui sont généralement pris en avoirs car les montants sont trop faibles pour être convertis en rentes.

²² Communication du 3 juin 2022, Action Intermittence

Un autre argument est souvent formulé contre l'obligation de la cotisation à la LPP dès le 1^{er} franc. Les cotisations LPP sont réparties entre les deux parties au contrat, l'employeur-euse et l'employé-e-s. A budgets constants, l'application d'une cotisation LPP dès le 1^{er} franc entraînerait simultanément une diminution immédiate de revenus pour les employé-e-s, et un coût employeur plus important. Cela risquerait donc d'induire une diminution de l'offre culturelle.

La question de la prévoyance vieillesse et invalidité des artistes est donc particulièrement épineuse. Pourtant, cotiser reste la seule manière pour les artistes d'être reconnu comme des travailleurs-euses à part entière.

Pour aboutir à une retraite confortable (ou tout du moins décente), une refonte assez profonde du statut professionnel des artistes est nécessaire - à travers des modalités contractuelles clarifiées (sous forme de salaire ou de mandat) et la formalisation systématique de contrats écrits, ainsi que des rémunérations plus importantes, en accord avec les grilles de rémunération des branches.



4. Axes stratégiques et priorités de travail

Axe 1

Accompagner le changement dans les institutions de la ville de Genève

Les institutions de la Ville de Genève, comme les autres acteurs et actrices de la culture, sont parfois démunies pour trouver des réponses à des questions liées au statut et à la rémunération.

Différents outils pourraient être mis à disposition de l'administration publique et des différentes institutions culturelles pour renforcer les connaissances des barèmes et leur applicabilité:

- formations sur les questions de statuts, de rémunération et de prévoyance;
- mise à disposition de documents de référence (récapitulatif des barèmes existants, checklist pour l'engagement d'artistes, contrats types);
- identification d'une personne de référence (par exemple au sein du Service culturel) en cas de questions des institutions de la Ville ou des milieux culturels.

Axe 2

Soutenir des actions coordonnées avec les autres échelons publics (canton, communes, national) sur le statut et la rémunération des artistes

De nombreux sujets dépassent les prérogatives de la Ville de Genève. Pourtant, la Ville joue un rôle incontournable auprès du milieu culturel, et peut se positionner comme un relais pour les besoins des milieux culturels. Dans les thèmes prioritaires se trouve l'accès facilité au statut d'indépendant-e, qui relève du canton. Des sujets comme le recours facilité au *payrolling* impliquent à la fois l'échelon cantonal (avec l'OCAS) et fédéral (avec l'OFAS).

A l'échelle de la Confédération, les priorités sont une réflexion sur l'accès au chômage pour les personnes ayant le statut d'indépendant-e ainsi que soutenir la réflexion sur un dispositif fédéral pour les artistes à la retraite, quelque soit leur statut, comme proposé par Action Intermittence.

Par ailleurs, pour impulser un changement durable, des actions doivent impérativement être mises en œuvre en coordination entre tous les acteurs publics (les communes et le canton, mais aussi la Confédération). Cela permettra notamment d'harmoniser les pratiques sur le territoire genevois et de participer activement à une évolution plus large des pratiques en Suisse.

Des travaux conjoints entre la Ville (via le DCTN) et le canton (via l'OCCS) sont en cours sur les questions de rémunération à travers le soutien aux branches pour l'élaboration de barèmes (en arts visuels et musiques actuelles) et de réflexions sur la création d'un dispositif d'incitation au respect des barèmes de rémunération. Ces échanges doivent se poursuivre.

Axe 3

Renforcer les capacités d'action des milieux culturels

Le changement de mentalités et de pratiques peut intervenir de manière *top down* (impulsé par les institutions), mais aussi *bottom up* (impulsé par les milieux culturels).

En effet, les milieux culturels, par l'intermédiaire des faitières et associations professionnelles, jouent un rôle majeur de formation auprès des artistes, par la transmission d'informations, de bonnes pratiques et de conseils dans les écoles d'art ou lors de permanences *ad hoc*.

Ce travail pourrait être soutenu par la Ville, par exemple grâce à des aides ciblées aux faitières, et par l'accompagnement de structures de salariats.

Par ailleurs, une plus grande communication et transparence sur l'attribution des fonds de la part de la Ville de Genève permettraient une plus grande confiance des milieux culturels vis-à-vis des bailleurs; un climat de confiance étant indispensable pour faire bouger les lignes de manière rapide.

Le SEC pourrait publier le détail des subventions attribuées à la culture durant l'année écoulée. Bien que ces informations soient d'ores et déjà publiques, elles ne sont pas facilement accessibles. Un document annuel présentant les subventions permettrait de mettre en valeur les actions de concrétisation de la politique culturelle de la Ville de Genève.

Fait

- ▶ Dresser un état des lieux des questions de statuts, rémunération et prévoyance
 - ▶ Soutenir l'élaboration de barèmes de rémunération
-

En cours

- ▶ Dresser un état des lieux des grilles tarifaires existantes et établir une check-list
 - ▶ S'assurer de l'application réelle des grilles tarifaires
 - ▶ Maintenir un dialogue étroit avec le canton et les autres communes
 - ▶ Poursuivre un lobbying sur le plan fédéral (via la CVC, l'UVS, le DCN, etc.)
-

A faire

- ▶ Soutenir les faitières et associations professionnelles
- ▶ Soutenir la mise en place d'un dispositif d'incitation à la rémunération
- ▶ Soutenir la création d'une structure de salariat pour la culture
- ▶ Former et sensibiliser à tous les niveaux (institutions, fonctionnaires, artistes, etc.)

Conclusion

Une nécessité d'action

Agir est urgent, à tous les niveaux, pour garantir une vie décente aux travailleurs et travailleuses de la culture genevoise. Les difficultés pour les artistes peuvent différer selon leur statut de personne salariée ou de personne indépendante. Cependant, tous et toutes les artistes s'accordent sur la nécessité de revaloriser les rémunérations par l'application de barèmes dans les domaines où ils ne sont pas existants ou appliqués, notamment dans les arts visuels et les musiques actuelles.

Il ne s'agit pas d'augmenter les rémunérations à la marge, mais de changer la perception de l'activité artistique pour la considérer comme un véritable travail. Alors que les artistes ont souvent un haut niveau de diplôme, les barèmes des branches les plus ambitieux proposent un salaire avoisinant souvent les 4500 – 5000 CHF mensuel, alors que le salaire minimum genevois se situe aux alentours des 4000 CHF, et le revenu médian dépasse les 7000 CHF (OCSTAT, 2019). Les prétentions de rémunération formulées par les branches sont à considérer à la lumière de ces données.

«Prenons le cas d'un·e écrivain·e: il·elle est actif·ve en permanence mais n'est reconnu·e et rémunéré·e que pour quelques œuvres éditées assorties de prestations connexes. Elles ne sont pourtant que des nodules, des concrétions qui ponctuent des projets et qui cristallisent une activité continue. Ce sont ses engagements qui sont intermittents; pas son travail. L'enjeu n'est pas d'augmenter son activité mais d'en valider une portion plus importante.»
(Cattin, 2020)

Des problématiques interconnectées

Les questions de statut, rémunération et prévoyance, traitées de manière séparées dans ce rapport, sont intrinsèquement liées. Les questions liées à la prévoyance ne pourront être résolues par une simple application des recommandations de cotisations LPP obligatoires, et un travail de fond simultané sur le statut et les rémunérations est nécessaire pour envisager des retraites décentes pour les artistes.

Consciente de ces enjeux, la Ville de Genève a déjà entamé des démarches afin de créer une situation moins précaire pour les artistes, en soutenant l'élaboration de recommandations salariales dans les domaines où elles n'existent pas (en collaboration avec le canton de Genève et les milieux concernés), et en soutenant le travail de recherche artistique qui a longtemps été déconsidéré. Par ailleurs, des travaux sont en cours pour garantir l'application de rémunérations justes par les institutions culturelles de la Ville de Genève, et des réflexions sont également en cours pour proposer un dispositif ou un mécanisme d'incitation au respect des barèmes.

Une forte mobilisation sur ces questions

Depuis quelques années, avant même la crise du Covid-19, les questions de la rémunération des artistes et de leur statut prennent de plus en plus de place dans les réflexions de politique culturelle en Suisse, et ce à tous les échelons :

- ▶ Le **message culture 2021-2024** de la Confédération en fait l'une de ses priorités.
- ▶ Au niveau du **Dialogue culturel national**, une étude a été confiée à Interface (rapport paru en 2022). Un groupe de travail supervise actuellement la suite.
- ▶ De même, la **Conférence des chef-fe-s de service et délégué-e-s aux affaires culturelles (CDAC)** des cantons de Suisse romande et la Corodis ont mandaté un rapport sur le système des arts de la scène en Suisse romande à la HEG Arc (Rota, 2022).
- ▶ Le **canton de Genève**, dans les nouvelles lignes directrices de la politique culturelle nationale, fait plusieurs fois référence à ces questions.
- ▶ **L'Université de Genève**, à travers les travaux du Professeur Yaniv Benhamou, a travaillé sur les enjeux juridiques d'une structure de portage (Benhamou, 2022). Une conférence est organisée le 28 octobre 2022 à Berne, en partenariat avec les universités de Lausanne et Neuchâtel.
- ▶ **L'Université de Lausanne** a mené des enquêtes sur les pratiques musicales sous la direction du sociologue Marc Perrenoud.
- ▶ Enfin, les **faitières** se mobilisent pour faire reconnaître des tarifs dans les disciplines où ils n'existent pas ou sont peu appliqués (principalement en musiques actuelles et arts visuels), pour des statuts plus clairs, et pour une retraite décente.
- ▶ Sur le plan **européen**, de nombreux pays voisins sont en train de mener des réflexions qui vont dans la même sens que les préoccupations genevoises (Rapport Racine remis en 2019 en France, nouvelles propositions de la ministre Claudia Roth en Allemagne).

La Ville de Genève s'inscrit donc dans un mouvement national et international de reconnaissance du travail des artistes.

Les questions développées dans ce rapport sont, pour certaines, en dehors du champ direct de compétences de la Ville, et relèvent politiquement de prérogatives cantonales ou fédérales. Cependant, la Ville de Genève, en tant que bailleur principal et interlocuteur de référence pour les milieux culturels, a une véritable légitimité à se positionner sur ces questions. Pour influencer sur ces questions, la Ville doit se positionner comme alliée du canton, des autres communes et des associations professionnelles. La Ville peut jouer un rôle moteur pour fédérer ces différents acteurs.



Un enjeu de durabilité de la culture

Les questions soulevées ici doivent s'intégrer dans une pensée plus globale sur les enjeux de durabilité. Selon la définition de l'ONU, le développement durable repose sur trois piliers: un fonctionnement économique équitable, l'inclusion sociale et l'équilibre environnemental. Améliorer le fonctionnement économique de la culture est une des étapes essentielles vers une culture durable, mais les questions d'égalité de genre, d'inclusion, et les enjeux écologiques sont d'autres aspects incontournables pour le futur des arts et de la culture.

En effet, par exemple, le contexte de précarité économique sert de terreau fertile pour le harcèlement sexuel et moral. Comment dénoncer la personne qui vous donne du travail? Quelles seraient les conséquences sur la suite d'une carrière?

Par ailleurs, la précarité et l'ambiguïté des statuts alimentent aussi une culture du silence. Certain-e-s artistes sont salarié-e-s par le biais de structures associatives formées autour de Comités assez peu impliqués. Ces Comités sont les employeurs et les responsables légaux, et doivent pourtant jouer leur rôle de référent en cas de difficultés.

Réduire la précarité des travailleurs et travailleuses de la culture n'est pas seulement une obligation morale. L'engagement s'inscrit dans la droite ligne des engagements de la Ville de Genève en matière de lutte contre les discriminations et de durabilité.

Bibliographie

Action Intermittence. (2019). Quand vieillir fait mal à la vie. Genève.

Récupéré sur https://action-intermittence.ch/wp-content/uploads/2019/10/V16_MessageCulture_LPPI.pdf

Autrices et auteurs de Suisse. (2017). Recommandation d'honoraires de l'AdS.

Récupéré sur www.a-d-s.ch: https://www.a-d-s.ch/import/pdfs/AdS_Honorarempfehlungen_F2.pdf

Benhamou, Y. (2022). Etude sur le statut et la rémunération des artistes et acteurs culturels: analyse juridique et pistes de solutions, dont le portage salarial. 2022.

Récupéré sur <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:158477>

Cattin, A. (2020). Notre condition. Riot Editions.

Centre d'information AVS/AI. (2022). Cotisations à l'AVS, à l'AI, aux APG et à l'AC sur les salaires minimes. Office fédéral des assurances sociales.

Récupéré sur <https://www.ahv-iv.ch/p/2.04.f>

Confédération suisse. (2020, février 26). Message concernant l'encouragement de la culture pour la période 2021-2024. 3073.

Récupéré sur Pro Helvetia: <https://prohelvetia.ch/app/uploads/2021/01/message-culture-2021-2024.pdf>

Conseil fédéral. (2021). Ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité.

Récupéré sur fedlex.data.admin.ch: https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1983/1205_1205_1205/20210101/fr/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-1983-1205_1205_1205-20210101-fr-pdf-a.pdf

Conseil fédéral. (2021). Règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants.

Récupéré sur fedlex.data.admin.ch: https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/63/1185_1183_1185/20210101/fr/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-63-1185_1183_1185-20210101-fr-pdf-a.pdf

Département de la cohésion sociale, O. c. (2022).

Projet de lignes directrices de la politique culturelle cantonale.

Fédération des Entreprises Romandes. (s.d.). Le statut d'indépendant.

Récupéré sur www.fer-ge.ch: <https://www.fer-ge.ch/web/fer-ge/le-statut-d-independant>

Fédération Genevoise des Musiques de Création. (2021). Recommandations tarifaires.

Récupéré sur FGMC: <https://musiquesdecreation-ge.ch/remuneration-des-musiciens/>

GARAGE, RosaBrux, Mariéthoz, H., & Lab-of-Arts. (2020).

Enquête sur les conditions de travail des artistes* à Genève.

Récupéré sur <http://rosabru.org>: http://rosabru.org/wp-content/uploads/2020/09/synthese_enquete_conditions_travail_des_artistes_geneve.pdf

Hertig, V., Schwenkel, C., Bourdin, C., & Ettlin, R. (2022). Die Praxis der öffentlichen Kulturförderung bei der Umsetzung von Honorarempfehlungen. Interface.

Marmet, J. (2019). Repenser le statut des travailleurs.euse.x.s culturel.le.x.s à Genève.

Récupéré sur <https://www.espace3353.ch>: <https://www.espace3353.ch/wp-content/uploads/2019/09/EDITION-VERSION-3.pdf>

Médiation Culturelle Suisse. (2022).

CONDITIONS DE TRAVAIL ET HONORAIRES: RECOMMANDATIONS.

Récupéré sur kultur-vermittlung.ch: <https://www.kultur-vermittlung.ch/fr/ressources/conditions-de-travail>

Musicien.ne et salarié.e? (2022).

Récupéré sur <https://structure-de-salariat.ch/>

OCAS. (s.d.).

Récupéré sur <https://www.ocas.ch/avs/cotisations>

OCSTAT, O. c. (2019).

ENQUÊTE SUISSE SUR LA STRUCTURE DES SALAIRES À GENÈVE, RÉSULTATS 2016.

Récupéré sur https://statistique.ge.ch/tel/publications/2019/informations_statistiques/autres_themes/is_salaires_08_2019.pdf

OFAS. (2022, Juin).

Récupéré sur <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/ueberblick/lohntraegerschaft.html>

Office fédéral de la statistique. (2021). Salaires, revenu professionnel et coût du travail.

Récupéré sur <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail.html>

Office fédéral des assurances sociales. (2022). Réforme de la prévoyance professionnelle (LPP 21).

Récupéré sur <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/bv/reformen-und-revisionen.html#-2093782336>

Rencontres professionnelles de danses Genève. (2022, avril). Recommandations salariales pour danseur-euse-s.

Récupéré sur <http://www.rp-geneve.ch/sections/dossier-1>

Rota, M. (2022). Le système des arts de la scène en Suisse romande, Une contribution à l'espace culturel romand. HEG - Haute école de gestion Arc.

Récupéré sur <https://drive.switch.ch/index.php/s/bWJRY97xBwtg37A>

Schneider, J.-A., & Meier, A. (2015). La protection sociale des artistes et acteurs culturels en Suisse: Vue globale de la situation actuelle et analyse des possibilités d'action des cantons et des communes.

Récupéré sur Edudoc: <https://edudoc.ch/record/211352?ln=fr>

Suisse Culture Sociale. (2016). Enquête sur le revenu et la protection des artistes.

Récupéré sur <https://www.suisseculturesociale.ch/>

Syndicat Suisse Film et Vidéo. (2016). Salaires indicatifs hebdomadaires.

Récupéré sur <https://www.ssfv.ch/fr/travailler-dans-le-film/salaires-indicatifs-hebdomadaires>

Syndicat Suisse Romand du Spectacle. (s.d.). Le salaire minimum.

Récupéré sur SSRS.ch: <https://ssrs.ch/vos-droits/le-salaire-minimum/>

Task Force Culture Romande. (2021). Un quart des acteurs-trices et entreprises culturelles romandes est dans une situation financière grave.

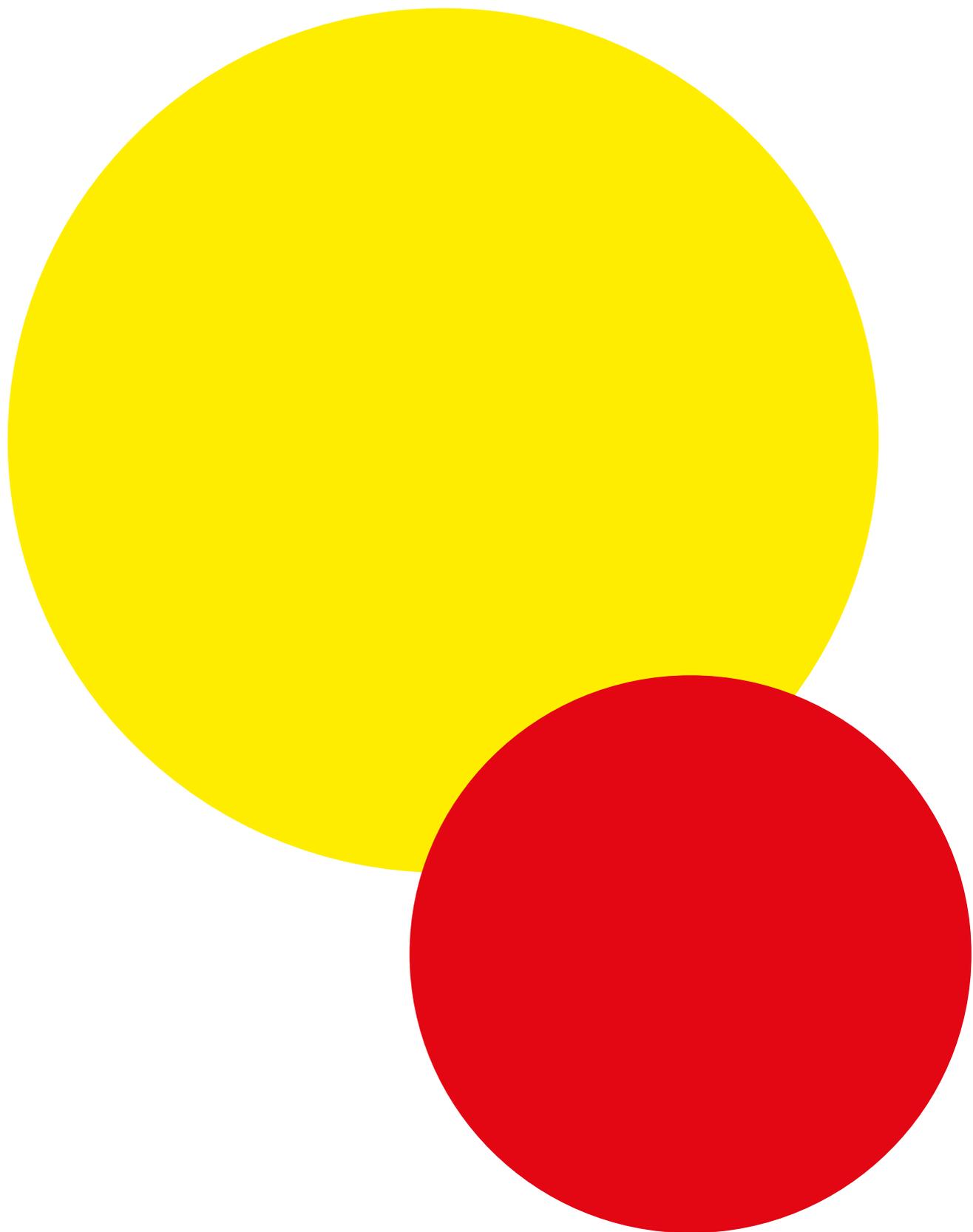
Récupéré sur www.taskforcecultureromande.ch: <https://www.taskforcecultureromande.ch/un-quart-des-acteurstrices-et-entreprises-culturelles-romandes-est-dans-une-situation-financiere-grave/>

USDAM, Union Suisse des Artistes musiciens. (2021). Calculateur de tarifs pour les prestations musicales accomplies dans un orchestre lors d'engagements momentanés.

Récupéré sur smv.ch: <https://smv.ch/fr/tarifrechner/>

Visarte Schweiz. (2020). Guide – Honoraires des artistes.

Récupéré sur <https://visarte.ch/fr/prestations-de-service/honoraires-des-artistes/>



Contact
**Département de la culture
et de la transition numérique**
Direction
Route de Malagnou 19
1208 Genève
022 418 65 00