CONFÉRENCE DE PRESSE PUBLIQUE | PROGRAMME | 23 JUIN 2025

- Présentation de la FEAS
- État des lieux sectoriel : entre succès et alertes
- Amélioration des conditions de travail
Focus sur les initiatives de la FEAS :
 - a. Rémunération des travailleur•euses intermittent•es des arts en FWB
 - b. Prévention et lutte contre le harcèlement, les violences sexistes, sexuelles et la discrimination
 - c. Amplitude de travail au sein de la CP304
- Diffusion : enjeux, alertes et appel pour une refonte de la diffusion en FWB en lien avec les Centres culturels
- Budgets culture : coupes récentes en Wallonie et à Bruxelles, urgences et perspectives

Annexe 1. Pour une rémunération juste dans les arts de la scène

La FEAS appelle à la revalorisation des barèmes salariaux en CP304 Arts de la Scène

Constatant :

- que la FEAS, à l'unanimité de ses membres, juge les barèmes minimaux de rémunération en Commission Paritaire 304 (CP304) -Arts de la Scène insuffisants ;
- que les barèmes minimaux actuellement appliqués dans d'autres commissions paritaires sont systématiquement plus élevés, à savoir (ex. pris pour un•e artiste débutant•e ou équivalent)
 - o CP304 flamande : 3.217 € [1]
 - o CP304 musique : 3.564 € [2]
 - o CP329 : 3.222 € [3]

Contre 2.803 € pour la CP304 Arts de la Scène

Estimant:

- que les salaires relevant de la CP304 Arts de la Scène devraient être revalorisés afin de s'aligner sur les standards des autres commissions paritaires, de réduire l'écart salarial entre la CP304 Arts de la Scène et les autres CP du secteur, et ainsi de garantir une équité salariale sectorielle;
- que le sous-financement structurel du secteur en Fédération Wallonie-Bruxelles rend cet alignement impraticable pour nombre d'opérateurs sans un soutien public accru.

La FEAS appelle :

- à l'ouverture d'une concertation sectorielle afin d'évaluer, en lien avec l'Administration Générale de la Culture et l'Observatoire des Politiques Culturelles, les moyens nécessaires à l'instauration d'une grille salariale équitable et cohérente avec celles en vigueur dans les autres CP du secteur ;
- à une révision structurelle du financement des opérateurs culturels, seule à même de permettre une pleine application de ces barèmes par l'ensemble des opérateurs.

Dans l'attente, la FEAS recommande aux employeurs des Arts de la Scène :

- d'appliquer d'ores et déjà des minima de rémunération plus élevés que ceux de la CP304 actuelle .
1
- dans la mesure de leur capacités, de tendre, pour un•e artiste intermittent•e débutant•e, au minimum de la CP304 flamande, soit 3.217€ brut mensuel de rémunération.

[1] CDD de 4 mois ou moins, classe A, 0 année d'ancienneté.

- [2] CDD pour une prestation d'un jour -concert. Le minimum pour un-e musicien-ne permanent d'un orchestre avec 0 année d'ancienneté est de 3049€.
- [3] CDI pour un-e universitaire chargé de projet avec 0 année d'ancienneté.

Annexe II. Prévention et lutte contre le harcèlement, les violences sexistes, sexuelle et la discrimination

Cadre

- La FEAS a choisi la prévention du harcèlement, des violences morales sexistes et sexuelles et de la discrimination (VHSSD) comme l'une de ses priorités d'action en 2025.
- Un groupe de travail s'est donc constitué au sein la FEAS début 2025 pour avancer sur ces sujets: le GT VHSSD.

Objectifs du GT

- Pour Septembre 2025 : de proposer aux membres d'adopter une charte FEAS qui s'imposera à toutes celles et ceux qui adhèrent à la FEAS et qui formalisera l'intention des membres de respecter un certain nombre de valeurs en matière de prévention et de lutte contre les VHSSD.
- Pour décembre 2025 : construire la boîte à outils, qui ne concernerait plus la FEAS en tant que Fédération envers ses membres, mais chacun des membres en tant que structure employeuse, qui pourrait choisir (ou non) de l'utiliser, en totalité ou en partie, pour améliorer la prévention et la prise en charge de cas potentiels au sein de sa structure. Elle pourrait comporter :
 - a. Des références de formations à destination de la direction, du management, des personnes ressources (réfèrent VHSSD, personne de confiance ...) et des séances de sensibilisation des personnels, en accord avec les objectifs du décret relatif aux arts de la scène (art 76/8).
 - b. Un recensement des obligations légales à respecter.
 - c. Des clauses juridiques à insérer dans les contrats d'engagement, de prestation de service, de coproduction, ...
 - d. Des modèles de documents de communication print et digital à destination des membres du personnel, des tiers intervenant dans la structure, voire du public.
 - e. Un modèle de plan d'action de prévention des VHSSD.
 - f. Un modèle de procédure de traitement des cas de signalement des VHSSD.
 - g. Un modèle de charte interne à chaque employeur (adressée aux membres du personnel, aux tiers extérieurs, au public ...).
 - h. Un modèle d'auto-diagnostic.
 - i. Des références de juristes spécialisé·e·s dans ce domaine à qui les membres pourraient faire appel en cas de besoin
 - j. Un recensement des collectifs et organismes ressource travaillant sur ces sujets.

Prochaines étapes et calendrier

- Septembre 2025 : soumission de la charte FEAS
- Automne 2025 : lancement des premières formations arts de la scène
- Décembre 2025 : présentation de la boîte à outils (validation juridique)
- Janvier 2026 : adoption du positionnement FEAS sur la prévention des VHSSD