

# Le Collectif 50/50

## Atelier de réflexion – 6 mars 2024

L'atelier du 6 mars 2024 s'est tenu à la Cité Audacieuse dans le 6<sup>e</sup> arrondissement de Paris. Environ 30 adhérent.e.s étaient présent.e.s aux côtés de l'équipe salariée et de 2 membres du Conseil d'administration pour échanger et travailler sur les thématiques suivantes :

- La parentalité dans l'industrie du cinéma et de l'audiovisuel
- La représentation des personnes LGBTQIA+ devant et derrière la caméra
- L'accueil des mineur.e.s sur les tournages
- La disparition assez systémique des réalisatrices après le premier long métrage

### 1/ La parentalité dans l'industrie du cinéma et de l'audiovisuel (référente : Mathy Mendy, chargée de projet au Collectif)

#### Axes de réflexion abordés :

##### Sur les modes de garde

- De manière générale, le sujet de la parentalité et du mode de garde des enfants est non traité par l'industrie sous le prétexte de s'affirmer comme un « milieu atypique » en donnant une vision romantique de l'art.
  - > S'agit-il d'une situation propre à la France ? Une participante affirme qu'il y a moins de projets comme ça dans le monde anglo-saxon. Son avis est néanmoins nuancé par une autre en citant l'exemple d'un célèbre réalisateur américain venu pour un tournage en France, venu accompagné de femme et enfants logés dans une maison. La même exigence a été respectée pour le chef opérateur. Ce furent les seuls membres de l'équipe à être autorisés à venir sur le tournage en famille (sans la charge mentale de gérer les enfants pendant la journée de travail).
- En revanche, toutes s'accordent à penser que « ce qui est français » est d'éluider certains sujets comme celui de la parentalité. Un exemple est donné par une participante de son expérience en école de cinéma en Allemagne où il était possible de faire garder son enfant à l'université.
  - > Autre refus considéré comme typique/lié à notre culture française est de refuser ou du moins d'opposer collectivement de solides résistances à la coordination d'intimité comme entrave à la liberté de création de l'artiste.
  - > Sujet de "l'universalité" comme prétexte pour ne pas faire de différences entre les différentes situations vécues ?
- Question plus générale de la pénibilité au travail.
- Quid des parents solo professionnel.le.s du cinéma et de l'audiovisuel ?
- Possible de venir avec ses enfants dans certains festivals :
  - Exemple de *Red Balloon/ Le Ballon Rouge* - devenu une association - qui emploie des équipes pour s'occuper des enfants en fonction du lieu de la manifestation : besoin de mettre en lumière le dispositif
    - > A Cannes, Red Balloon accueille les enfants à partir de 6 mois : <https://www.marchedufilm.com/le-ballon-rouge/>
    - > Comment renforcer ce type de dispositif ? Le Collectif 50/50 a aidé financièrement la structure pour son lancement et sa pérennisation.
- Cette ligne sur la parentalité devrait être posée dans le budget d'un film comme celui du matériel et ou de l'innovation technique.
  - > Une participante regrette cette course en avant dans l'acquisition de matériel technologique et pose la question de l'obsolescence de plus en plus rapide de ces nouvelles machines. Cet investissement pourrait selon elle plutôt servir à financer les modes de garde des professionnel.le.s

- Proposition de généraliser ou du moins populariser la semaine de tournage de 4 jours par semaine, selon l'expérience d'une directrice de production et productrice qui l'a expérimenté sur plusieurs tournages et qui assure que l'impact financier est assez minime.
- Quid de l'aide au mode de garde d'Audience ?
  - mieux l'adapter pour le mode de garde irrégulier ou en horaires décalés
- Recommandation du site BBSitor.com pour trouver un.e baby-sitter à la dernière minute lorsqu'on est sollicité.e pour du travail.

### **Garder/Faire garder des enfants sur un tournage**

- Quid de la présence d'enfant en marge d'un tournage ?
  - Ne devrait-on accepter d'avoir un enfant dans ce cadre tant que cela n'entrave pas le travail ?
- Proposer une bonification de la prise en charge des enfants sur un tournage à l'instar du "bonus parité" du CNC ?
- Question de l'amplitude des horaires de tournage
  - Budgets et des tournages de plus en plus resserrés.
  - Importance de bien préparer son tournage en amont pour mieux s'organiser.
- Besoin de trouver une aide financière pour avoir une aide de garde sur le plateau car « personne ne va le faire pour nos beaux yeux »
- Sur le modèle de la régie, proposer 2 équipes : une de jour et une de nuit. Selon le témoignage d'une productrice qui l'a déjà mis en place, cela ne coûte pas plus cher car permet de ne pas faire et financer d'heures supplémentaires.

### **Congés maternité/paternité, aides financières et indemnités**

- Manque d'information global sur le congé maternité
  - Témoignage : « *J'ai pu obtenir mon congé maternité à temps plein, grâce aux Maternitantes. Je suis pourtant assidue dans les démarches administratives et j'étais pourtant sur le point de renoncer à mon congé maternité si je n'avais pas eu de réponse à mes questions via le groupe Facebook.* »
- Problématique de la moitié des indemnités au chômage/intermittence sont versées lors du congé maternité
- Pour bénéficier de l'ensemble de son indemnisation, il faudrait avoir fait ses heures dans la période juste avant le congé maternité
- Le congé maternité ne prend pas en compte le type de grossesse (à risque, gémellaire...)
- Proposition de mener une action pour la simplification du congé maternité des intermittentes et des autrices
- Particularité du congé maternité des auteur.ice.s
  - > Les droits d'indemnités ne sont pas les mêmes pour les auteur.ice.s.
  - > Témoignage d'une participante autrice-réal ayant bénéficié d'un congé maternité de 300€ par mois pour une grossesse gémellaire alors qu'elle fait plus que son minimum d'heures et perçu des droits d'auteurs dans la période
  - > *"On est chômeuse ou plutôt considérée comme chômeuse par défaut en tant que scénariste."* Comment pouvoir créer dans de bonnes conditions ?

### **Résidences d'artistes VS enfants**

- Sujet des résidences d'auteur.ice.s qui n'acceptent pas les enfants.
  - Quelles sont celles qui les acceptent ? [Merci aux participant.e.s présentes et futur.e.s de m'écrire à l'adresse [mathy@collectif05050.com](mailto:mathy@collectif05050.com)]
- Témoignage d'une participante sur une résidence d'écriture en plusieurs sessions pour écrire dans un cadre idyllique où elle a été invitée à rester chez elle tandis que ses co-auteurs ont pu y participer. Nous précisons ici qu'il était tout à fait possible d'y participer en partageant la garde de l'enfant. Elle a néanmoins pu suivre une autre session en distanciel, participant néanmoins à tous les exercices, avec la charge mentale des enfants, sans pouvoir profiter d'un cadre propice à la création. Lors du compte-rendu mis en ligne, cette dernière ne figurait plus sur la liste des participants. Après avoir sollicité un entretien pour évoquer cet effacement, des membres de l'équipes ont affirmé qu'il s'agissait d'une décision collégiale de la résidence et que sa présence avec son bébé n'était pas souhaitée en raison d'un

précédent qui se serait passé quelques années auparavant avec une ancienne participante. Ils reprochaient à cette dernière, venue avec un bébé allaité son « manque de convivialité », car elle ne participait pas aux soirées informelles après la journée de résidence, mais aussi que la présence de son bébé « perturbait le groupe ». Et qu'enfin la résidence aurait décidé - de manière non formelle - de ne plus permettre l'accès aux mamans scénaristes avec un bébé.

### Concilier carrière et parentalité

- Comment cela se passe lorsque la ou le conjoint.e est également un.e professionnel.le du cinéma et de l'audiovisuel ?
  - > Situation qui semble relativement fréquente
  - > Est-ce à l'un.e de se sacrifier au profit de la carrière de l'autre, aux femmes notamment ? En particulier celui ou celle aux plus faibles revenus ?
    - Témoignage d'une professionnelle dont le conjoint a accepté de devenir père au foyer durant plusieurs mois afin qu'elle puisse s'investir pleinement dans un projet de film. Se présente comme une exception.
- Problématique de l'assurance du film dans la prise en charge d'une professionnelle enceinte sur un tournage.
  - > Est-ce bien la production qui "prendrait le risque" de l'embaucher ?
- Choix de certaines professionnelles de renoncer à avoir des enfants ou alors un.e seul.e pour pouvoir gérer au mieux sa carrière.
- Doit-on parler de sa situation professionnelle à son employeur ? En parler est-il considéré comme un signe de faiblesse ?
  - > Exemple donné sur un tournage d'un assistant réalisateur qui a imposé des créneaux d'absence pour la PMA de sa compagne acceptés par la production.
  - > Faut-il cacher sa grossesse au travail ?
  - > "C'est à nous de nous affirmer !" lance une participante
  - > Existe-t-il une peur irrationnelle de la professionnelle enceinte ? C'est à la personne concernée de décider par elle-même.
- "Attention à ne pas jouer les supers héroïnes parce qu'on est enceinte et qu'on doit prouver qu'on est capable de travailler".
- Quelle contribution peuvent apporter celles et ceux qui ne sont pas parents ? Quid de ces allié.e.s ?
  - > Comment venir en aide lorsqu'on est indirectement concerné ? Est-ce que la parentalité n'est finalement pas le sujet de tout.e.s ?
- Sensibiliser à la notion du "Safety" : Notion américaine pensée pour éviter les procédures judiciaires mais aussi pour préserver la santé mentale des équipes

## 2/ La représentation des personnes LGBTQIA+ (réfèrent : Raphaël Gribé Marquis, administrateur du Collectif 50/50)

Étaient présent.e.s sur cette table de réflexion des représentant.e.s des associations **Divé +** et **Représentrans** (que nous remercions à nouveau chaleureusement pour leur présence).

- Le constat d'une manière générale est qu'il n'y a que très peu de représentation LGBTQIA+ dans les films (seulement 2 ou 3 films français par an avec un personnage principal LGBTQIA+) et lorsqu'elles existent elles sont souvent clichées ou empreintes d'aspects patriarcaux : les personnages homosexuels sont perçus comme blancs, en couple...
- Il est nécessaire d'inclure dans les équipes de scénaristes des personnes LGBTQIA+ (et pas seulement en tant que consultant.e) pour faire évoluer les récits.
- Remarque que la réception publique des films représentant des minorités est souvent bonne.
- Il y a un problème de marketing des projets LGBTQIA+, une certaine réticence des distributeur.ice.s à promouvoir ces récits, à vendre ces récits.
- La plupart des films avec des personnages principaux LGBTQIA+ sont à petit budget.
- Au sujet des formations de lutte contre les VSS sur les tournages : il faut s'assurer qu'on parle des personnes LGBTQIA+ car iels sont (nous sommes) dans une position de danger encore plus présent face à ces violences.
- Les meilleures représentations sont généralement celles qui embrassent les diversités plus largement : exemple de **A mon seul désir** de Lucie Borleteau : représentation d'un couple lesbien avec un personnage

racisé au cœur de l'histoire, une histoire qui se finit bien, un film qui aborde la représentation des corps, le métier de travailleur.se du sexe. Dans l'équipe du film il y a beaucoup de personnes LGBTQIA+.

- Conseil : « flouter » les clichés, aborder des aspects et représentations positives. Diversifier la positivité des récits.
- Réflexion : la question des méchant.e.s lorsqu'on raconte / représente les personnages queers : sera-t-on délivré le jour où nous pourrons avoir des personnages queers méchants ? Peut-être faut-il d'abord passer par des représentations positives.
- On parle des stéréotypes pour les personnages homosexuels mais nous ne pouvons pas parler de ces stéréotypes pour les personnages transgenres car il n'y a pas encore suffisamment de représentation.
- Il y a plus de diversité du côté des courts métrages que du côté des longs.
- Les représentations LGBTQIA+ intersectionnelles sont plus difficiles à financer : les interlocuteur.rice.s (notamment au CNC), trouvent souvent que cela « fait beaucoup » en parlant par exemple d'un personnage trans, noir, issu de banlieue.
- Visibilité et représentation sont deux notions différentes : un personnage trans dans un film qui apparaît dans une scène pour porter plainte dans un commissariat = visibilité mais pas représentation par exemple.
- S'attaquer au Fonds image de la diversité du CNC qui n'est pas au rendez-vous pour le moment.
  - o Idée d'une étude :
    - Quelles sont les personnes dans ces commissions ?
    - Quels sont les projets retenus et non retenus ?
- Le genre documentaire a d'avantage pris en charge ces questions notamment celle de l'intersectionnalité (parce que moins d'argent dans le doc).
- Vision du CNC sur la diversité : on peut être queer mais il faut rester dans les codes hétéros et blancs.
- Question des comédien.ne.s qui portent les films qui traitent ces sujets : exemple de La Vie d' Adèle où les comédiennes ne pouvaient pas porter les questions du film. Il y a encore très peu de films avec des personnages trans qui sont joués par des personnes trans (souvent pareil pour les personnages gays et lesbiens).
- On manque aussi de représentation de personnages LGBTQIA+ où le queer n'est pas thématiqué, pas central dans le récit.
- Quand on cumule les minorités, on cumule aussi les risques de discrimination et de violence.

Conseil de documentaire à regarder : **Disclosure** : <https://www.disclosurethemovie.com/>.

### **3/ Protection des mineur.e.s sur un tournage (référénte : Marine Longuet, administratrice du Collectif 50/50)**

Contact si ce groupe vous intéresse : [marine-admin@collectif5050.com](mailto:marine-admin@collectif5050.com).

La discussion s'est axée autour du dépôt de demande d'autorisation de tournage, le partage des responsabilités légales et morale et pour terminer le protocole d'accueil a été questionnée. Comment assurer le respect de l'intégrité de l'enfant, sa santé mentale et le lien avec sa vie en dehors du plateau.

- **Le dossier DRIEETS :**

**DRIEETS** : La Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) reprend les missions précédemment assurées par la DIRECCTE, la Direction régionale de cohésion sociale (DRCS) et les Directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) de petite couronne.

<https://idf.drieets.gouv.fr/Enfants-du-spectacle-le-service-passe-au-numerique>

Premier constat : le dossier constitué pour la DRIEETS est très administratif et ne pose pas les bases de l'accueil de l'enfant sur le tournage.

Observations : les pièces nécessaires au dépôt DRIEETS sont extrêmement administratives (livret de famille, carte identité...) et ne posent pas les bases d'une réflexion autour de l'accueil de l'enfant.

On remarque aussi que le dossier n'implique pas assez les producteurs-rices et les réalisateur-rices surtout quand il s'agit des rôles principaux. Ce sont souvent les directeurs-rices De prod. et assistant.e.s de prod qui rédigent et déposent ces dossiers, parfois même des stagiaires dans certaines sociétés !

Concernant les retours faits par la DRIEETS sur le scénario, la question se pose : comment protéger les enfants sans brider le scénario ? Que peut-on mettre en place ? Il faudrait plus d'échanges avec la DRIEETS à ce propos.

### **Proposition du collectif :**

Ajouter deux pièces nécessaires au dépôt du dossier : des attestations sur l'honneur signés par des producteurs et réalisateurs attestant du fait qu'ils ont pris connaissance du cadre légal du travail des mineurs. Ajouter dans la commission DRIEETS des professionnels du cinéma.

- **Comment accueille-t-on un enfant sur un plateau ?**

Qui fait quoi ? Comment partager les responsabilités entre prod, réal, coach et responsable enfant :

#### **Extrait de la convention collective :**

##### **- Répétiteur cinéma (souvent appelé coach). Non-cadre**

*Dans le respect des consignes du réalisateur, il assure, avant et pendant le tournage, la préparation des acteurs, notamment pour jouer dans une langue qui leur est étrangère. Il assure, éventuellement, le suivi du travail en postsynchronisation.*

##### **- Responsable des enfants cinéma. Non-cadre**

*Il est chargé de la surveillance et de l'encadrement des enfants et en assure le confort pendant, le cas échéant, la durée de préparation du film et pendant le tournage. Il peut assurer la préparation des enfants à leur rôle et assure, le cas échéant, leur suivi scolaire. Il justifie de toute qualification et habilitation nécessaires. Il veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans l'exercice de ses fonctions.*

Le groupe se questionne sur les différents enjeux de ces deux postes, qui sont parfois contradictoires et pourtant assurés par une seule et même personne. Le coach a des obligations de réussites sur l'apprentissage du texte, la qualité du jeu... L'encadrant enfant doit toujours avoir comme objectif l'accompagnement de l'enfant et son bien-être.

Si le poste de coach et de responsable enfant sont tenus par la même personne, il faut des relais dans l'équipe pour que toute la pression ne soit pas sur cette personne.

Il faut veiller à la capacité de gestion émotionnelle de l'enfant et de sa famille. Il faut parler aux parents de leurs angoisses, de leur gestion de ce moment extra-ordinaire... afin que cela ne pèse pas trop sur l'enfant. Un tournage est très impactant !

#### **Face à l'équipe.**

Les enfants face à un groupe d'adultes, même bienveillants,, ne sont pas en mesure de faire la part des choses entre : les attentes, qui pèsent sur eux et leurs envies... Il faut aussi garder en tête que l'enfant est enlevé de son milieu habituel (école, camarades) pour être intégré dans un monde d'adultes. C'est une responsabilité collective, même si des personnes sont spécifiquement désignées pour s'occuper des enfants.

Penser à l'après tournage. Que se passe-t-il pour un enfant après le tournage ? Le gap entre le tournage et l'enfant peut avoir un rôle central et d'un coup retourner à sa vie d'enfant. Le retour à la réalité peut être abrupte.

#### **Concernant plus spécifiquement le jeu.**

Il faut préparer les scènes avec les enfants, qui relèvent souvent du quotidien le plus banal, avec une attention toute particulière, comme s'il s'agissait de scènes très spécifiques. Cela recoupe des questions posées par la coordination d'intimité.

#### **L'accueil des nourrissons.**

Il nécessite encore plus de protocole et de précautions que le temps très restreint de présence autorisée sur le plateau ne facilite pas toujours. Si le recours à de « faux bébés » facilite le travail, ces « doublures » étant tellement réaliste, il faut anticiper l'émotion que cela peut provoquer.

## **4/ Pourquoi les réalisatrices disparaissent après le premier court/long : parcours et carrières (référénte : une adhérente, réalisatrice)**

En introduction de restitution : rappel des chiffres sur la présence des réalisatrices (chiffres que vous pouvez retrouver sur la page « études » du site internet du Collectif 50/50).

- Quelles actions mener pour (enfin) atteindre une parité chez les auteur.rice.s / réalisateur.rice.s ?
- La parité dans les équipes techniques : souvent les chef.fe.s de poste sont des hommes. Et on retrouve les femmes assez régulièrement dans les postes HMC.
- Obtenir une plus juste répartition des budgets, des aides du CNC, les réalisatrices sont souvent cantonnées à des projets à plus petits budgets que les réalisateurs : avoir des quotas pour y arriver efficacement ? Analyse de cette tribune : [https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/03/01/sexisme-au-cinema-les-quotas-une-etape-inevitable-pour-vaincre-les-inegalites\\_5263980\\_3232.html?random=500620027](https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/03/01/sexisme-au-cinema-les-quotas-une-etape-inevitable-pour-vaincre-les-inegalites_5263980_3232.html?random=500620027)  
Exemple de l'utilisation des quotas au Québec : <https://usbeketrica.com/fr/article/comment-le-cinema-quebecois-a-atteint-la-parite-quasi-parfaite#:~:text=Selon%20les%20chiffres%20de%20Téléfilm,-%20réalisation%2C%20scénarisation%20et%20production.>
- Plus de réalisatrices = plus de femmes devant et derrière la caméra (données qui ont pu être analysées dans l'étude Cinégalités du Collectif 50/50).

Autres propositions pour consolider les parcours professionnels des scénaristes/réalisatrices ?

- Monter des résidences d'écriture avec des tuteur.rice.s, script docteur.rice.s, co-scénaristes et des aides à l'écriture pour femmes avec des crèches pour que celles qui ont des enfants en bas âges puissent continuer d'écrire.  
Le moment d'écriture d'un film est le moment le plus précaire. La question de la rémunération de cette étape est cruciale, c'est ce qui professionnalise un.e auteur.rice.

On veut connaître :

- Le budget global des aides du CNC, par année, alloué aux réalisatrices et réalisateurs de films qui ont eu l'agrément. Nous n'avons trouvé cette donnée nulle part (ça doit avoisiner les 15% et c'est le chiffre qui blesse).
- Mettre en avant le volume horaire : Seulement 12 % en fiction !!!
- % de projets de réalisatrices déposés aux différentes aides du CNC / % de projets aidés.
- Au moment du dépôt, combien de projets sont déjà accompagnés par une production ?
- Quel est le % de product.rices.eurs, responsable légal de l'entreprise de production ?
- Il faut analyser la corrélation de genre entre production et réalisation.
- % de réalisatrices qui vivent uniquement de la réalisation ?